



Turun yliopisto
University of Turku

ETÄTYÖSKENTELEY JA TYÖHYVINVOINTI

Kvantitatiivinen tutkimus etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin yhteyksistä

Taloussosiologian pro gradu -tutkielma
Master's Thesis
in Economic Sociology

Laatija/Author:
Julia Palonen

Ohjaajat/Supervisors:
VTT Pekka Räsänen
VTT Erica Åberg

13.6.2024
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Taloussosiologia	Päivämäärä	13.6.2024
Tekijä(t)	Julia Palonen	Sivumäärä	68
Otsikko	Etätyöskentely ja työhyvinvointi. Kvantitatiivinen tutkimus etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin yhteyksistä.		
Ohjaaja(t)	VTT Erica Åberg & VTT Pekka Räsänen		

Tiivistelmä

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tutkia etätyöskentelyä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko etätyöskentelyllä yhteyksiä työhyvinvointiin ja miten erilaiset taustamuuttujat vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Etätyöskentelyyn voidaan liittää paljon hyötyjä ja haittoja sekä työntekijän, että työnantajan kannalta. Aikaisempien tutkimustulosten hajanaisuudesta johtuen selvää johtopäätöstä etätyöskentelyn vaikutuksista työhyvinvointiin ei ole löydetty.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineistona oli vuoden 2022 Työolobarometri. Työolobarometri on Tilastokeskuksen keräämä poikkileikkausaineisto, joka koostuu otoksesta työvoimatutkimukseen vastanneista 18–64-vuotiaista työllisistä palkansaaajista. Tämän pro-gradu tutkimuksen metodina käytäni kuvailevia menetelmiä sekä multinomiaalista regressioanalyysiä.

Tutkimustulokset osoittavat, että etätyöskentelyllä ja siihen vaikuttamisen mahdollisuuksilla on yhteyksiä työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kokemukset ovat riippuvaisia monista taustatekijöistä, ja etätyöskentely voi lisätä tai heikentää yleistä työhyvinvointia. Tulosten perusteella voidaan todeta, että erityisesti autonomia etätyöskentelyn yhteydessä lisää työhyvinvointia ja mahdollisuus päättää itse etätyöskentelystä on suuremmassa roolissa työhyvinvointia tarkastellessa, kuin etätyöskentely itsessään. Etätyöskentely on työntekijälle hyödyllisintä hybridimuodossa, jossa osa viikosta ollaan etänä ja osa toimistolla. Tällöin työntekijä saa yleensä parhaat puolet autonomiasta sekä työyhteisöstä, joka vaikuttaa sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin.

Tutkimuksen rajoitteita ovat muutaman vuoden vanha valmis aineisto, joka keskittyy palkansaajiin ja etätyötä tekevien rajallinen osuus tästä aineistosta. Jatkossa olisi hyödyllistä pystyä tutkimaan tarkemmin etätyöskentelyyn vahvemmin vaikuttavia tekijöitä, kuten työergonomiaa, perhetilannetta sekä työn ulkopuolisen elämän vaikutusta hyvinvointiin.

Asiasanat	etätyö, työhyvinvointi, työolobarometri
Muita tietoja	

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	7
2	TYÖHYVINVOINTI	11
2.1	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET.....	12
2.2	TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITO	16
3	ETÄTYÖSKENTELY	19
3.1	ETÄTYÖSKENTELY JA HYBRIDITYÖSKENTELY.....	19
3.2	ETÄTYÖSKENTELYN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN	21
4	SOSIODEMOGRAFISET TEKIJÄT TYÖHYVINVOINNISSA	22
5	TUTKIMUSASETELMA	25
5.1	AINEISTO.....	25
5.2	MUUTTUJAT	26
5.3	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	31
6	ANALYYSI	33
6.1	TYÖUUPUMUS	33
6.2	TYÖN IMU.....	35
6.3	TYLSISTYMINEN.....	36
6.4	TYÖYHTEISÖ	37
6.5	ETÄTYÖSKENTELY	39
7	TULOKSET	45
7.1	ETÄTYÖSKENTELY TYÖHYVINVOINNIN TAUSTALLA	46
7.2	SOSIODEMOGRAFISET TEKIJÄT JA TYÖHYVINVOINTI.....	49
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	58
8.1	POHDINTA	58
8.2	TUTKIMUKSEN RAJOITTEET JA SOVELLETTAVUUS	61
	KIRJALLISUUS	63

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet

Kuvio 2. Hyvinvoinnin ulottuvuudet

Kuvio 3. Etätyön jakauma prosentteina

Kuvio 4. Selittävien tekijöiden tulosten jakautuminen työhyvinvoinnin mittareiden mukaan

Taulukot

Taulukko 1. Etätyön jakauma iän mukaan

Taulukko 2. Etätyön jakauma sukupuolittain

Taulukko 3. Etätyön jakauma työnantajan sektoreiden mukaan

Taulukko 4. Etätyön jakauma työaseman mukaan

Taulukko 5. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien työuupumusta.

Taulukko 6. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien työhön uppoutumista.

Taulukko 7. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien työssä tylsistymistä.

Taulukko 8. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien yhteisöllisyyden tunteita työssä.

Taulukko 9. Ristiintaulukointi etätyön määrän ja siihen vaikuttamisen kanssa.

Taulukko 10. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien yhteisöllisyyttä.

Taulukko 11. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien tylsistymistä.

Taulukko 12. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien uppoutuneisuutta.

Taulukko 13. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien uupumusta.

1 JOHDANTO

Koronapandemia sysäisi liikkeelle työelämän murroksen, joka kyseenalaistaa aikaisemmin oppimamme työmuodot ja tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia niin työntekijöille, kuin työnantajillekin. Työnteon sijainnin vapauttaminen avaa työmarkkinat ja tuo tilaa myös uudenlaisille toimijoille. Tämänkaltainen kehitys tuo mukanaan myös hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka puolestaan vaikuttavat edelleen työn tehokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Pandemian aika on ohi, mutta hybridimalli on tullut jäädäkseen. Voidaan jo melkein olettaa, että työnantajan valttikortti on autonomian tarjoaminen työntekijöille etätyöskentelyn yhteydessä. Työnantajienkin kesken on kuitenkin huomattavasti eroja siinä, kuinka paljon tai kuinka joustavasti etätöiden tekemistä sallitaan. Sen hyödyt ja haitat eivät siis ole yksiselitteisiä ja voivat olla paljon myös alasta riippuvaisia.

Yritykset ovat hiljalleen tuoneet työntekijöitä takaisin toimistoille, mutta monissa yrityksissä tarjotaan vielä mahdollisuutta hybridityöskentelyyn. Koronapandemian vaikutuksesta Suomessa 60 prosenttia kaikista palkansaajista siirtyi etätyöskentelyyn ja vaikuttaakin siltä, että kokonaan toimistoille ei olla palaamassa enää (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 207). Etätyöskentelyssä on siis oltava hyviä puolia, jos sekä työnantajat että työntekijät ovat valmiit jatkamaan jo muotoutunutta järjestelyä. Etätöiden tarjotessa joustavuutta, sekä työntekijät että työnantajat hyötyvät siitä. Etätöihin liitetään usein työn tehokkuuden kasvu. Sen on havaittu lisäävän työn tuottavuutta jopa 13 prosenttia. Lisäksi etätyöntekijät kykenevät usein työskentelemään pidempiä päiviä ilman, että he kokevat liiallista kuormitusta verrattuna muihin työntekijöihin. (Bloom, Liang, Roberts & Ying 2015.) Myös työnantajat hyötyvät lisääntyvästä etätyöskentelystä. Odotettavissa on alentuneita työvoimakustannuksia sekä tuottavuuden ja kannattavuuden kasvua (Bellmann & Hübler 2021). Yleisesti etätö onkin saattanut tukea hyvinvointia uusien työtapojen käyttöönotolla (Kaltainen & Hakanen 2022).

Pelkkää hyötyä etätyöskentely ei kuitenkaan ole ja tutkimus aiheesta piirtääkin hajanaisen kuvan etätyöskentelyn hyödyistä ja haitoista. Yritysten välillä löytyy paljon eroja etätyöskentelyn tavoissa, mikä osaltaan vaikuttaa myös työntekijöiden jaksamiseen. Kotoa työskentely voi näkyä eri tavoin fyysisessä, psyykkisessä sekä sosiaalisessa hyvinvoinnissa. Tutkimustulokset aiheesta ovat kuitenkin varsin hajanaisia, eikä selvää johtopäätöstä etätyöskentelyn vaikutuksista esimerkiksi

hyvinvointiin tai työuupumukseen tunnu löytyvän (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 212). Se on kuitenkin selvää, että erilaiset työntekijät kaipaavat erilaisia työympäristöjä. Sama kaava ei siis toimi kaikilla. Tämän vuoksi tutkimustuloksissakin on vaihtelua. Toiset kokevat toimistolla työskentelyn sosiaalisesti kuormittavana, kun taas toiset kaipaavat yhteisiä kahvitaukoja ja suoraa kanssakäymistä kollegoiden kanssa. Sosiaaliset puolet eivät myöskään ole ainoita etätyöskentelyyn liittyviä huolenaiheita, vaan niitä löytyy työergonomiasta aina työn tuottavuuteen asti.

Työntekijöiden hyvän terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on myös työnantajien etu. Psykologisten perustarpeiden täyttäminen ei ole pelkästään työntekijöiden kannalta hyväksi, vaan se voi vahvistaa heidän kiintymystään ja osallistumistaan työhön. Kun työntekijät ovat stressaantuneempia ja vähemmän mukana, vaikutus voi levitä koko työpaikalle, jolloin syntyy negatiivinen työpaikkakulttuuri. (Surányi 2021, 224.) Työhyvinvointi voidaan käsittää myös työtyytyväisyydeksi, jos työtyytyväisyys on mitta subjektiivisesta hyvinvoinnista. Tällöin työtyytyväisyys viittaa hyvinvointiin työn kontekstissa. Työtyytyväisyys voidaan määritellä yksilön käsitykseksi siitä, miten halutut tulokset vastaavat toteutuneita työympäristössä. Korkea työtyytyväisyys on usein seurausta siitä, miten työn tavoitteet vastaavat sen vaatimuksia. (Rollero, Fedi & De Piccoli 2016, 468.) Etätyöskentelyyn liittyvää tutkimusta on tehty työhyvinvoinnin, työn tuottavuuden sekä työtyytyväisyyden kannalta. Niiden voi toisaalta ajatella olevan yhteydessä, mutta tässä tutkimuksessa keskityn erityisesti työhyvinvoinnin kokemuksiin etätyöskentelyn yhteydessä.

Etätyön voidaan ajatella tarjoavan varsinkin autonomiaa ja joustavuutta, mikä puolestaan tarjoaa työntekijöille enemmän työnhallintaa ja vapautta työskennellä missä ja milloin tahansa, jolloin tuottavuus voi myös olla huipussaan. On kuitenkin korostettu, että joustavan työn kaltaiset työpaikan järjestelyt saattavat aiheuttaa työn ja yksityiselämän välisten rajojen rapautumista työn vaatimusten lisääntymisen vuoksi. Etätyö voi vaikeuttaa välttämättömien työresurssien, kuten tehtävien ja ihmissuhteiden saantia fyysisen ja henkisen eristyneisyyden vuoksi. (Naqshbandi, Kabir, Ishak & Islam 2024.) Kaikki nämä tulokset viittaavatkin juuri siihen, että etätyön ja työhyvinvoinnin yhteyksiä tulee tutkia monimuotoisesti, sen ollessa monimutkainen ilmiö.

Tämän pro-gradu tutkielman tarkoituksena on selvittää etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Monet aiheeseen liittyvät tutkimukset perustuvat koronan aikana tapahtuneeseen pakolliseen etätyöskentelyyn, kun taas nykyään

etätyöskentely onkin laajalti vapaaehtoista. On siis hyödyllistä tutkia, millaista työntekijöiden hyvinvointi on nykypäivänä, kun kotoa työskentelystä on tullut valinnaista. Tarkastelen sekä etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin yhteyksiä, että sosiodemografisten muuttujien merkitystä etätyön yhteydessä. Tutkin lisäksi etätyön määrän ja siihen vaikuttamisen määrän merkitystä työhyvinvoinnin kokemisessa. Tutkimusmenetelmänä toimii multinomiaalinen logistinen regressio, jonka avulla pyrin löytämään yhteyksiä työhyvinvoinnin eri mittareihin niin etätyöskentelyn, kuin muiden taustamuuttujien avulla. Tutkimukset etätyöskentelystä ja sen seurauksista ovat tuottaneet ristiriitaisia tuloksia jo aikana ennen koronaa ja etätyöskentelyn massiivista lisääntymistä. Kokemukset etätyöstä ja etätyön tehokkuuden arviointi ovat kontekstuaalisia ja uppoutuneita ympäristöönsä, mikä tulee huomioida niiden arvioinnissa. (Boell, Cecez-Kecmanovic & Campbell 2016.) Tavoitteena onkin saada kattavampi käsitys työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, sillä aikaisempi tutkimus etätyöskentelystä työhyvinvoinnin määrittämisessä on ollut vaihtelevaa.

Tutkielma jatkuu johdannon jälkeen teoriaosuudella, jossa keskityn työhyvinvoinnin historiaan sekä etätyöskentelyn yleistymiseen. Käyn vielä teoriaosuuden lopussa läpi käyttämäni sosiodemografisiin muuttujiin liittyvää aikaisempaa tutkimusta, jonka avulla pohjustan niiden yhteyksiä työhyvinvointiin myöhemmässä vaiheessa. Seuraavaksi jaan tutkimusasetelmani, jossa tarkennan tutkimuskysymykset sekä käyttämäni menetelmät ja kerron enemmän Tilastokeskuksen vuoden 2022 Työolobarometrasta, jota käytän aineistona tässä tutkimuksessa. Niiden jälkeen on analyysiosio, jossa näkyvät tutkimuksessa luodut regressiomallit ja niiden sisältö auki kirjoitettuna. Lopuksi käyn johtopäätöksissä läpi tutkielman rajoitteita, tutkimuskysymykset ja miten käyttämäni menetelmät onnistuivat vastaamaan niihin.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on olennainen osa jokaisen työpaikan toimivuutta ja menestystä. Se kattaa kaiken, mikä vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin työympäristössä (Surányi 2021). Työhyvinvointi ei ole pelkästään työntekijöiden terveyden ylläpitoa, vaan se on myös tekijä, joka vaikuttaa suoraan työpaikan tuottavuuteen, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, joka sisältää työn merkityksen, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Hyvää työhyvinvointia tukevat tekijät kuten motivoiva johtaminen, positiivinen työilmapiiri ja työntekijöiden osaaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa esimerkiksi työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointi lisääntyy, myös työn tehokkuus ja työntekijöiden sitoutuminen kasvavat samalla kun sairauspoissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2024.) Työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään, kun otetaan huomioon nyky-yhteiskunnan muuttuvat työelämän vaatimukset ja haasteet, kuten teknologian kehittyminen, globalisaatio, työn muuttuvat rakenteet ja työn ja yksityiselämän yhdistämisen haasteet. Pysin tarkastelemaan työhyvinvoinnin käsitettä syvällisesti eri näkökulmista ja ymmärtämään sen merkityksen sekä työntekijöiden, että organisaatioiden kannalta.

Työhyvinvoinnin tutkimuksella on pitkä historia, joka ulottuu yli sadan vuoden taakse, mutta sen painopisteet ovat vaihdelleet ajan myötä. Tutkimus alkoi lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla, jossa keskityttiin yksilöön. Alkuvaiheessa tutkimuksessa korostuivat kielteiset tuntemukset ja myöhemmin teoria laajeni sisältämään myös psykologisia ja käyttäytymiseen liittyviä reaktioita. Stressin ajateltiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin stressitekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin, meluun, kylmyyteen ja fyysiseen rasitukseen. Tavoitteena oli suojella työntekijöitä terveyttä uhkaavilta vaaroilta. (Manka & Manka 2016.) Ajan myötä myös työntekijät ovat alkaneet itse kiinnittämään yhä enemmän huomiota elintapoihinsa, työtapoihinsa sekä asenteisiinsa. Muutos näkyy selvästi, kun vertaillaan 1950-luvun motiiveja työnteolle nykypäivään. Ne ovat kehittyneet toimeentulosta ja rahasta työssä viihtymiseen, uusiin haasteisiin sekä mahdollisuuksiin kehittyä ja oppia uutta. (Virolainen 2012, 9.)

Työterveyslaitoksen vuoden 2023 Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi ei ole palannut pandemiaa edeltävälle tasolle ja näyttää heikentyvän edelleen. Myös kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen

työuupumus koskee yhä useampaa. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023.) Kyselyssä on käytetty työhyvinvoinnin kuvaajina työuupumusta, työkykyä, työn imua, työssä tylsistymistä sekä työtyytyväisyyttä. Työhyvinvoinnin useista tekijöistä kaikki eivät vaikuta samalla tavalla. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu laajempi joukko tekijöitä, jotka omalta osaltaan vaikuttavat juuri hyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja sitä kautta edistävät tai heikentävät esimerkiksi työn imua tai työuupumusta. Näihin kuuluvat esimerkiksi terveelliset työskentelyolosuhteet, työn mielekkyys ja merkityksellisyys, työn ja yksityiselämän tasapaino, työilmapiiri, johtamistapa, mahdollisuudet kehittyä työssä sekä työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon. (Virolainen 2012.) Miten Suomi voi? -tutkimuksen (2023) perusteella voidaan todeta, että osa työhyvinvointiin liittyvistä aiheista voi toimia hyvin, mutta riittää, että jollain osa-alueella on heikompia kokemuksia, jolloin työhyvinvointikin alkaa laskea. Toisaalta tähänkin vaikuttaa myös ihmisen tausta ja esimerkiksi käytettävissä olevat voimavarat sekä oman elämän olosuhteet. Positiivinen elämänasenne voi helpottaa työkyvyn ylläpitoa kuormittavissa tilanteissa (Virolainen 2012).

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työtehtävien asettamat fyysiset ja henkiset vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän omien voimavarojen kanssa, niin kehon kuin mielenkin osalta. Hyvä työhyvinvointi ilmenee, kun työntekijä kokee, että hänellä on riittävästi resursseja ja kykyä vastata työn asettamiin haasteisiin sekä fyysisesti että henkisesti. (TTL 2024.) Toisaalta, työhyvinvointiin on liitetty myös hallinnan tunteen kokeminen, sosiaalinen tuki ja alhainen työrasitus, joita voidaan edistää esimerkiksi positiivisilla työkäytännöillä. (Bennett, Weaver, Senft & Nepper 2017, 571.) Myös muut tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin, kuten yksilön omat elintavat ja terveydentila sekä muu elämäntilanne, kuten perhe ja elämänasenne. Työhyvinvointia ei voida erottaa ihmisen muusta elämästä ja se näkyykin hyvinvoinnissa kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012.)

Työhyvinvointi on erittäin laaja kokonaisuus, jota ei voi tarkastella vain yhden muuttujan perusteella. Työhyvinvoinnin tutkimuksen kehittyessä onkin huomattu, että tutkimusta ei ole hedelmällistä tehdä vain negatiivisten ajatusten kautta. Työhyvinvoinnin positiivinen puoli on ymmärretty työuupumuksen vastapainona tai jopa laajempaan käsitteeseen kuin pelkkä työuupumuksen toinen ääripää. Työntekijät voivat myös nauttia työstään ja ovat siihen sitoutuneita. Tämä tulisi voida ottaa

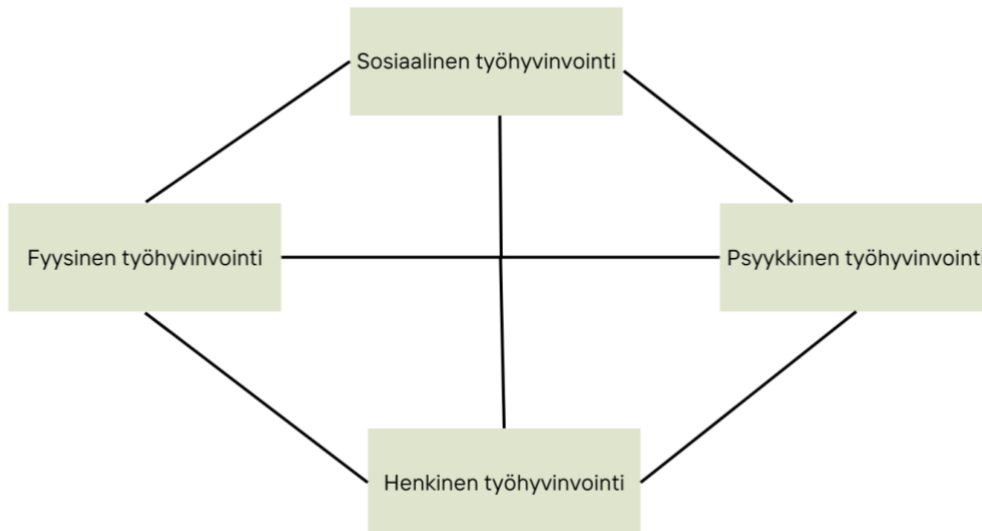
huomioon. On tärkeää pyrkiä edistämään työhyvinvointia eikä vain ehkäisemään työssä jaksamisen ongelmia, sairauspoissaoloja tai muita pahoinvoinnin tai terveysongelmien ilmenemismuotoja. (Hakanen 2004, 20.) Viime vuosina onkin ollut havaittavissa kasvava kiinnostus myös positiivisiin työhyvinvoinnin ilmiöihin, kuten työn imuun, voimaantumiseen työssä ja yleiseen työonnellisuuteen. Työhyvinvointia ei enää nähdä pelkästään pahoinvoinnin puutteena, vaan myös positiivisten tekijöiden tukemisena ja edistämisenä. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvoinnin teoriapohja onkin suhteellisen laaja ja se sisältää erilaisia näkemyksiä ja yhteyksiä työhyvinvoinnin tekijöiden välillä. Työhyvinvoinnin osaluista voidaan puhua myös sosiaalisen, fyysisen, psyykkisen ja henkisen hyvinvoinnin kautta (Virolainen 2012, 11). Fyysinen hyvinvointi kattaa työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työpöydän ja -tuolin. Siihen luetaan myös ympäröivät olosuhteet, kuten siisteys, melu ja työvälaineet. On selvää, että fyysinen kuormitus vaihtelee suuresti esimerkiksi toimistotyöntekijöiden sekä fyysistä työtä tekevien välillä. Toisaalta myös toimistotyössä on omat fyysiset ongelmansa, kuten liika istuminen ja liikkumattomuus. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen hyvinvointi puolestaan painottuu varsinkin asiantuntijatyötä tekeviin. Siihen kuuluu työn stressaavuus, paineet ja ilmapiiri. Työperäinen psyykkinen pahoinvointi on yhä yleisempää ja se johtuu osaltaan kiireestä. Psyykkistä hyvinvointia vahvistaa erityisesti työn mielekkyys ja mielenkiintoisuus. (Virolainen 2012, 18.) Henkinen hyvinvointi usein yhdistetään psyykkiseen, mutta sen erottelulla voi nostaa esille työhyvinvoinnin kannalta tärkeitäkin aiheita, kuten työkavereiden sekä asiakkaiden kohtelu ja yhteistyö. Se on laajempi kokonaisuus, johon liittyy työpaikan harmonia ja arvot. Niiden ollessa kohdallaan työntekijät voivat tuntea enemmän yhteisöllisyyttä ja merkityksellisyyttä. (Virolainen 2012, 26.)

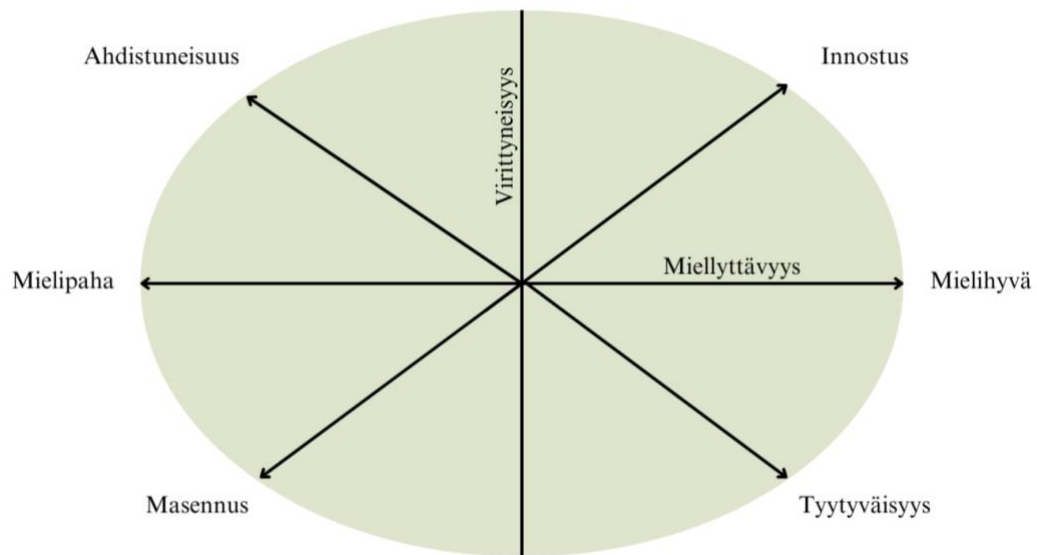
Sosiaalinen työhyvinvointi perustuu mahdollisuuteen keskustella työasioista. Se toimii parhaiten työpaikalla, jossa työntekijöiden välit ovat hyvät ja kollegaa on helppo lähestyä. Työpaikan työpisteiden sekä kahvikoneen tai vesiautomaatin sijainnit vaikuttavat työntekijöiden sosiaaliseen kanssakäymiseen ja niiden strateginen sijoittelu voi parhaimmillaan tuoda positiivista työilmapiiriä esimerkiksi keskustelujen myötä. (Virolainen 2012, 24.) Työhyvinvointiin kuuluu myös useita alakäsitteitä, joiden avulla onkin helpompi ymmärtää sen kattama kokonaisuus. Työterveyslaitos listaa työkyvyn, työtyytyväisyyden, työn imun, työstä palautumisen, työstressin ja työuupumuksen työhyvinvoinnin osatekijöiksi. Työntekijöiden työpaikan ulkopuolisen elämän

hyvinvointi voidaan ottaa myös osaksi tätä kokonaisuutta, varsinkin silloin, kun työhyvinvointi voi vaikuttaa positiivisesti myös henkilökohtaiseen elämään (Nielsen, Nielsen, Ogbonnaya, Känsälä, Saari & Isaksson 2017).



Kuvio 1: työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12)

Affektiivisen hyvinvoinnin käsite on laajalti käytetty työhyvinvoinnin tutkimisessa (Hakanen 2004; Nielsen ym. 2017; Mäkikangas, Kinnunen, Feldt & Schaufeli 2016; Virolainen 2012 & Warr 1990). Sillä kuvataan sekä työperäistä että ei-työperäistä mielenterveyttä. Työhyvinvointi heijastuukin yksilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti, eikä sitä kannata tarkastella erilleen muusta elämästä (Virolainen 2012). Affektiivisen hyvinvoinnin mittareita on kehitetty runsaasti. Niitä ovat esimerkiksi työstä vieraantuminen, työhön kiinnittyminen, työjännitys, uupumus, loppuun palaminen, osallistuminen sekä työmoraali. Näitä mittareita on käytetty erilaisten tunteiden, kuten elämäntyytyväisyyden, onnellisuuden, ahdistuksen sekä masennuksen tutkimiseksi. Sen myötä on syntynyt kaksi pääulottuvuutta, joiden on huomattu muodostavan suurimman osan tunteiden varianssista. Nämä on tiivistetty käyttäen "mielihyvän" ja "virittyneisyyden" käsitteitä. (Warr 1990, 193.)



Kuvio 2: Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Warr 1999, 395)

Warrin (1999;1990) kuvion avulla voidaan kuvata mitä tahansa affektiivisen hyvinvoinnin muotoa sen sijainnin suhteen suhteessa erillisiin ulottuvuuksiin ja sen etäisyyteen kuvan keskikohdasta. Se perustuu ajatukseen siitä, että hyvinvointi jaotellaan kolmeen erilaiseen tunnekokemukseen. Mielipahaan ja mielihyvään, ahdistukseen ja tyytyväisyyteen sekä masennukseen ja innostukseen. Tiettyyn mielihyvän tasoon voi liittyä korkea tai matala virittyneisyyden taso, ja tietty virittyneisyyden taso voi olla joko miellyttävä tai epämiellyttävä. Virittyneisyyden yksinään ei kuitenkaan katsota heijastavan hyvinvointia, ja siksi sen pylvää jätetään merkitsemättä kuviossa. Kuviota voi tulkita monin tavoin, mutta esimerkiksi matala virittyneisyys sekä mielihyvä ennustavat työuupumusta, kun taas matala mielihyvä yhdistettynä korkeampaan virittyneisyyteen kertoo stressistä, jolloin työuupumus on vasta kehittymässä. Korkea mielihyvä ja matala virittyneisyys kertovat rentoutuneisuudesta sekä työssä viihtymisestä. (Hakanen 2004, 28.) Tutkimusten mukaan esimerkiksi ammattitaso voi korreloida positiivisesti masennus ja innostus akselilla, mutta sillä on negatiivinen yhteys ahdistus ja mielihyvä akselilla. Masennus ja innostus on paremmin ennustettavissa omien taitojen käytössä ja tehtävien vaihtelussa, kun puolestaan ahdistus ja mielihyvä voidaan liittää enemmän työmäärän tai epävarmuuden yhteyteen. (Warr 1990, 193–195.)

Työhyvinvointi on olennainen osa työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia, jossa työtehtävien vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän omien voimavarojen kanssa sekä fyysisesti että henkisesti. Hyvä työhyvinvointi käsittää riittävät resurssit ja kyvyn vastata työn haasteisiin, lisäksi siihen liittyy hallinnan tunne, sosiaalinen tuki ja alhainen työrasitus. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös yksilön elintavat, terveydentila ja elämäntilanne. Nykyään kiinnostus positiivisiin työhyvinvoinnin ilmiöihin kasvaa, kuten työn imuun ja työonnellisuuteen. Työhyvinvointi koostuu erilaisista osa-alueista, kuten fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin liittyy myös affektiivisen hyvinvoinnin käsite, jota kuvataan virittyneisyyden sekä mielihyvän korrelaation avulla. Työhyvinvointi heijastuu kokonaisvaltaisesti yksilön hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan erilaiset tunnekokemukset voivat ennustaa työuupumusta ja stressiä työssä, ja työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa työtehtävien vaihtelu ja omien taitojen käyttö.

2.2 Työhyvinvoinnin ylläpito

Työelämässä on monia tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa hyvinvointiin ja terveyteen, ja on tärkeää tunnistaa nämä riskitekijät. Kuitenkin keskittyminen pelkästään ongelmiin voi tehdä vaikeaksi löytää muuta kuin niitä. Tämä voi johtaa siihen, että työyhteisön kehityshankkeet keskittyvät pääasiassa ongelmien ennaltaehkäisyyn eivätkä niinkään hyvien asioiden edistämiseen. Yleisesti ottaen keskustelu työhyvinvoinnista työpaikoilla ja tiedotusvälineissä voi olla yksipuolisesti negatiivista, ellei ole olemassa analyyttisiä käsitteitä, joilla voidaan kuvailla positiivisia tiloja ja kokemuksia. (Hakanen 2004, 27.) Viime vuosina työkyvyn kehittämisestä on siirrytty painottamaan työhyvinvoinnin edistämistä ja positiivisten voimavarojen korostamista. "Positiiviset tekijät työssä" hankkeen perusteella on luotu malli, jonka mukaan sekä työn että yksilön voimavarat edistävät työn imuksi kutsuttua ilmiötä, jota voidaan kuvata työn ilona. (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointiin panostaminen ei ole pelkästään eettinen velvollisuus työnantajille työntekijöitään kohtaan, vaan sillä on myös suoria vaikutuksia yrityksen tulokseen. Tyytyväiset ja terveet työntekijät ovat motivoituneempia, luovat parempia tuloksia ja sitoutuvat paremmin työhönsä. Työelämän kehittämisen haasteena on laajentaa yksilötasolla tapahtuvaa hyvinvointiajattelua, joka koskee työntekijöitä. Esimerkiksi työssä jatkaminen varsinaiseen eläkeikään edellyttää tasapainoa työn

kuormittavien tekijöiden ja jaksamisen sekä työn vetovoimaisuuden ja innostuksen välillä. Tämä on haaste sekä yksittäisille organisaatioille että koko työelämälle. (Hakanen 2004, 20.) Sekä työnantajien että työntekijöiden on hyödyllistä ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys ja aktiivisesti edistää sitä. Se vaatii jatkuvaa panostusta ja tietoisia toimia niin työpaikan rakenteiden kehittämisessä kuin yksilöiden omassa itsehoidossa. Työhyvinvoinnin edistäminen on dynaaminen prosessi, joka vaatii jatkuvaa seurantaa ja sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin. Tarvitaan kestävä ja motivoivaa henkilöstöpolitiikkaa ja hyvinvoinnista huolehtimista, jonka avulla uudenlaista työnteon asennetta voidaan rakentaa.

Työhyvinvoinnin edistämisen työyhteisössä voi kiteyttää muutamaan tärkeään aiheeseen. Autonomia ja mahdollisuudet oppia, merkityksellisyys työssä, yhteisöllisyys, työn määrä vastaa resursseja sekä oikeanlainen johtaminen. Itsenäisyys antaa työntekijöille vapautta ja vastuuta, mikä puolestaan kasvattaa motivaatiota. Tällöin työ koetaan myös useammin tärkeäksi, mikä lisää sitoutumista. Hyvä työilmapiiri ja vahvat sosiaaliset suhteet työyhteisössä voivat lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja tukea heidän jaksamistaan työssä. Tarjoamalla kanavia vuorovaikutukseen ja tukiverkostoja työntekijöille voidaan vähentää yksinäisyyden tunnetta ja edistää hyvinvointia. Liiallinen työmäärä voi johtaa uupumukseen ja stressiin, kun taas sopiva työmäärä tukee työntekijän jaksamista ja hyvinvointia. Hyvä johtaminen luo turvallisen ja kannustavan ilmapiirin työyhteisössä, kun taas tehokkaat käytännöt voivat optimoida työprosesseja ja vähentää turhautumista. (Suutala ym. 2023.) Tasapainoisen ja psykologisesti terveellisen työpaikan tulisi mahdollistaa työntekijöiden osallistaminen, kasvu ja kehitys, työelämän tasapaino, työntekijöiden tunnustaminen sekä terveys ja turvallisuus (Bennet ym. 2017, 578).

Työn voimavaroihin tulisi panostaa enemmän, jotta työhyvinvointi saataisiin jälleen nousuun. Työn voimavarojen osalta oleellisia piirteitä ovat esimiehen tarjoama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, johon sisältyy vaikuttamismahdollisuuksia, kehittymisen mahdollisuuksia, ennustettavuutta ja roolin selkeyttä. (Suutala ym. 2023.) Ryhmässä voimavaroja lisäävät ryhmän yhtenäisyys ja autonomia. Yksilöllisiin voimavaroihin kuuluvat tehokkuususkomukset, optimismi ja toiveikkuus. (Manka & Manka 2016.) Voimavarateoria perustuu ajatukseen siitä, että mainitut voimavarat ovat asioita, joita ihmiset pyrkivät ylläpitämään ja saavuttamaan. Voimavarat voivat olla aineellisia objekteja, erilaisia olosuhteita, henkilökohtaisia ominaisuuksia tai energian muotoja. Työstressi kehittyy tilanteessa, jossa voimavarat

joko menetetään tai niitä käytetään johonkin, mistä ei saa odottamaansa vastinetta. Voimavarojen menettämisen kierre johtaa siis työuupumukseen. (Hakanen 2004, 170&220.) Voimavarateoriaan perustuen voidaan todeta, että työhyvinvointiin vaikuttavat kokemukset, kuten työuupumus ja työn imu koostuvat monista erilaisista tekijöistä, jotka eivät ole yksiselitteisiä.

3 ETÄTYÖSKENTELY

3.1 Etätyöskentely ja hybridityöskentely

Etätyö tarkoittaa työtä, joka on tehty muualla, kuin varsinaisella työpaikalla, usein esimerkiksi kotona. Siihen liittyy vahvasti tietotekniikan käyttö yhteyksien helpottamiseksi ja olennaista onkin, että se on ajasta ja paikasta riippumatonta. (Tilastokeskus 2024.) Työolobarometrin mukaan etätyö viittaa ansiotyöhön, jota tehdään työpaikan ulkopuolella ja josta on sovittu työnantajan kanssa. Etätyö edellyttää työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välistä luottamusta, yhteistä suunnittelua ja sopimista sekä työntekijän itsenäisen työskentelyn tukemista. Etätyön onnistuminen edellyttää, että työkuultuuri ja johtaminen perustuvat kontrolloinnin sijasta luottamukseen. (Lyly-Yrjänäinen 2023.) Etätyön määrässä ja ajankohtaisuudessa otettiin suuri harppaus koronakeväänä 2020. Tämän jälkeen yritykset ovat ajan saatossa pikkuhiljaa palanneet tavalliseen arkeen. Etätyöskentely kuitenkin vaikuttaa tulleen jäädäkseen. Työntekijöistä suurin osa on valmis jatkamaan etäjärjestelyillä ja työnantajat ovatkin antaneet monille mahdollisuuden päättää itse työnteon paikkansa. Vuoden 2018 ja 2021 välillä etätyötä tekevien määrä oli noussut lähes puolella 22 prosentista 41 prosenttiin (Sutela & Pärnänen 2021, 40). Työolobarometrin mukaan vuonna 2022 päivittäin etätyötä tekevien osuus on laskenut, mutta viikoittain etätyötä tekevien osuus noussut. Etätöiden päiväkohtainen määrä jakautui suurimmilta osin 2–3 päivään viikossa. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 48.)

Etätyöskentely tarjoaa monia etuja sekä työntekijöille että yrityksille. Se mahdollistaa joustavamman aikataulun, säästää aikaa matkoihin, edistää parempaa työn ja yksityiselämän tasapainoa sekä voi parantaa työntekijöiden tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. (Russo, Hanel, Altnickel & van Berkel 2021.) Lisäksi se avaa mahdollisuuksia monimuotoisempaan työvoimaan, kun fyysisen sijainnin merkitys vähenee. Vuoden 2020 keväällä etätyöskentelyn äkillisesti yleistyessä työtyytyväisyys jopa hetkellisesti parani (Keyriläinen 2021, 80). Tämä on perustunut työn imun kasvulle ja kroonisen työväsyyksien vähentymiselle. Lisäksi aiempaa itsenäisempi päätöksenteko vaikutti positiivisesti työhyvinvointiin, kun taas työssä tylsistyminen yleistyi. (Hakanen & Kaltiainen 2020.) Tilastojen mukaan tilanne kuitenkin heikkeni jo loppuvuoteen 2020 mennessä, kun työuupumus lisääntyi (Kaltiainen & Hakanen 2022). Etätyöskentelyn harjoittaminen työpaikalla ei siis ole yksinkertaista ja sen hyötyjen

saaminen työntekijöille vaatii erilaisia toimia ja ohjeistuksia työnantajalta. Etätöyöhön liittyvissä kokemuksissa on paljon yksilöllisiä eroja. Siihen vaikuttavat muun muassa henkilön työkokemus, persoona sekä työskentelyolosuhteet ja perhetilanne kotona. Monet kokevat etätöyön lisäävän hyvinvointiaan, mutta osa saattaa kokea eristyneisyyttä ja tylsistymistä. (Työterveyslaitos 2024.)

Etätöyöskentelyyn liittyy siis myös haasteita. Yhteydenpidon ja yhteistyön ylläpitäminen voi olla vaikeampaa, mikä saattaa vaikuttaa tiimityöhön ja innovaatioihin. Lisäksi työpäivien rajattomuus, eristyneisyys ja vaikeudet erottaa työ ja vapaa-aika voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja vaikeuttaa motivoituneena pysymistä. (Russo ym. 2021.) Etänä työskennellessä työntekijät voivat kokea vahvempina esimerkiksi tuottavuuden, joustavuuden, työmatkat, osaamisen, työ- ja yksityiselämän tasapainon, yhteistyön ja autonomian. Etätöyön heikkouksina voidaan pitää työ- ja yksityiselämän tasapainoa, stressiä, työmäärää, eristäytymistä, työtilaa, teknologiaa, joustavuutta, viestintää, yhteistyötä, muutosta, loppuun palamista ja ahdistusta. (Westbrook 2023.) Vahvuudet ja heikkoudetkin ovat osittain päällekkäisiä, jolloin ihmisten erilaisuus ja omat kokemukset korostuvat. Ymmärrys siitä, miten etätöyö vaikuttaa työntekijöihin ja organisaatioihin, on tärkeää. Tarvitaan jatkuvaa sopeutumista ja kehitystä varmistukseksi, että etätöyöskentely on tehokasta, kestävä ja että se edistää työntekijöiden hyvinvointia.

Työpaikat voivat toteuttaa etätöyöskentelyä eri tavoin, ja suosittu tapa onkin hybridimalli. Hybridityöskentelyä voidaan kuvailla eri tavoin ja se voidaankin käsittää kotoa työskentelyn ja toimistolla työskentelyn vaihteluksi (Sampat, Raj, Behl & Schöbel 2022) tai yksinkertaisuudessaan etätöyöskentelyn ja toimistolla työskentelyn yhdistelmäksi (Brooks, Hall, Patel & Greenberg 2022). Se tarkoittaa kuitenkin kasvokkain työskentelyn sekä digitaalisiin välinein työskentelyn yhdistelmää. Hybridityöskentelyssä mahdollisuus valita oma työskentelypaikka on siis entistä merkittävämmässä roolissa. Tutkimusten mukaan onkin todettu, että tämänkaltainen yhteismalli on hyödyllisin työntekijöiden hyvinvoinnille, sillä se antaa mahdollisuuden valita itselle parhaan vaihtoehdon (Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022). Valinnan perusteet tulee kuitenkin ottaa huomioon, sillä taustalla voi olla asioita, joiden takia tietty työskentelypaikka valitaan. Kotoa työskentely voi olla (replacement work from home) korvaavaa työtä tai (extension work from home) lisätyötä ja työhyvinvoinnin kokemukset riippuvatkin juuri siitä, millä perusteilla etätöyöskentelyn valinta on tehty. Jos

kotoa työskentely on lisätyötä, se heikentää työntekijöiden psykologista hyvinvointia ja lisää konflikteja perheessä. (Duanyi, Kelly, Kubzansky & Berkman 2023.)

3.2 Etätyöskentelyn yhteys työhyvinvointiin

Työhyvinvointi etätyöskentelyn yhteydessä vaikuttaa olevan paljon tutkittu aihe, jossa ei kuitenkaan ole päästy selviin tuloksiin. Osa korona-ajan tutkimuksista kertoo tarinaa ahdistuneista työntekijöistä, jotka eivät pääse pakoon arkea, eivätkä töitä. Toisaalta etätyöskentelyn mahdollisuuksiin liittyy paljon muutakin, ja tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet etätyöskentelyn parantavan työhyvinvointia (Brooks ym. 2022; Junça Silva, Violante & Brito 2023; Kaltiainen & Hakanen 2022; Russo ym. 2021) On siis selvää, että työhyvinvoinnin kokemukset eivät ole yksiselitteisiä ja etätyöskentelyn tyyli, paikka ja rajoitteet vaikuttavat pitkälti siihen, miten työssä voidaan. Puhutaankin etätyön paradoksista, jonka mukaan aina joku elämän osa-alue kärsii. Jos etätyön avulla pyritään helpottamaan työn ja perheen välisiä ristiriitoja ja lisäämään autonomiaa, se lisää suorituskykyä ja vähentää stressiä. Toisaalta nämä valinnat vaikeuttavat työsuhteiden ylläpitoa ja hidastavat uralla etenemistä. (Gajendran & Harrison 2007.)

Työhyvinvoinnin edistämisen on mainittu vaativan esimerkiksi entistä suurempaa ohjausta esihenkilöiltä sekä selkeitä rajoitteita henkilöstöhallinnon puolelta (Brooks ym. 2022, 10). Monet tutkimukset siis perustavat hyvän esihenkilötyöskentelyn vahvaksi perustaksi työntekijöiden hyvinvoinnille, erityisesti kotoa työskennellessä. Tämän lisäksi työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi joustavuus, yhteistyö sekä autonomia. Puolestaan haastavia tekijöitä ovat tasapaino työn ja arjen välillä, stressi, muutokset ja liiallinen työkuorma (Westbrook 2023.) Ovatko työhyvinvoinnin tekijät siis samoja niin toimistolta, kuin etänäkin työskennellessä? Erojakin löytyy. Suurimmat muutokset ovatkin varmasti juuri ne erot sen välillä, mitä toimistolta löytyy, mutta kotoa ei. Työyhteisö, työergonomia, sekä työn ja arjen väliset rajat. Aikaisemman teorian perusteella työhyvinvoinnin tekijät vaihtelevat vähän, riippuen työn muodoista ja tehtyjen tutkimusten painopisteestä. Aikaisemmat tutkimukset työhyvinvoinnista perustuvatkin vaihteleviin käsitteisiin. Kun hyvinvointi on liitetty etätyöskentelyyn, tutkimuksissa otetaan usein keskiöön erityisesti uupumus, tylsistyminen ja työn imu (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 208; Kaltiainen & Hakanen 2022; Fan & Moen 2023).

4 SOSIODEMOGRAFISET TEKIJÄT TYÖHYVINVOINNISSA

Tutkimukset työhyvinvoinnista ja etätyöskentelystä ovat olleet vaihtelevia, joten voidaan olettaa, että taustalla on muitakin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin työmuotojen ja työn sijainnin ohella. Näitä voivat olla esimerkiksi ikä tai sukupuoli, joista onkin paljon tutkimusnäyttöä. Lisäksi työhyvinvointiin voivat vaikuttaa monet sosiodemografiset tekijät, kuten asumismuoto, perhemuoto, oma asema yhteiskunnassa ja läheisten terveys. Esimerkiksi Hakanen (2004) käsittelee työhyvinvoinnin yhteydessä persoonallisuustekijöitä sekä muun elämän kuormittavuutta.

Miten Suomi voi- tutkimuksessa (2023) nuori ikä yhdistyi heikkoon hyvinvointiin sekä vähäisempiin työn voimavaroihin. Nuorilla toimintakykyä heikensivät erityisesti epävarmuus ja kokemukset yksinäisyydestä. Nämä tekijät ovat varmasti myös työkykyä heikentäviä tekijöitä varsinkin etätyöskentelyn yhteydessä. Nuoret asuvat usein yksin, jolloin sosiaaliset kontaktit ovat muutenkin vähäisempiä. Toisaalta työolobarometrin (2022) mukaan alle 25-vuotiaat työskentelivät merkittävän vähän etätöissä. Alle 6 % vastanneista 18–25-vuotiaista työskenteli säännöllisesti etänä. Myös ikä tuo siis mukanaan vaihtelevia tulkintoja hyvinvoinnista, eikä sen perusteella ole välttämättä mahdollista tulkita suoraan mitään. Nuorten hyvinvointiin voi iän lisäksi vaikuttaa esimerkiksi työasema.

Työelämä kehittyi jatkuvasti ja työn vaatimusten lisääntyminen on myös osaltaan lisännyt ylitöitä. Tämä puolestaan näkyy suoraan vapaa-ajan rajojen hämärtymisenä, mikä voi vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Hakanen 2004, 21.) Etätyöskentely itsessään luonnostaan myös hämärtää työn ja vapaan rajoja. Voidaan myös puhua 'second shift' käsitteestä, jolloin kotona tehtävät askareet ovat tavallaan toinen työvuoro oman työpäivän päätteeksi. 'Second shift' voi tehdä vaikuttaa enemmän esimerkiksi perheellisten arkeen ja sukupuolittuneet roolit työelämässä ja arjessa voivat lisätä enemmän toisen kuormaa. Käsite onkin alun perin luoto kuvaamaan juuri naisten tekemää ilmaista työtä kotona. (Craig 2007.) 'Second shift' ajatus ei kuitenkaan suoranaisesti liity etätyöskentelyyn, sillä se voi olla arkipäivää kaikenlaisissa työmuodoissa.

Etätyöhön keskittyneessä tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että kulttuurierot vaikuttavat sukupuolten erilaisiin rooleihin kotona. Puolassa etätyö liittyy merkittävästi pienempään kykyyn tasapainottaa työtä ei-työn kanssa vain naisten keskuudessa.

Puolalaisten isien, joiden ei odoteta harjoittavan lastenhoitoa ja kotitöitä, on todettu "pakenevan" kaksinkertaisen taakan ansaa, joka aiheutuu palkallisesta ja palkattomasta työstä kotona työskenneltäessä. Sen sijaan Ruotsissa, jossa molempien sukupuolten odotetaan osallistuvan kotitöihin ja lastenhoitoon, etätyön negatiivinen vaikutus kykyyn saavuttaa tasapaino on havaittu molempien sukupuolten keskuudessa. Tämä tuo uutta valoa "hyödyntämismalliin" ja osoittaa, että etätyön kielteinen vaikutus kodin ja työn tasapainoon ei välttämättä rajoitu pelkästään naisiin. Yhteiskunnassa, jossa miehet harjoittavat yhä enemmän lastenhoito- ja kotitöitä, kotityöllä on heihin samanlaisia vaikutuksia kuin naisiin. (Kurowska 2020.)

Toisessa tutkimuksessa, joka sijoittui koronapandemian aikaan, tutkittiin myös sukupuolten välisiä eroja ja kodin ja työn rajoja. Tutkimustulokset vaihtelivat varsinkin perheellisten välillä. Toiset kokivat, etteivät saaneet töitä tehtyä koska olivat kotona ja toiset olivat kiitollisia yhteisestä ajasta, jota saivat viettää lastensa kanssa. (Surányi 2021.) Voidaan siis olettaa, että myöskään perheellisten työhyvinvointi ei ole yksiselitteistä, vaikka työtä tehtäisi myös kotoa. Tässä tilanteessa korostuukin valinnan merkitys. Koronan aikana sitä ei ollut, joten myös ne, jotka eivät halunneet tehdä töitä kotoa joutuivat työskentelemään siellä, mikä on varmasti vaikuttanut myös vapaa-ajan rajaamiseen ja työhyvinvointiin.

Myös työasema voi vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemiseen. On tutkittu, että esimiehillä on linjatason työntekijöitä huomattavasti korkeampi työsitoutuneisuus ja pienemmät vaihtuvuusaikeet, mutta työtyytyväisyydessä ei löydetty eroja. Työpaikoilla resurssit ja edut, kuten palkkiot, haastavat tehtävät ja organisaation tuki parantavat merkittävästi juuri työntekijöiden sitoutumista (Schaufeli & Bakker 2004). Toisaalta työnkuva ja organisaation tuki vaikuttavat työn imuun ja puolestaan palkkiot ja tunnustus eivät. Työntekijät, joille tarjotaan haastavia, tärkeitä ja autonomisia asemia, kokevat todennäköisemmin korkeampaa työn imua. (Saks 2006).

Aiemman tutkimuksen mukaan korkea työn imu on yhteydessä korkeampaan ikään ja asiantuntijoihin. Ylemmän johdon työntekijöillä on korkein työn imu ja perinteisillä linjatyöskentelijöillä on alhaisin. Esihenkilöillä on yleensä voimakkaampi innostus ja sinnikkyys ja he ovat motivoituneempia, mikä johtaa intensiiviseen ja keskittyneeseen työtilaan verrattuna työntekijöihin (McBain 2006). Työntekijöihin verrattuna esihenkilötyöt vaativat enemmän kokemusta, koulutusta ja sitoutumista. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että esihenkilötason toimihenkilöt ovat

avuliaampia, valmiita näkemään enemmän vaivaa ja osoittavat enemmän kiinnostusta kasvun mahdollisuuksille, kuin tavalliset työntekijät (Lu, Lu, Gursoy & Neale 2016).

Voidaan siis todeta, että työhyvinvoinnin kokeminen ei ole yksiselitteistä ja voi olla riippuvainen monesta eri tekijästä. Ikä tai sukupuoli ei välttämättä etätyöskentelyn ohella selitä miksi toinen kokee enemmän uupumusta, kuin toinen. Onkin tarpeellista tutkia mahdollisia selittäjiä työhyvinvoinnin taustalla laajasti, ottaen huomioon aiemmin vähän tutkittuja yhteyksiä.

5 TUTKIMUSASETELMA

Etätyöskentely ja työhyvinvointi on lähivuosina ollut paljon tutkittu aihe. Aikaisempi tutkimus aiheesta liittyy kuitenkin pitkälti koronapandemian aikaiseen etätyöskentelyyn. Tähän tutkimukseen on tarkoituksella valittu aineisto vuodelta 2022, jolloin oli jo alettu palaamaan työpaikoille, mutta etätyöskentelystä on tullut arkipäivää monissa työpaikoissa. Tarkoituksena onkin tarkastella tilannetta, jolloin työntekijöiden ei välttämättä ole pakko pysyä kotona, vaan työt tehdään hybridimallina ja työntekijät voivat itse päättää tekevätkö työt etänä vai kotona. Työolobarometrin mukaan viime vuosien kriiseistä huolimatta työelämän laatu on säilynyt melko hyvänä. Suurin osa palkansaajista koki olevansa työssä innostunut ja siihen uppoutunut. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 76.) Tutkimukseen valitut taustamuuttajat auttavat tarkastelemaan etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin kokemuksia laajemmassa kontekstissa. Aikaisempi tutkimus on ollut vaihtelevaa, joten on hyödyllistä tutkia pätevätkö samat tulokset etätyötä tekeviin ja miten taustamuuttajat, kuten ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema sekä työnantajasektori vaikuttavat kokemuksiin työhyvinvoinnista.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko näyttöä siitä, että etätyöskentely vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti?
2. Millä tavoin erilaiset taustatekijät vaikuttavat hyvinvointiin etätyöskentelyn taustalla?
3. Voidaanko etätyöskentelyn määrä tai siihen vaikuttamisen määrä liittää työhyvinvoinnin kokemuksiin?

5.1 Aineisto

Tutkimuksen aineistona toimii vuoden 2022 Työolobarometri. Työolobarometrin avulla mitataan palkansaajien kokemaa työelämän laatua. Tutkimus on tehty vuodesta 1992 saakka joka vuosi (Lyly-Yrjänäinen 2023). Kyselyn otokseen on valittu 18–64-vuotiaita palkansaajia, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Tutkimuksen poikkileikkausotos muodostettiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vastanneista 18–64-vuotiaista työllisistä palkansaajista. Otokseen valittiin noin 2500 palkansaajaa,

jotka täyttivät tutkimuksen kohdejoukon kriteerit. Valittujen henkilöiden tuli olla säännöllisesti työssäkäyviä, ja heidän säännöllinen työaikansa oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Keruumenetelmä oli puhelinhaastattelu tai itse täytettävä verkkolomake. Tutkimuksen vastausprosentti oli 72,2 ja vastaajien määrä oli 1862. Aineistolle on laskettu painokerroin, joka korjaa aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotiskäryryhmän, suuralueen, koulutusasteen, kielen, palkansaajan sosioekonomisen aseman sekä tulorekisterin pohjalta muodostetun palkkadesiilin mukaan. Painotettu aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia.

5.2 Muuttajat

Käytän tässä pro-gradu tutkielmassa valmista aineistoa, joka osaltaan rajoittaa työhyvinvoinnin kokemusten tulkitsemista. Tarkoituksena on vertailla iän, sukupuolen, työnantajasektorin sekä esimiesaseman vaikutusta työhyvinvointiin, kun etätyöskentely on myös huomioitu. Työhyvinvointi on aikaisemmassa tutkimuksessa jaoteltu esimerkiksi työn imuun, uupumukseen ja keskittymiskykyyn (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 208; Kaltiainen & Hakanen 2022; Fan & Moen 2023). Monet työhyvinvoinnin osa-alueiksi luokitellut teemat, kuten työergonomia tai yksin asuminen ovat aikaisempien tutkimusten mukaan vaikuttaneet työhyvinvoinnin kokemiseen. Esimerkiksi työergonomia on usein heikompaa kotoa työskennellessä (Brooks ym. 2022, 6), mikä voi myös vaikuttaa hyvinvointiin. Työssä tylsistyminen ja työn imu ovatkin nähtävissä työn tunneperäisenä hyvinvointina, kun taas työergonomia on fyysistä (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 213). Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tylsyys töissä sekä työhön sitoutuminen.

Aikaisemman tutkimuksen perusteella naiset kokevat useammin työuupumusta kuin miehet, erityisesti nuoret ja lapsettomat naiset (Younghwan & Gao 2020). Myös nuorilla työntekijöillä on suurempi riski työuupumukselle erityisesti etätöiden yhteydessä, koska he asuvat useammin yksin. (Kaltiainen & Hakanen 2022.) Yksinäisyys siis vaikuttaa myös hyvinvointiin, erityisesti kotoa työskennellessä. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki ovat siis myös merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Keskityn tässä tutkimuksessa siis pitkälti tunneperäiseen hyvinvoinnin kokemiseen tutkimusaineiston rajallisuuden vuoksi. Otan kuitenkin työergonomian ja

muut fyysisen hyvinvoinnin kokemukset huomioon analyysissäni sekä johtopäätöksissä ja keskityn analyysissä työhyvinvointiin työolobarometrin avulla käyttäen kysymyksiä uupumuksesta, uppoutumisesta, tylsistymisestä sekä yhteisöllisyydestä.

5.2.1 Selitettävät muuttujat

Selitettävät muuttujat ovat tutkimuksessa työhyvinvoinnin mittareita, jotka on valittu kuvaamaan sekä yleistä hyvinvointia, että erityisesti etätyöskentelyyn liittyvää hyvinvointia tai sitä uhkaavia tekijöitä. Muuttujat ovat uupumus, työn imu, työssä tylsistyminen sekä yhteisöllisyys. Näistä kaksi viimeisintä voidaan yhdistää erityisesti etätyöskentelyssä koettuihin työhyvinvoinnin riskeihin. Valitut muuttujat vastaavat myös sekä positiivisiin, että negatiivisiin hyvinvoinnin oletuksiin. Tällä jakaumalla halutaan mahdollistaa hyvinvoinnin kokemusten mahdollisimman laaja tulkinta. Työolobarometrissa työhyvinvoinnin mittarit ovat olleet 5-luokkaisia. Tutkimusta varten ne on kuitenkin yhdistetty 3-luokkaisiksi, jolloin vastaukset jakautuvat harvoin (vastaukset hyvin harvoin ja harvoin yhdistetty), joskus ja usein (vastaukset usein ja hyvin usein yhdistetty) jakaumalla. Selitettävien muuttujien yhdistäminen selkeyttää tulosten tulkintaa ja helpottaa tutkimuskysymykseen vastaamista. Tämän tutkimuksen tulosten ja tutkimusmenetelmän kannalta kaikkien luokkien käyttäminen ei ole tarpeellista.

Seuraavaksi käyn läpi tutkimukseen valitsemani neljä hyvinvoinnin muuttujaa, joiden on tarkoitus kuvata työhyvinvointia sekä negatiivisen, että positiivisen näkökulman kautta. Uupumus(K56a), *kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi?* Työuupumus yhdistetään usein pitkään jatkuneeseen stressiin. Sitä voidaan kuvailla etäännyttämisellä työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöillä sekä tunteiden hallinnan heikentymisellä (TTL 2024). Työuupumuksesta puhutaan usein myös ”burnout” nimellä. Siihen voidaan liittää myös fyysinen ja henkinen väsymys, kyynistynyt asenne työhön sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. (Hakanen 2004.)

Tylsistyminen(K56b), *kuinka usein tunnet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi?* Työssä tylsistymistä voidaan kuvailla heikkona vireystilana, jonka johdosta motivaatio heikentyy, keskittyminen vaikeutuu ja ajankulku hidastuu (TTL 2024). Tutkimusten mukaan työssä tylsistyminen eli ”boreout” heikentää sitoutumista

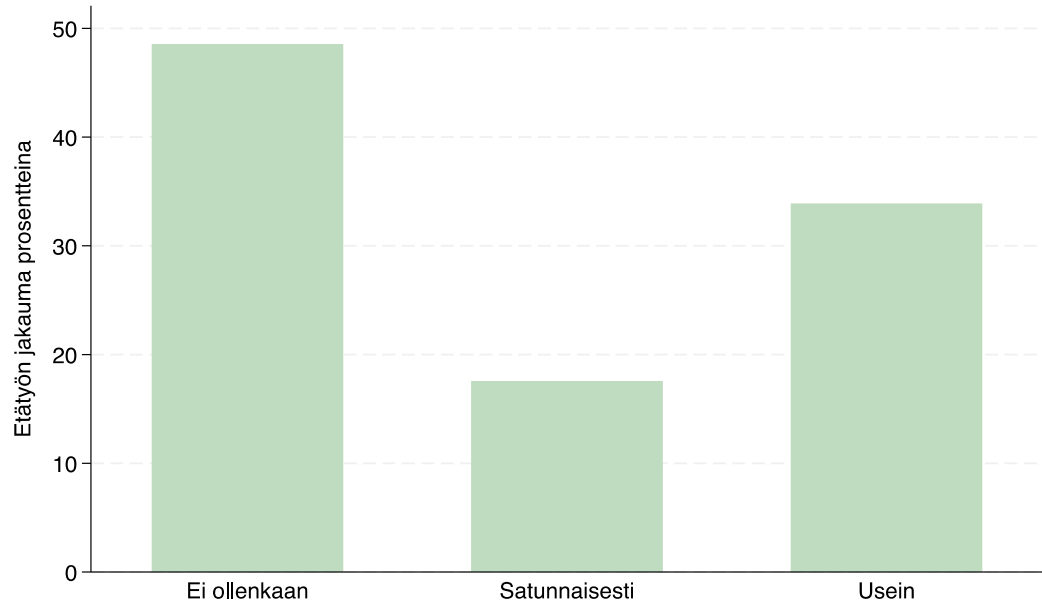
työpaikkaan ja lisää haluja vaihtaa sitä. Tämän lisäksi myös itsearvioitu työkyky sekä terveys ovat heikompia. (Harju, Hakanen & Schaufeli 2014).

Työn imu(K57b), *kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi?* Työn imu on myönteinen tunnetila, jonka keskiössä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2002). Se voidaan yhdistää myös työn voimavaratekijöihin, kuten arvostukseen, myönteisiin asiakaskontakteihin, esimiehen tukeen sekä työn kehittävyteen (Hakanen 2004, 28).

Yhteisö(K57d), *kuinka usein sinulla on tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä?* Etänä työskentely on suurimmaksi osaksi yksinäistä ja kontaktit tulevat vain tietokoneen kautta. Etätyöskentely voidaankin käsittää olosuhteena, joka johtaa sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemiseen työssä. Tutkimusten mukaan sosiaalisten suhteiden heikkeneminen työtovereihin vaikuttaa mielenterveyteen ja sosiaalinen eristyneisyys liittyy lisääntyneeseen stressiin ja tuottavuuden sekä tyytyväisyyden vähenemiseen työssä. (Bareker-Boimel, Chernyak-Hai & Margalit 2023.) Yhteisöllisyys on siis olennainen osa työhyvinvointia ja sen merkitys painottuu etänä työskennellessä.

5.2.2 Selittävät muuttujat

Työolobarometrissa kysytyt muuttujat rajoittavat tutkimuksen analyysiä, mutta käytän olemassa olevia taustamuuttujia ja pyrin niiden avulla selittämään työhyvinvoinnin kokemuksia etänä työskennellessä. Tässä tutkimuksessa käytettävät taustamuuttujat ovat siis ikä, sukupuoli, työnantajasektori sekä työskenteleekö esihenkilötehtävissä. Kerron seuraavaksi, miksi juuri nämä taustamuuttujat on valittu tutkimukseen ja miten niiden on tulkittu vaikuttaneen työhyvinvointiin aikaisemmassa tutkimuksessa.



Kuvio 3: Etätyön jakauma prosentteina

Tutkimuksessa on muutama eri kysymys liittyen etätyöskentelyyn. Käytän varsinaisen analyysin ensimmäisessä osiossa selittävänä muuttujana kysymystä siitä, onko henkilö työskennellyt etänä kuluneen vuoden aikana. Alkuperäinen kysymys on viisiluokkainen vastausvaihtoehdoilla päivittäin, viikoittain, kuukausittain, satunnaisesti ja ei ollenkaan. Olen rajannut vastauksen kaksiluokkaiseksi niin, että toinen luokka on ne, jotka ovat tehneet etätöitä (vastaukset 1–4) ja toinen ne, jotka eivät ole tehneet etätöitä (vastaus 5). Koin rajauksen tekevän regressioanalyysistä selkeämmän, jolloin voidaan vertailla suoraan niitä, jotka tekevät töitä etänä niihin, jotka eivät tee. Analyysin myöhemmässä kohdassa tutkitaan myös etätyön määrän vaikutuksia hyvinvointiin, joten koin luontevaksi tarkastella tässä kohdassa vain kahta kategoriaa. Tässä kappaleessa olevissa ristiintaulukoissa käytin etätyön muuttujaa kolmiluokkaiseksi, niin, että kategoriat olivat yhdistetty ei ollenkaan, satunnaisesti (satunnaisesti ja kuukausittain) ja usein (päivittäin ja viikoittain) vaihtoehdoiksi. Tämä yhdistelmä puolestaan sopii paremmin ristiintaulukoihin, joiden tarkoitus on esitellä tutkimuksen vastausjakaumaa.

Taulukko 1. Etätyön jakauma iän mukaan

Ikä vuosina	Ei ollenkaan etätöitä	Satunnaisesti etätöitä	Usein etätöitä
n	904	327	631
Keskiarvo	44.7	43.4	44.5
Keskihajonta	12.9	10.9	10.8

Iän jakaumaa tutkitaan jatkuvana, jolloin voidaan tulkita, miten yksi ikävuosi lisää muokkaa kokemuksia. Tässä taulukossa näkyy etätyötä tekevien keskiarvoikä. Huomataan, että ikäluokat eivät suuresti eroa etätyötä tekevien ja tekemättömien välillä. Vaikka etätyöskentely on lisääntynyt ja arkipäiväistynyt, sekin koskettaa selvästi vain tiettyä osaa ihmisistä.

Taulukko 2. Etätyön jakauma sukupuolittain

Sukupuoli	Ei ollenkaan etätöitä	Satunnaisesti etätöitä	Usein etätöitä	Yhteensä
Mies	400	180	291	871
%	45.9	20.7	33.4	100.0
Nainen	504	147	340	991
%	50.9	14.8	34.3	100.0

Sukupuolten välillä etätyöskentely on hyvin tasaista. Miehet tekevät etätöitä vähän useammin, kuin naiset, mutta erotus on vain muutamia prosentteja.

Taulukko 3. Etätyön jakauma työnantajan sektoreiden mukaan

Työnantajasektori	Ei ollenkaan etätöitä	Satunnaisesti etätöitä	Usein etätöitä	Yhteensä
Yksityinen	590	216	424	1230
%	48.0	17.6	34.5	100.0
Kunta	290	91	87	468
%	62.0	19.4	18.6	100.0
Valtio	21	19	119	159
%	13.2	12.0	74.8	100.0

Työnantajasektoreita vertaillaessa voidaan huomata, että sekä yksityinen, että valtio työnantajana ovat suurimmat ryhmät etätyöskentelyssä. Kuntien työntekijöistä alle 20 prosenttia tekee säännöllisesti etätöitä, kun taas valtion työntekijöillä sama prosentti on yli 70 ja yksityisillä noin 35. Sektori muuttujaa on rajattu. Se sisälsi alun perin 3 ei tiedä vastausta. Ne on jätetty pois kokonaan.

Taulukko 4. Etätöiden jakauma työaseman mukaan

Työskenteleekö esihenkilötehtävissä	Ei ollenkaan etätöitä	Satunnaisesti etätöitä	Usein etätöitä	Yhteensä
Kyllä	102	113	175	390
%	26.2	29.0	44.9	100.0
Ei	793	210	449	1452
%	54.6	14.5	30.9	100.0

Työasema jakautuu melko tasaisesti etätyöskentelyn kannalta. Esihenkilötyötä tekeviä on huomattavasti vähemmän aineistossa, kuin tavallisia työntekijöitä, mutta prosenttijakaumia tarkastellessa huomataan, että esihenkilöistä lähes puolet tekee usein etätöitä. Puolestaan työntekijöistä yli puolet ei tee ollenkaan etätöitä. Erot ovat kuitenkin melko pieniä, ja työntekijöistäkin 30 prosenttia tekee usein etätöitä.

5.3 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen metodi on multinomiaalinen logistinen regressioanalyysi. Logistinen regressiomalli toimii tutkimuksessa, jos tutkittava muuttuja on kategorinen ja pyritään selvittämään kuinka eri tekijät vaikuttavat siihen. Logistisessa regressiossa pyritään matemaattisen mallin avulla ennustamaan vaihtelua selitettävässä muuttujassa. (Nummenmaa 2004). Logistinen regressiomalli vaatii kuitenkin kaksiluokkaisen muuttujan. Koska tämän tutkimuksen selitettävillä muuttujilla on useampi luokka, on käytettäväksi menetelmäksi valittu multinomiaalinen logistinen regressio, joka on laajempi versio logistisesta mallista. Multinomiaalisen logistisen regressioanalyysin avulla ennustetaan vastaajan valintaa suhteessa muihin vaihtoehtoihin eri tekijöiden avulla. Tämä moniluokkainen regressiomalli sopii siis tähän tutkimukseen, koska

tarkoituksena on selvittää kuinka paljon eri taustamuuttujat kasvattavat tai laskevat todennäköisyyttä kokea esimerkiksi työn imua tai työuupumusta.

Metodin avulla tutkimuksessa pyritään tutkimaan etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin yhteyksiä laajemmalla skaalalla, ottaen mukaan myös muita taustamuuttujia. Moniluokkaisen regressioanalyysin avulla näemme, miten selittäjät klusteroivat eri paikoissa selitettävän muuttujan skaalassa. Tutkimuksessa tehdään erikseen regressiomallit työuupumukselle, työn imulle, tylsistymiselle sekä yhteisöllisyyden kokemiselle. Tämän lisäksi tehdään regressiomallit, joissa selittävinä muuttujina ovat etätyön määrä sekä siihen vaikuttamisen mahdollisuudet, jotta pystytään tarkastelemaan myös niiden yhteyttä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Etätyön määrän ja siihen vaikuttamisen mallit tehdään erikseen, koska niihin ovat vastanneet vain työntekijät, jotka tekevät etätöitä. Tutkimukseen vastanneista lähes puolet eivät tee etätöitä lainkaan, joten on oleellista verrata ensiksi etätöitä tekeviä, sekä niitä, jotka eivät tee etätöitä.

Aineiston tarkasteluun käytettiin Stata 18 ohjelmistoa. Sen avulla tehtiin regressiomallit, joihin muokattiin keskimääräiset marginaaliefektit tulkinnan helpottamiseksi. Marginaaliefektien avulla tuloksia voidaan tulkita sisällöllisesti todennäköisyyskaalassa. Ne on estimoitu erikseen jokaiselle hyvinvoinnin luokalle, jokaisessa kategoriassa. Se helpottaa regressiomallien tulkintaa, koska voidaan tarkastella miten selittäjät nostavat tai laskevat todennäköisyyttä olla tietyssä ryhmässä eikä selitettävän muuttujan muissa ryhmissä. Tuloksia tarkastellaan referenssikategorioiden ja tilastollisen merkitsevyyden avulla. Merkitsevyys on malleissa osoitettu tähtien (*) avulla. Kategorian p-arvon ollessa alle 0.05, sen voidaan ajatella olevan tilastollisesti merkitsevä.

6 ANALYYSI

Tarkastelen tässä osiossa multinomiaalisen logistisen regressioanalyysin tuloksia työhyvinvoinnin ja etätyöskentelyn yhteyksistä sekä sosiodemografisten taustamuuttujien vaikutuksista työhyvinvointiin, kun etätyöskentely on otettu huomioon. Ensin tarkastelen tuloksia erikseen työhyvinvoinnin mittarien työuupumuksen, työn imun, työssä tylsistymisen ja yhteisöllisyyden mukaan. Sen jälkeen vertailen mahdollisuuksia vaikuttaa etätyön määrään ja todellisuudessa tehtyyn etätyöhön. Pysin selvittämään, kuinka paljon etätyötä vaikuttaa olevan sopiva määrä työntekijöille ja ovatko he tyytyväisiä siihen. Lopuksi vielä tulkiten näitä tuloksia työhyvinvoinnin kannalta ja tarkastelen tehdyn etätyön määrän vaikutusta työhyvinvointiin. Kaikissa regressiomalleissa työhyvinvoinnin muuttuja on yhdistetty 5-luokkaisesta mallista 3-luokkaiseksi.

6.1 Työuupumus

Taulukko 5. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien työuupumusta.

Kuinka usein tunnet olevasi uupunut?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöt (ref. On tehnyt etätöitä) Ei ole tehnyt etätöitä	0.0735** (0.0242)	-0.0361 (0.0240)	-0.0374* (0.0186)
Ikä (vuosia)	0.000396 (0.000971)	0.00123 (0.000968)	-0.00163* (0.000756)
Sukupuoli (ref. Mies) Nainen	-0.117*** (0.0245)	0.0448 (0.0241)	0.0720*** (0.0187)
Työnantajasektori (ref. Yksityinen)			

Kunta	-0.0543 (0.0287)	-0.00733 (0.0285)	0.0616** (0.0224)
Valtio	0.0299 (0.0429)	0.00872 (0.0420)	-0.0386 (0.0281)
Esihenkilöasemassa			
Ei esihenkilöasemassa	-0.0167 (0.0293)	0.00225 (0.0289)	0.0145 (0.0222)
Standard errors in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$			

Etätyötä tekevät kokivat lähes neljä prosenttiyksikköä useammin työuupumusta. Työntekijät, jotka eivät tehneet etätyötä kokivat työuupumusta yli seitsemän prosenttiyksikköä harvemmin, kuin etätyötä tekevät. Nämä tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä. Ikää tarkastellessa erot ovat pieniä, mutta yksi vuosi ikää lisää vähentää työuupumuksen kokemista. Tämä tulos on myös tilastollisesti merkitsevä. Sukupuolten väliset erot osoittavat, että naiset kokevat uupumusta seitsemän prosenttiyksikköä useammin. Puolestaan miehet kokevat työuupumusta lähes 12 prosenttiyksikköä harvemmin, kuin naiset. Työnantajasektoreiden väliset erot ovat pieniä, mutta niistä ainoa tilastollisesti merkitsevä on kunnan työntekijät. He kokevat työuupumusta noin kuusi prosenttiyksikköä useammin, kuin yksityisellä työskentelevät. Valtion työntekijät puolestaan kokevat uupumusta harvemmin, kuin yksityisen työntekijät, mutta tämä tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Esihenkilöaseman tulokset eivät myöskään ole tilastollisesti merkitseviä. Niiden mukaan kuitenkin tavalliset työntekijät kokevat uupumusta vähän esihenkilöitä useammin. Kaikki tulokset on otettu huomioon niin, että muut muuttujat on vakioitu. Näistä tuloksista tilastollisesti merkitseviä olivat kaikki muut selittävät kategoriat kuin esihenkilöasema. Varsinkin sukupuolten erot sekä etätyön erot olivat merkittäviä. Etätyöt vaikuttivat suurempaan uupumuksen kokemiseen ja naiset kokivat uupumusta miehiä useammin ja tämä vastaa myös aikaisempaa tutkimusta.

6.2 Työn imu

Taulukko 6. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien työhön uppoutumista.

Kuinka usein tunnet olevasi täysin uppoutunut työhösi?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöt (ref. On tehnyt etätöitä)			
Ei ole tehnyt etätöitä	0.0900*** (0.0165)	0.00470 (0.0231)	-0.0947*** (0.0242)
Ikä (vuosia)			
	-0.00141* (0.000640)	-0.00162 (0.000921)	0.00303** (0.000965)
Sukupuoli (ref. Mies)			
Nainen	-0.0578*** (0.0172)	-0.00395 (0.0231)	0.0617* (0.0243)
Työnantajasektori (ref. Yksityinen)			
Kunta	0.00896 (0.0199)	-0.0458 (0.0266)	0.0368 (0.0285)
Valtio	0.0117 (0.0329)	0.0615 (0.0421)	-0.0732 (0.0422)
Työskenteleekö esihenkilöasemassa (ref. Kyllä)			
Ei työskentele esihenkilöasemassa	0.0893*** (0.0163)	0.0580* (0.0269)	-0.147*** (0.0284)
Standard errors in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$			

Työntekijät, jotka työskentelivät etänä, olivat useammin uppoutuneita työhönsä ja työntekijät, jotka eivät tehneet etätöitä olivat harvoin uppoutuneita. Molemmista erot olivat noin 10 prosenttiyksikköä ja tulokset ovat merkityksellisiä. Ikävuodet vaikuttivat lisäksi uppoutumista. Vaikka erot ovat hyvin pieniä, tulokset iässä ovat tilastollisesti merkitseviä. Sukupuolten välillä erot ovat merkitseviä. Miehet kokevat harvemmin uppoutumista ja naiset kokevat useammin. Erot ovat molemmissa noin kuusi prosenttiyksikköä. Työnantajasektorin erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Kunnan työntekijät kokevat useammin uppoutuneisuutta ja valtion työntekijät harvemmin. Esihenkilönä työskentelevät kokevat useammin uppoutuneisuutta lähes 15 prosenttiyksikköä enemmän.

Työn imu on selvästi selkeämpi tekijä etätyön ja työhyvinvoinnin yhteyksissä. Sen lisäksi myös sosiodemografisten muuttujien merkitys on suurempaa tässä ryhmässä,

kuin työuupumusta tarkastellessa. Etätöiden tekeminen ennustaa siis suurempaa uppoutuneisuutta ja sitä kautta työn imua. Tämä voi johtua esimerkiksi työn autonomiasta, jota on usein enemmän saatavilla etätöitä tekeillä. Työn tekeminen on siis mielekkäämpää ja merkityksellisempää, kun siihen pystyy itse vaikuttamaan. Myös naisilla, iäkkäämmillä sekä esihenkilöillä voidaan havaita korkeampi työn imu, kun muut vaikutukset mallissa on vakioitu.

6.3 Tylsistyminen

Taulukko 7. Etätöiskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien työssä tylsistymistä.

Kuinka usein tunnet tylsistymisen tunteita työssäsi?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätöit (ref. On tehnyt etätöitä)			
Ei ole tehnyt etätöitä	-0.0198 (0.0245)	0.0114 (0.0233)	0.00845 (0.0170)
Ikä (vuosia)	0.00164 (0.000979)	0.000328 (0.000931)	-0.00197** (0.000680)
Sukupuoli (ref. Mies)			
Nainen	-0.0370 (0.0245)	0.0298 (0.0233)	0.00722 (0.0171)
Työnantajasektori (ref. Yksityinen)			
Kunta	0.0525 (0.0287)	-0.0386 (0.0268)	-0.0140 (0.0197)
Valtio	-0.0300 (0.0427)	0.0242 (0.0416)	0.00573 (0.0310)
Työskenteleekö esihenkilöasemassa (ref. Kyllä)			
Ei työskentele esihenkilöasemassa	-0.151*** (0.0288)	0.100*** (0.0266)	0.0503** (0.0187)
Standard errors in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$			

Tylsistyminen on kaikkiaan vähiten merkittävä työhyvinvoinnin mittari tässä vertailussa. Se ei ole etätöiskentelyn kannalta merkityksellinen, vaikka etätöitä tekevät kokevatkin hieman harvemmin tylsistymistä. Iän erot ovat hyvin pieniä, mutta yksi ikävuosi lisää vähensi tylsyyden kokemista. Tämä tulos on myös tilastollisesti

merkitsevä. Naiset kokevat tylsistymistä useammin, kuin miehet, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä ja erot ovat hyvin pieniä. Valtiolla työskentelevät kokevat enemmän tylsyyttä, kuin yksityisellä ja kunnalla työskentelevät kokevat harvemmin, kuin yksityisellä työskentelevät. Nämä tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä ja ovat hyvin pieniä. Selittävästä tekijöistä ainoastaan ikä ja esihenkilönä työskenteleminen ovat tilastollisesti merkitseviä. Tulokset näyttävät, että työntekijöillä on huomattavasti enemmän tylsistymisen tunteita noin viisi prosenttiyksikköä enemmän, kuin esihenkilöillä. Kaikki tulokset on otettu huomioon niin, että muut muuttujat on vakioitu.

6.4 Työyhteisö

Taulukko 8. Etätyöskentelyn ja sosiodemografisten taustamuuttujien vastausten keskiarvojakaumat koskien yhteisöllisyyden tunteita työssä.

Kuinka usein koet yhteisöllisyyden tunteita työssäsi?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöt (ref. on tehnyt etätöitä)			
Ei ole tehnyt etätöitä	0.0161 (0.0168)	-0.0833*** (0.0230)	0.0673** (0.0242)
Ikä (vuosia)	0.000391 (0.000671)	0.000601 (0.000933)	-0.000991 (0.000976)
Sukupuoli (ref. mies)			
Nainen	-0.0203 (0.0170)	-0.0539* (0.0232)	0.0742** (0.0245)
Työnantajan sektori (ref. yksityinen)			
Kunta	-0.0309 (0.0189)	-0.0363 (0.0272)	0.0672* (0.0288)
Valtio	0.00304 (0.0313)	0.0472 (0.0411)	-0.0502 (0.0427)
Työskenteleekö esihenkilöasemassa (ref. kyllä)			
Ei työskentele esihenkilöasemassa	0.0786*** (0.0166)	0.101*** (0.0256)	-0.179*** (0.0276)
Standard errors in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$			

Työyhteisön merkitys etätyössä on selkeästi hyvinvoinnin kategorioista merkittävin. Työntekijät, jotka eivät tee etätöitä, kokevat yhteisöllisyyden tunnetta työssään lähes seitsemän prosenttiyksikköä enemmän, kun muut vaikutukset mallissa on vakioitu. Tulos on myös tilastollisesti merkitsevä. Iän erot yhteisöllisyyden kokemisessa ovat hyvin pieniä, eivätkä ole tilastollisesti merkitseviä. Sukupuolten välillä huomataan merkittäviä eroja, kun tarkastellaan yhteisöllisyyden kokemista usein tai joskus. Naisilla on yhteisöllisyyden kokemuksia miehiä enemmän. Työnantajasektoreita vertaillessa voidaan sanoa, että kunnilla työskentelevät kokevat eniten yhteisöllisyyden tunteita. Kunnan työntekijät kokevat lähes seitsemän prosenttiyksikköä enemmän yhteisöllisyyttä, kuin yksityisellä työskentelevät, mikä on referenssikategoria. Puolestaan valtion työntekijät kokevat yhteisöllisyyttä vähemmän, kuin yksityisellä puolella työtä tekevät. Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Myös esihenkilöasemassa erot ovat suuria ja tilastollisesti merkitseviä. Esihenkilöiden töitä tekevät kokevat yhteisöllisyyttä huomattavasti enemmän, noin 18 prosenttiyksikköä. Kaikki tulokset ovat laskettu silloin, kun muut muuttujat ovat vakioitu.

Etätyön tulokset yhteisöllisyyden kannalta olivat selvästi ennakoitavissa ja seuraavat aikaisempaa tutkimusta aiheesta. Kotoa yksin työskennellessä yhteisöllisyyden kokemukset ovat harvemmassa, kuin niillä, jotka eivät tee etätöitä. Etätöitä tekevät kokivat kuitenkin yhteisöllisyyttä useammin ”joskus” kategoriassa, mikä voi viitata siihen, että työpaikalla ollessa tai erilaisten tiimipäivien aikana yhteisöllisyys on kuitenkin läsnä. Myös naiset, kunnilla työskentelevät ja esihenkilöt kokivat enemmän yhteisöllisyyden tunteita, silloin kun muut muuttujat on vakioitu. Näiden kolmen kategorian tulokset olivat myös tilastollisesti merkitseviä.

6.5 Etätyöskentely

Taulukko 9. Ristiintaulukointi etätyön määrän ja siihen vaikuttamisen kanssa.

Kuinka monta päivää viikosta teet etätöitä keskimäärin?	Saat vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi	Et saa vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi	Yhteensä
1 päivä	57	29	86
%	66.28	33.72	100.00
2 päivää	101	19	120
%	84.17	15.83	100
3 päivää	104	19	123
%	84.55	15.45	100.00
4 päivää tai enemmän	55	5	60
%	91.67	8.33	100.00
Total	317	72	389
%	81.49	18.51	100.00

Ristiintaulukoinnista näkee, että kaikki ryhmät kokevat omat mahdollisuutensa vaikuttaa etätyöskentelyn määrän suurimmaksi osaksi riittäväksi. Suurin prosentti tyytyväisiä on niillä, jotka tekevät etätöitä neljä päivää tai enemmän. Yhden päivän etätöitä tekevät kokevat huomattavasti enemmän kuin muut, että eivät saa vaikuttaa riittävästi, mutta tämäkin on noin 30 prosenttia. Voidaan siis olettaa, että nämä ihmiset kaipaaisivat lisää valinnanvapautta ja lisää etäpäiviä, sillä suurempi määrä etäpäiviä ennustaa korkeampaa tyytyväisyyttä niihin vaikuttamisen kannalta. Tähän kysymykseen ovat vastanneet vain ne, jotka tekevät etätöitä. Aineiston perusteella ei ole siis mahdollista verrata kuinka paljon ihmiset, jotka eivät tee etätöitä kokevat saavansa vaikuttaa siihen. Olisikin jatkotutkimuksen kannalta hyvä selvittää myös työntekijöiden halua etätyöskentelyyn sellaisissa töissä, missä se ei ole tällä hetkellä mahdollista.

Alla olevissa taulukoissa tarkastellaan seuraavaksi etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen yhteyksiä työhyvinvoinnin muuttujiin. Tämän avulla pyritään vastaamaan kysymykseen siitä, voidaanko etätyöskentelyn määrä tai siihen vaikuttamisen määrä liittää työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Taulukko 10. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien yhteisöllisyyttä.

Kuinka usein koet yhteisöllisyyden tunteita työssäsi?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöpäivät viikossa (ref. 1 pvä)			
2 päivää	-0.0205 (0.0323)	0.0399 (0.0700)	-0.0194 (0.0712)
3 päivää	0.0344 (0.0374)	-0.00432 (0.0691)	-0.0301 (0.0708)
4 päivää tai enemmän	0.0735 (0.0524)	0.0784 (0.0843)	-0.152 (0.0837)
Saako vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi (ref. Kyllä)			
Vähän, mutta ei riittävästi	0.0658 (0.0479)	0.0879 (0.0706)	-0.154* (0.0687)
Ei riittävästi	-0.0715*** (0.0143)	0.231 (0.155)	-0.160 (0.155)

Ne työntekijät, jotka saavat vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi kokevat seitsemän prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin yhteisöllisyyttä, kuin työntekijät, jotka kokevat, etteivät saa vaikuttaa riittävästi etätöiden määrään. Toisaalta työntekijät, jotka saavat vaikuttaa riittävästi kokevat myös 15 prosenttiyksikköä todennäköisemmin usein yhteisöllisyyden tunteita työssään, kuin työntekijät, jotka saavat vaikuttaa etätöiden määrään vähän, mutta eivät riittävästi, kun etätyön määrä on vakioitu. Tulokset ovat siis vähän ristiriitaisia keskenään. Etätyön määrällä ei ole merkitseviä yhteyksiä yhteisöllisyyden kanssa.

Taulukko 11. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien tylsistymistä.

Kuinka usein tunnet tylsistymisen tunteita työssäsi?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöpäivät viikossa (ref. 1 pvä)			
2 päivää	-0.0179 (0.0707)	-0.0409 (0.0685)	0.0588 (0.0404)
3 päivää	0.0350 (0.0699)	-0.0958 (0.0668)	0.0608 (0.0400)
4 päivää tai enemmän	-0.203* (0.0814)	0.109 (0.0842)	0.0942 (0.0561)
Saako vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi (ref. Kyllä)			
Vähän, mutta ei riittävästi	-0.196** (0.0673)	-0.0137 (0.0662)	0.209** (0.0637)
Ei riittävästi	-0.279* (0.142)	0.258 (0.156)	0.0204 (0.107)

Työntekijät, jotka tekevät töitä etänä vain yhden päivän kokevat 20 prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin tylsistymistä, kuin työntekijät, jotka tekivät neljä päivää tai enemmän viikossa etätöitä. Työntekijät, jotka kokevat, että saavat vaikuttaa vain vähän etätöiden määrään kokevat noin 20 prosenttiyksikköä useammin tylsistymistä, kuin työntekijät, jotka saavat vaikuttaa riittävästi. Puolestaan työntekijät, jotka saavat vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi kokevat 20 prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin tylsistymistä, kuin työntekijät, jotka saavat vaikuttaa vähän etätyön määrään ja 28 prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin tylsistymistä, kuin työntekijät, jotka eivät saa vaikuttaa riittävästi etätöiden määrään. Voidaan siis olettaa, että pienempi määrä etätöitä ja suurempi vaikutusmahdollisuus etätöiden määrään on yhteydessä vähempään tylsistymiseen, kun muuttujat on vakioitu.

Taulukko 12. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien uppoutuneisuutta.

Kuinka usein tunnet olevasi täysin uppoutunut työhösi?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöpäivät viikossa (ref. 1 pvä)			
2 päivää	0.0543* (0.0275)	-0.00908 (0.0676)	-0.0452 (0.0689)
3 päivää	0.0494 (0.0261)	-0.0268 (0.0668)	-0.0225 (0.0682)
4 päivää tai enemmän	0.113* (0.0465)	0.0645 (0.0829)	-0.177* (0.0830)
Saako vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi (ref. Kyllä)			
Vähän, mutta ei riittävästi	0.132* (0.0549)	0.0528 (0.0685)	-0.185** (0.0693)
Ei riittävästi	-0.0483*** (0.0117)	0.0918 (0.159)	-0.0435 (0.159)

Kahtena päivänä etätöitä viikossa tekevät kokevat viisi prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin uppoutuneisuutta, kuin työntekijät, jotka ovat etänä vain 1 päivän. Myös 4 päivää tai enemmän etänä tekevät kokevat 11 prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin uppoutuneisuutta, kuin työntekijät, jotka tekevät vain 1 päivän viikossa etänä. Lisäksi työntekijät, jotka tekevät vain yhden etätyöpäivän viikossa kokevat lähes 18 prosenttiyksikköä todennäköisemmin usein uppoutuneisuutta eli työn imua, kuin työntekijät, jotka työskentelevät etänä neljä päivää tai enemmän viikossa. Tämä on toisaalta ristiriitainen havainto, sillä aikaisemmissa regressiomalleissa ne, jotka tekevät etätyötä, kokevat enemmän työn imua, kuin ne, jotka eivät tee. Etätyön määrällä on siis yhteys työn imuun ja tietty määrä etätöitä viikossa osoittaa suurempaa työn imua. Tämän mallin mukaan se on vähempi työ määrä etänä.

Työntekijät, jotka saavat vaikuttaa vähän etätyön määrään kokevat 13 prosenttiyksikköä todennäköisemmin harvoin uppoutuneisuutta, kuin ne, jotka saavat vaikuttaa etätyön määrään riittävästi. Toisaalta työntekijät, jotka saavat vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi kokevat harvemmin uppoutuneisuutta, kuin työntekijät, jotka eivät saa vaikuttaa riittävästi etätöiden määrään. Ne, jotka saavat vaikuttaa etätyön määrään riittävästi kokevat myös noin 19 prosenttiyksikköä todennäköisemmin uppoutuneisuutta, kuin työntekijät, jotka saavat vaikuttaa etätyön määrään vain vähän. Työn imu kategoriassa on yhteyksiä, joiden perusteella voidaan todeta, että vähempi

etätyön määrä ennustaa vähän suurempaa työn imua. Lisäksi etätöiden määrään vaikuttaminen ennustaa suurempaa työn imua, lukuun ottamatta yhtä kategoriaa. Riittävä vaikuttaminen on todennäköisemmin yhteydessä vähäisempään uupoutuneisuuteen, kuin ei riittävä vaikuttaminen.

Taulukko 13. Etätyöskentelyn määrän ja siihen vaikuttamisen keskiarvojakaumien yhteydet koskien uupumusta.

Kuinka usein tunnet olevasi uupunut?	Harvoin	Joskus	Usein
Etätyöpäivät viikossa (ref. 1 pvä)			
2 päivää	-0.0922 (0.0710)	0.0365 (0.0699)	0.0557 (0.0497)
3 päivää	-0.105 (0.0705)	0.0548 (0.0697)	0.0500 (0.0491)
4 päivää tai enemmän	-0.118 (0.0838)	0.0821 (0.0842)	0.0356 (0.0614)
Saako vaikuttaa etätöiden määrään riittävästi (ref. Kyllä)			
Vähän, mutta ei riittävästi	-0.112 (0.0659)	-0.106 (0.0674)	0.219*** (0.0660)
Ei riittävästi	-0.0534 (0.155)	-0.123 (0.151)	0.176 (0.150)

Työuupumuksella ja etätyön määrällä sekä siihen vaikuttamisen mahdollisuuksilla oli kategorioista vähiten tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Ainoastaan työntekijät, jotka kokivat saavansa vaikuttaa etätöiden määrään vähän, mutta eivät riittävästi kokivat noin 22 prosenttiyksikköä useammin uupumusta, kuin työntekijät, jotka saivat vaikuttaa etätyön määrään riittävästi. Sama tulos pätee niille, jotka kokevat, etteivät saa vaikuttaa etätöiden määrään, mutta tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Voidaan siis olettaa, että suuremmat vaikutusmahdollisuudet etätöiden määrään tuottavat vähemmän työuupumusta, mutta etätyön määrän ja työuupumuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

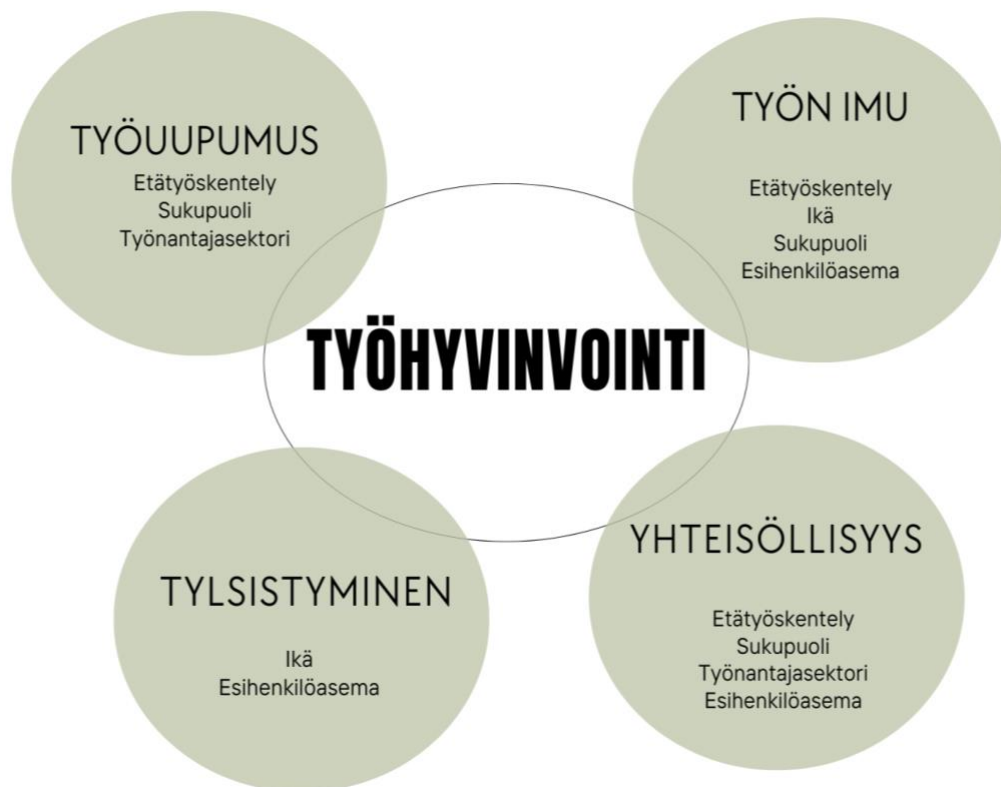
Etätyön määrällä ei ollut niin suurta yhteyttä hyvinvointiin, kuin etätyön vaikuttamisen määrällä. Kaikilla työhyvinvoinnin mittareilla oli joitakin yhteyksiä etätyön määrään vaikuttamisen kanssa. Voidaankin todeta, että kokemukset riittävästä vaikutusvallasta oman etätyöskentelyn määrään näkyivät vähäisempänä uupumisena, korkeampana työn imuna, vähäisempänä tylsistymisenä sekä suurempana yhteisöllisyyden tunteena. Tulee kuitenkin ottaa huomioon myös tulosten ristiriitaisuus

joissain kategorioissa, joissa esimerkiksi riittävä vaikuttaminen etätyöhön oli yhteydessä sekä suurempaan työn imuun, että pienempään työn imuun, kuin ei riittävä vaikuttaminen etätyöhön. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi vastausten otokset, joissa voi olla suuriakin eroja. Voidaan kuitenkin todeta, että etätyön määrään vaikuttaminen on siis yhteydessä paremman työhyvinvoinnin kanssa ja etätyön määrällä ei ole selkeää yhteyttä parempaan työhyvinvointiin.

Kaikkien tutkimuksessa käytettyjen regressiomallien selitysosuudet jäivät kuitenkin alhaisiksi, vaikka etätyöskentelyllä ja työhyvinvoinnin kokemuksilla olikin tilastollisia yhteyksiä. Kaikissa malleissa pseudo r^2 osoitti alle kahden prosentin voimakkuuksia, minkä voidaan ajatella olevan heikko yhteys, jolloin mallin hyvyys dataan nähden ei ole selkeä.

7 TULOKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin yhteyttä ja siihen vaikuttavia sosiodemografisia tekijöitä. Regressiomallien perustella joitakin yhteyksiä on olemassa, mutta ne vaihtelevat hyvinvoinnin mittareiden mukaan. Tutkimuksessa käytettiin hyvinvoinnin mittareina työuupumusta, työn imua, työssä tylsistymistä sekä työssä koettua yhteisöllisyyttä. Kaikki regressiomallien yhteydet ovat tulkittavissa, kun muut vaikutukset mallissa on vakioitu. Selitettävien ja selittävien muuttujien yhteydet ovat ehdollisia. Tulkitsem seuraavaksi regressiomallien tuloksia etätyöskentelyn sekä sosiodemografisten taustamuuttujien kannalta.



Kuvio 4. Selittävien tekijöiden tulosten jakautuminen työhyvinvoinnin mittareiden mukaan.

7.1 Etätyöskentely työhyvinvoinnin taustalla

Tarkastelluista hyvinvoinnin mittareista työn imu, työuupumus ja yhteisöllisyys olivat yhteydessä etätyöskentelyyn. Toisin sanoen tulosten mukaan etätyöskentelijöillä oli suurempi työn imu, useammin uupumusta ja heikompi yhteisöllisyyden kokeminen töissä. Yhteisöllisyyden kokemisen tulokset olivat odotettavissa, sillä on ymmärrettävää, että yksin kotona tehdessä yhteisöllisyyden kokeminen on pienempää, kuin yhdessä työpaikalla toimiessa. Suurempi työn imu etätyöskentelyssä oli mielenkiintoinen havainto. Tämä voi johtua osittain esimerkiksi siitä, että etätyöskentelijät ovat saaneet itse valita työnteon tavan ja paikan, mikä lisää työn imua. Lisäksi imu eli työhön uppoutuneisuus voi olla luonnollisempaa kotona, koska toimistolla voi olla kollegoita häiriötekijöinä. Työuupumuksen yhteys etätyöskentelyyn voi perustua työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiselle, mikä lisää ylitöitä ja riskiä työhyvinvoinnin heikkenemisestä. Puolestaan tylsistyminen osoitti heikompia merkkejä yhteydestä hyvinvoinnin ja etätyöskentelyn välillä. Vaikuttaa siis siltä, että tekeekö töitä etänä vai ei, ei vaikuta työhön tylsistymiseen ainakaan merkittävästi.

Korona-ajan tutkimuksessa työhyvinvoinnista on löydetty vain joitakin viitteitä etätyöskentelyn ja hyvinvoinnin yhteyksistä. Etätyöhön liittyi marginaalisesti työuupumuksen vähentyminen ja työhön sitoutumisen lisääntyminen. Nekin olivat kuitenkin ajallisesti riippuvaisia karanteenitilanteiden kehittyessä. Alussa työn imu lisääntyi, eikä työuupumuksessa tapahtunut muutoksia. Kuitenkin vuoden 2020 loppuun mennessä työn imu väheni ja uupumus lisääntyi. (Kaltiainen & Hakanen 2022, 462, 463.) Myös muissa tutkimuksissa on löydetty yhteyksiä varsinkin työn imun ja etätyöskentelyn välillä. Tuoreen tutkimuksen mukaan etätyö ei itsessään vähennä työhön sitoutumista eli työn imua. Todettiin, että työn imu ei vähentynyt varsinkaan niillä, jotka kokivat muutenkin vain vähän yksinäisyyttä. Toisaalta työntekijät, jotka ovat kohtalaisen tai erittäin yksinäisiä ovat suuremmassa riskissä työn imun heikentymiselle. Etätyön lisääntyessä yksinäisyyttä kokevien työntekijöiden työn imu vähenee. Samassa tutkimuksessa kuitenkin todetaan, että työn imun kannalta etätyöpolitiikan toteuttamisesta ei ole luontaista haittaa. (Bareket-Bojmel, Chernyak-Hai & Margalit 2023.)

Ajallisessa tarkastelussa vähäistä ja kohtalaista määrää etätyötä tekevät työntekijät olivat sitoutuneempia työhön kuin ne, jotka eivät tehneet etätyötä. Perheelliset työntekijät käyttävät enemmän aikaa kotitöihin kuin lapsettomat, joten ajan

joustavuus on näille työntekijöille tärkeää. Etätyö tekee kuitenkin työajan ja henkilökohtaisen ajan vaihtamisesta vaikeaa. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että kotona työskentely lisää työstressiä, ja sen vaikutus on voimakkaampi naisilla kuin miehillä. Yhdysvalloissa tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että kotona tehtävä etätyö ei vähennä työ- ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja ja saattaa itse asiassa lisätä työaikaa. (Nagata, Nagata, Ikegami, Hino, Tateishi, Tsuji & Mori 2021.)

Etätyöhön yhdistetyistä haitoista merkittävimmät ovat sosiaalisen toiminnan haasteita. Etätyö vaikeuttaa työntekijöiden tuottavuuden ja sitoutuneisuuden arvioimista. Lisäksi väitetään, että etätyö voi haitata tiimityötä ja yhteistyötä. Se voi esimerkiksi haitata tiimin jäsenten välisen luottamuksen rakentamista, vähentää tiimin jäsenten välisen tiedonvaihdon laatua ja tiheyttä sekä haitata tiimihengen rakentumista. Varsinkin epävirallisen vuorovaikutuksen ollessa minimaalista, etätyö voi lisätä sosiaalisen eristyneisyyden tunteita ja työpaikan kuuluvuuden puutetta. (Boell ym. 2016) Yksinäisyyden kokeminen on subjektiivista, joten työntekijöiden välillä voi olla merkittäviä yksilöllisiä eroja. Etätyö ei välttämättä vaikuta kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla. Esimerkiksi koronapandemian aikaan huomattiin, että ekstrovertit kaipasivat työtovereitaan enemmän, kuin introvertit (Bareket-Bojmel ym. 2023). Yksinäisyys työpaikalla voi myös johtaa työn imun vähenemiseen (Jung, Song & Yoon 2021). Eri työhyvinvoinnin tekijät voivat siis myös vaikuttaa toisiinsa ja esimerkiksi vahva yhteisöllisyys ja toimiva työkuultuuri voivat lisätä työn imua, vaikka tulosten mukaan etätyöskentely vähentää yhteisöllisyyttä ja lisää työn imua. Tulokset eivät siis ole yksiselitteisiä ja niihin liittyy paljon eri toimintamalleja ja yksilöllisiä tarpeita.

Organisaatioissa, joissa kollegoiden välistä kommunikointia ja taukoja rajoitetaan ja työmenetelmiä ohjataan ovat tutkitusti johtaneet laskuun työn monipuolisuudessa. Lisäksi yksilötasolla avoimen kommunikaation puute, mielekkään toiminnan puute ja turhautuminen tavoitteista, lisäävät työssä tylsistymistä. (Martin, Winchatz, Knight & Burrows 2023.) Nämä ongelmat voivat tulla esille erityisesti etänä töitä tehdessä, kun yhteistyö on rajoittunutta ja esimerkiksi taukojen pitämistä ei pystytä valvomaan. Voisi siis ajatella, että etätyöntekijöillä olisi suurempi riski työssä tylsistymiselle. Toisaalta etänä tehdessä autonomia kasvaa, mikä puolestaan vähentää tylsistymisen riskiä. Tulosten mukaan etätyöntekijöillä oli enemmän tylsistymisen kokemuksia työssä, vaikka tulos ei ollutkaan tilastollisesti merkittävä.

Avain etätyön tuottavuuden lisäämiseen on omaksua etätyöhön soveltuva johtamistyyli, joka perustuu esimiehen ja työtovereiden väliseen luottamukseen ja

johtamiseen sekä yksittäisten työtovereiden kesken. Jos työntekijät pystyvät itsenäiseen työskentelyyn ja yritys pystyy tarjoamaan heille sopivan työympäristön, korkean intensiteetin etätyötä tekevät työntekijät saattavat silti pystyä ylläpitämään korkeaa työsitoutuneisuutta. Aiemman tutkimuksen perusteella työn tuottavuus kasvaa sopivalla määrällä etätyötunteja. Jos etätyötä on kuitenkin liian paljon, työn tuottavuus laskee, mikä viittaa siihen, että etätyöllä voi olla kielteisiä vaikutuksia, jos se on ylikuormittavaa. (Nagata ym. 2021.)

Etätyön lisääntyessä toimivan johtamisen tärkeys korostuu. Erityisesti työntekijöiden motivaatioon voidaan vaikuttaa esihenkilöiden esimerkillä, suhteita rakentamalla ja pitämällä huolta työntekijöistä. (Martin ym. 2023.) Esihenkilöiden mahdollisuudet edistää työntekijöiden työtyytyväisyyttä voivat toteutua monin tavoin. Esimerkiksi lisäämällä työtehtävien monipuolisuutta ja toteuttamalla työkiertoa, jolloin työntekijät voivat suorittaa erilaisia rooleja päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. (Tsai 2016.) Etätyöskentely antaakin työntekijöille uudenlaista autonomiaa. Siitä on suurin apu silloin, kun työntekijä on itse tietoinen omista vahvuuksistaan ja työn tavoitteista ja pystyy juuri joustavan työajan avulla saavuttamaan ne onnistuneesti. Tämäkin tilanne riippuu paljolti ympäristön tekijöistä. Tutkimuksessa Nigerian yliopistotyöntekijöiden etätyöskentelystä todettiin, että erilaiset häiriötekijät, kuten huonot työmateriaalit, heikko verkkoyhteys ja epäergonomiset työtilat voivat haitata työsuoritusta. (Naqshbandi ym. 2024.) Etätyön onnistunut johtaminen voi siis parhaimmassa tapauksessa vaikuttaa niin, että siihen liittyvät muut haitat ja heikkoudet eivät ilmaannu niin vahvoina. Toimivassa etätyöskentelykulttuurista onkin olennaista tietynlainen kompensatio hyötyjen ja haittojen suhteen.

Organisaation kyky hyötyä etätyöstä riippuukin työntekijöiden kyvystä sopeutua etätyön ominaisuuksiin. Toisin sanoen työntekijöiltä odotetaan myönteisempiä tuloksia, kun työntekijöiden ominaisuuksien ja työn ominaisuuksien välillä on yhteneväisyyttä (Hoffman & Woehr 2006; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson 2005). Voidaan ajatella, että työntekijöiden sopivuus etätyöhön osoittaa myönteistä suhdetta vapaaehtoisuuteen etätyössä. Kun etätyöntekijät arvioivat työnsä heille sopivaksi, he nauttivat siitä enemmän tai ymmärtävät paremmin syitä etätyön takana, kuten joustavuus ajankäytössä. (Bieńkowska & Tworek 2020.) Tämä voi lisätä yksilöiden kokemuksia motivoitumisesta ja itsenäisyydestä työssään.

Siinä missä haluttomuus tehdä etätöitä vaikutti negatiivisesti työn imuun ja lisäsi uupumusta, vapaaehtoisuus etätyössä ei tuottanut samankaltaisia tuloksia yksilöiden

työn imun ja uupumuksen kokemuksille. Vapaaehtoisista syistä etätyötä tekevillä voi olla siis muita resursseja, jotka edistävät merkittävästi heidän työhyvinvointiaan. Tällöin juuri vapaaehtoisuus ei lisää työhyvinvointia, vaan esimerkiksi työn suurempi autonomia. (Lopes, Dias, Sabino, Cesário & Peixoto 2023.) Tulokset etätyön ja hyvinvoinnin kokemisesta ovat vaihtelevia, minkä takia onkin hyödyllistä tarkastella myös taustalla vaikuttavia sosiodemografisia tekijöitä.

7.2 Sosiodemografiset tekijät ja työhyvinvointi

Sosiodemografisten selittäjien keskuudessa iällä ei ollut suurta vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen, kun muuttujat oli vakioitu. Iän lisääntyessä todettiin työuupumuksen vähenemistä ja työn imun kasvamista. Niiden lisäksi ikävuoden lisääntyminen ennusti tylsistymisen vähenemistä ja yhteisöllisyyden vähenemistä. Nuoremmat työntekijät kokevat siis enemmän uupumusta ja tylsistymistä töissä. Tämä voi johtua siitä, että työuran ollessa alussa on enemmän epävarmuutta ja tarvetta tehdä kovasti töitä oman asemansa pönkittämiseksi. Nuoremmat kokivat myös enemmän yhteisöllisyyttä, mikä voi selittyä esimerkiksi sillä, että nuorilla ei usein ole vielä perhettä, lapsia tai lapsenlapsia, jolloin työyhteisön merkitys on myös tärkeämpi. Työn imu kasvoi vanhetessa, mikä voi tarkoittaa tietynlaista kokemusta ja tuntemusta omista mielenkiinnon kohteista, jolloin pystyy tekemään myös itselle mielekästä työtä.

Tulokset ovat aikaisempien tutkimusten kanssa samansuuntaisia. Ikääntymiseen on liitetty työn imun lisääntymistä (Kaltainen & Hakanen 2022, 461; Sammarra, Profili & Peccei 2023; James, McKechnie & Swanberg 2011). Ikääntyneiden työntekijöiden uppoutuminen näyttää olevan todennäköisempää kuin nuorempien tai keski-ikäisten työntekijöiden. Voidaan siis todeta, että vanhemmat työntekijät ovat huomattavasti enemmän työn imussa kuin nuoremmat kollegansa.

Eri ikäisten kokemuksiin työpaikalla vaikuttaa myös kollegoiden ikä ja siihen suhteutettu oman iän kokemus. On kuitenkin havaittu, että pelkkä työskentely suunnilleen samanikäisten kanssa ei välttämättä liity työn suurempaan imuun. Tässäkin kategoriassa ikään liittyvä samankaltaisuus ja työn imu olivat kytköksissä läheisemmin vanhempiin kuin nuorempiin työntekijöihin. Myös tutkimukset työn imusta ja ikään perustuvasta kohtelusta ovat osoittaneet, että kun työntekijät pitävät ikään perustuvaa

syrrjintää tahallisenä, suhde työn imuun on nuoremmille työntekijöille negatiivisempi kuin vanhemmille työntekijöille. (Samarra ym. 2023.)

Koronapandemian aikaisessa tutkimuksessa nuoreen ikään liittyi enemmän burnoutin riskin lisääntymistä ja työhön liittyvää tylsistymistä sekä vähemmän työn imua. Nuoret työskentelevätkin enemmän paikoissa, joihin koronapandemia vaikutti erityisen negatiivisesti, eikä välttämättä etätömahdollisuuksia ollut. (Kaltainen & Hakanen 2022, 464.) Tilanne vaikuttaakin olevan edelleen sama. Vaikka etätömahdollisuudet ovat lisääntyneet ja vakiintuneet, nuoret ikäluokat tekivät huomattavasti vähemmän etätöitä, kuin vanhemmat. Tulokset toistavat itseään myös nuorten ollessa edelleen todennäköisempiä uupumukselle sekä tylsistymiselle töissä. Muita mahdollisia syitä nuorempien työntekijöiden korkeampaan työuupumukseen näyttäisivät olevan muun muassa ammattitaidon puute työpaikalla ilmenevien jokapäiväisten ongelmien hoitamisessa, "todellisuusshokki" juuri työpaikalle tultaessa ja selviytymistaitojen puute vähäisemmän työkokemuksen seurauksena (Hayley, Mostert & Els 2013). Nuoremmilla työntekijöillä voi siis olla suurempi riski kokea työelämän kokemukset rankempina ja yleisesti negatiivisina. Ikävuodet ja työkokemus helpottavat sopeutumista työelämään ja sen muutoksiin.

Regressiomallin mukaan yhteisöllisyyden tunteet laskivat iän myötä, mutta ne eivät olleet tilastollisesti merkittäviä. Nämä tulokset, ovat ristiriidassa esimerkiksi tutkimuksen kanssa, jossa iän mukana tullut koherenssin tunne oli selittävänä tekijänä, juuri hyvinvoinnille ja uupumuksen vähäisyydelle. Ikääntyneet työntekijät siis kokivat suurempaa yhteisöllisyyttä nuorempiin työtovereihinsa verrattuna. Nämä korkeammat yhteisöllisyyden kokemukset voivat toimia työntekijöiden keinona käsitellä tehokkaasti stressitekijöitä, mikä puolestaan voisi johtaa lisääntyneeseen hyvinvointiin ja alhaisempaan burnoutin riskiin vanhemmilla ihmisillä. (Hayley ym. 2013.)

Ulkoiset tekijät voivat myös vaikuttaa enemmän juuri nuorten työntekijöiden hyvinvointiin. Nuoret työntekijät, joilla on suurempi taipumus priorisoida ulkoisia palkkioita kärsivät todennäköisesti negatiivisemmin epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja reagoivat kohteluun alentuneella työn imulla, riippumatta iän samankaltaisuuksista (Samarra ym. 2023) Yhteisöllisyys voikin olla yhteydessä esimerkiksi uupumuksen vähenemiseen ja lisääntyneeseen työhön sitoutumiseen (Hayley ym. 2013). Olisikin hyödyllistä tutkia vielä enemmän juuri iän ja koetun iän eroja sekä yhteisöllisyyden ja sosiaalisten kontaktien merkitystä työssä juuri ikäluokkien näkökulmasta.

Sukupuolierot työhyvinvoinnin kokemisessa olivat melko merkittäviä, mutta myös aikaisemman tutkimuksen perusteella odotettavissa. Naiset kokivat miehiä huomattavasti useammin työuupumusta, työn imua sekä yhteisöllisyyden tunteita. Tylsistymisessä erot olivat hyvin pienet, mutta naiset kokivat tylsyyttä vähän useammin. Näitä tuloksia voi selittää esimerkiksi työpaikan suurempi merkitys naisille myös henkilökohtaisessa elämässä, joten sen vaikutukset koetaan suurempana. Onkin hyvin vakiintunutta, että sukupuoli on voimakas erottava tekijä kokemuksissa työpaikalla. Vaikka naisten osallistuminen korkeakoulutukseen ja työmarkkinoille on lisääntynyt huomattavasti, sukupuolittuneita malleja työpaikoilla koskeva tutkimus osoittaa edelleen eroja uramenestyksessä ja ammatillisessa sukupuolierottelussa sekä ammattien välillä että ammattiluokkien sisällä. (Rollero ym. 2016.)

Koronan aikaisen tutkimuksen mukaan naisena oleminen lisäsi työuupumusta, työssä tylsistymistä ja vähensi työn imua (Kaltainen & Hakanen 2022). Tulokset ovat siis osittain samanlaisia edelleen. Koronan aikaan työnteon hankaluudet saattoivat iskeä pahemmin naisvaltaisille aloille, kuten sairaanhoitajat, lähihoitajat ja esimerkiksi kasvatustyöntekijät, mikä puolestaan selittää sen aikaisia tuloksia naisilla. Tilanne on kuitenkin muuttunut, sillä regressiomallin mukaan naisilla on nykyään korkeampi työn imu, kuin miehillä.

Naisten suurempi tyytyväisyys voisi liittyä perinteisiin sukupuolirooleihin ja kulttuurisiin stereotypioihin. Yhtäältä kulttuuriset stereotypiat, jotka kuvaavat naisia parisuhteiksi ja hoivaamisorientoituneiksi ja miehiä tehtäväorientoituneiksi, vaikuttavat molempien sukupuolten odotuksiin työstä: miesten osalta naisilla voi olla pienemmät odotukset ammatillisista pyrkimyksistään ja he voivat siten tuntea olevansa tyytyväisempiä kuin miehet, jolloin ammatillinen asema on tasa-arvoinen. Toisaalta työtyytyväisyyttä arvioidessaan yksilöt saattoivat tehdä vertailuja sukupuoliryhmänsä sisällä: näin naiset saattoivat tuntea olevansa suhteellisesti tyytyväisempiä kuin miehet, koska he pitävät muiden naisten eikä kaikkien työntekijöiden työmarkkina-asemia. (Rollero ym. 2016.) Sukupuolten väliset erot työhön liittyvässä työuupumuksessa, voivat siis perustua eroihin työn odotuksissa tai mieltymyksissä. Jos odotukset työstä eroavat miesten ja naisten välillä, niin ehkä työperäinen uupumus ja burnout voi olla myös erilaista ja riippuu siitä, täyttääkö työntekijän työ nämä odotukset. On kuitenkin vaikea tunnistaa, mitä ihmiset odottavat työltään, tai mitä prioriteettitasoa heidän mielestään palkkatyön pitäisi olla. (Artz, Kaya & Kaya 2022.)

Voidaan kuitenkin todeta, että vaikka naisilla työn imu on kasvanut korona-ajan jälkeen, sukupuolten välinen ero uupumuksen kokemuksissa on edelleen vahvempaa naisilla. Naisten osallisuus työvoimasta kasvoi 32 prosentista vuonna 1948 60 prosenttiin vuoteen 2000, mutta heidän roolinsa palkattomassa hoito- ja kotitaloustyössä pysyi suurelta osin muuttumattomana. Tämä viittaa siihen, että naiset saattavat kärsiä suhteettoman paljon työuupumuksesta, koska heidän resurssinsa ovat todennäköisesti rasittuneet ajan myötä enemmän kuin miesten. Naiset raportoivatkin todennäköisemmin työhön liittyvästä emotionaalisesta ja fyysisestä uupumuksesta. Ei kuitenkaan ole selvää, johtuuko naisten suurempi uupumus ristiriidoista perheen ja työn välillä, vai toteutumattomista odotuksista ja mieltymyksistä. (Artz ym. 2022.)

On hyvä ottaa huomioon myös vahva yleistäminen, mitä naisten kokema uupumus on saanut tutkimuksissa aikaan. Yleinen tutkimustieto siitä, että burnoutia esiintyy useammin naisilla, voi heikentää naisten asemaa. Työtoverit ja esimiehet saattavat pitää naisia todennäköisemmin loppuun palavina kuin miehiä. Tutkimukset osoittavat, että yksilöt stereotyyppisesti olettavat, että naiset ovat alttiimpia stressille kuin miehet. On jopa todettu, että lääkärit todennäköisemmin diagnosoivat naispotilaita kuin miespotilaita, joilla on masennus ja ahdistuneisuushäiriö, sekä vinjeteillä että oikeilla potilailla. Jos johtajat pitävät naispuolisia työntekijöitä suhteettoman todennäköisemmin loppuun palavina kuin miespuolisia työntekijöitä, naiset saattavat joutua alttiiksi haastaville tehtäville ja ylennyksille. (Purvanova & Muros 2010.)

Tulee myös ottaa huomioon, että burnoutin ollessa enimmäkseen naispuolinen kokemus, voi johtaa siihen, että miesten kokema työuupumus, ei saa riittävää huomiota, tai asianmukaista hoitoa. Jälkimmäinen kysymys tulee vielä merkittävämmäksi, kun ajatellaan, että molemmat sukupuolet saattavat kokea loppuun palamisen eri tavoin. Naiset näyttävät useammin emotionaalisen ja fyysisen väsymyksen tunteita, kun taas miehet todennäköisemmin sulkeutuvat ja vetäytyvät stressiä kokiessaan. Tämän takia miesten kokema uupumus voi herkemmin jäädä huomaamatta. (Purvanova & Muros 2010.)

Kirjallisuus aiheesta toteaa johdonmukaisesti, että naimisissa olevilla työssäkäyvillä naisilla, joilla on yksi tai useampi lapsi, on korkeampi stressitaso kuin sekä naimattomilla miehillä että naisilla, ja naimisissa olevilla miehillä ja naisilla, joilla ei ole lapsia. Onkin ehdotettu, että korkeammat stressitasot naimisissa olevilla työssäkäyvillä naisilla, joilla on lapsia, ovat seurausta monista ja monimutkaisista rooleista, joita näiden naisten on suoritettava. (Michael, Anastasios, Helen, Catherine &

Christine 2009.) Tutkimus sukupuolten eroista työelämässä perustuukin pitkälti perheen ja työn yhteensovittamiseen ja siihen, miten hoiva jakautuu miesten ja naisten välillä. Tässä tutkimusaineistossa ei ollut mukana tietoa asumismuodosta, parisuhteesta tai perheestä ja se rajoittaa osaltaan sukupuolten välisten tulosten tulkintaa juuri perhetaustan kannalta.

Väitetään, että etätyöskentely antaa työntekijöille mahdollisuuden saavuttaa työn ja vapaan välinen tasapaino helpottamalla työn ja perheen vastuiden tasapainottamista ja antamalla enemmän aikaa perheelle ja vapaa-ajalle, koska työhön ei tarvitse matkustaa. On kuitenkin myös pystytty osoittamaan, että näin ei aina ole. On myös havaittu, että kotona työskentelyyn liittyy omat negatiiviset seuraamuksensa. Se esimerkiksi vahvistaa työn ja perheen välisen rajan läpäisevyyttä, mikä lisää työn ja perheen aikataulujen välisiä jännitteitä. Lisäksi se lisää erityisesti naisten, aikaa kotitöihin ja lastenhoitoon, mikä vahvistaa perinteisiä sukupuolirooleja. (Kurowska 2020.)

Yhdysvalloissa äidit raportoivat vähemmän onnea, enemmän stressiä ja suurempaa väsymystä, kuin isät. Tämä johtui osittain erilaisista sosiaalisista merkityksistä ja odotuksista, jotka liittyvät äitiyteen ja isyyteen. (Qian & Fan 2019.) Kotityön vaikutus mahdollisuuksiin tasapainottaa työ ei-työn kanssa on Ruotsissa merkittävästi negatiivinen äideille ja isille, kun taas Puolassa vaikutus on merkittävä vain äideille. Tämä tarkoittaa sitä, että Puolassa vain äidit, ja Ruotsissa myös isät, jotka työskentelevät kotoa ainakin osan viikosta, ovat keskimäärin vähemmän kykeneviä tasapainottamaan työn ei-työn kanssa, kodin ulkopuolella työskenteleviin äiteihin ja isiin. (Kurowska 2020.)

Usein kirjallisuudessa tunnistetaan miesten ja naisten koetut tai odotetut yhteiskunnalliset roolit merkittävänä työn ja perheen välisen konfliktin lähteenä. Työuupumuksen esiintyvyyden ja vakavuuden analysointi edellyttää siis työssä ja kotona tapahtuvan työmäärän sekä muiden työhön liittyvien seikkojen tutkimista sukupuolirooleja koskevien mieltymysten tai odotusten lisäksi. (Artz ym. 2022) Tutkimukset, joissa on tarkasteltu sukupuolten välisiä eroja työ- ja perhekonflikteissa, ovat osoittaneet vaihtelevia tuloksia, mutta yleisesti ottaen ne kertovat naisten kokevan suurempia ristiriitoja kuin miesten. Nämä tulokset selitetään yleensä sosiaalisten normien ja stereotyyppien valossa. Tutkimukset ovat kuitenkin myös osoittaneet, että käsitykset siitä, että perheroolit vaikuttavat positiivisesti työrooleihin liittyvät työhyvinvoinnin lisääntymiseen ja työtyytyväisyyden ja työsuoritusten lisääntymiseen.

(Rollero ym. 2016.) Etätyöskentelyn vaikutukset perhedynamiikkoihin eivät siis ole yksinkertaisia.

Sukupuolten vertailu työelämässä ei kuitenkaan rajoitu vain perhe-elämään. Naisten ja miesten kokema työhyvinvointi on myös vahvasti yhteydessä esimerkiksi työympäristöön. Esimerkiksi sukupuolille epätyypillisissä ammateissa työskentelyllä on valtavasti erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten koettuun epämukavuuteen työssä. Riippuukin pitkälti myös siitä, minkälaisessa työpaikassa toimit ja ovatko kollegasi enimmäkseen naisia vai miehiä, miten työhyvinvointi koetaan. Tutkimuksen mukaan naisten affektiivinen hyvinvointi kärsii siitä, että se on poikkeus miesvaltaisella alalla, kun taas naisvaltaisella alalla miesten affektiivinen hyvinvointi ei kärsi lainkaan. Tämä havainto myös toistaa aiempia tutkimuksia, jotka osoittavat, että roolistaan poikkeavat tai ei "oikeat naiset", naiset, jotka siirtyvät pääasiassa miehisiin ammatteihin, kokevat alhaisempaa tukea työpaikalla ja kokevat todennäköisemmin seksuaalista häirintää työssä. (Qian & Fan 2019.)

Myös stereotyyppiset näkemykset naisista voivat johtaa siihen, että naisia ei valita ylimpiin johtotehtäviin, mikä perustuu olettamukseen siitä, että naiset eivät ole päteviä johtotehtäviin. Maskuliininen organisaatiokulttuuri, joka viittaa organisaation kulttuurinormeihin ja asenteisiin, jotka sulkevat naiset vallasta, resursseista ja mahdollisuuksista organisaatiossa, voi myös ylläpitää epätasa-arvoisia valtasuhteita miesten ja naisten välillä. (Choi 2019.)

Kun työntekijöiden autonomian, osaamisen ja samaistumisen tarpeet tyydytetään, he ovat energisempiä, motivoituneempia ja todennäköisemmin käyttävät ylimääräistä aikaa tai resursseja työhönsä, muuten he ovat vähemmän energisiä, motivoituneita ja vähentävät aikaa tai energiaa työhön. Yksinäisyys töissä syntyykin, kun työntekijän kuulumisen tunteisiin ei pystytä vastaamaan. (Tian, Pu & Ren 2021.) Sosiaalisten verkostojen ja yhteisöllisyyden kokemusten merkitys työhyvinvoinnin tekijänä on siis huomattava. Regressiomalli osoittaa, että naiset kokevat enemmän yhteisöllisyyden tunteita työssään. Tämä voi osittain selittyä esimerkiksi sosiaalisten odotusten tai sukupuoli-identiteettien kautta. Työntekijöiden sukupuoli-identiteettien ja sosiaalisten odotusten yhteisvaikutus saa naiset olemaan mukautuvaisempia, yhteisöllisempiä ja sosiaalisesti suuntautuneempia työpaikan asetuksiin, kun taas miehet ovat yleensä aktiivisempia, itsevarmempia ja tehtäväorientoituneempia. Tämän seurauksena naiset arvostavat ihmissuhteita enemmän kuin miehet. (Tian ym. 2021.)

Tutkimuksissa on todettu, että sosiaalinen pääoma, kuten sosiaaliset verkostot, ihmissuhteet ja mentorointi voi mahdollisesti auttaa naisia saavuttamaan uratavoitteensa. Kun naiset osallistuvat aggressiivisesti sosiaaliseen verkostoitumiseen, he voivat saavuttaa lisää mahdollisuuksia urakehitykseen; esimerkiksi heidät määrätään erittäin tärkeään työhön tai rooleihin, jotka voivat johtaa ylennyksiin. (Choi 2019.) Sosiaalinen rooliteoria selittää, miten yksilöt sukupuoli-identiteetit ja sosiaaliset odotukset vaikuttavat heidän kognitioihinsa ja käyttäytymiseensä, tarjoten huomattavaa tukea sukupuolen moderivalle roolille. Sen mukaan ihmiset pyrkivät säätelemään käyttäytymistään omien sukupuoli-identiteettiensä ja sosiaalisten odotustensa perusteella. Erityisesti positiiviset tunteet ja itsetunto nousevat, kun käyttäytymisen ja itsestandardien välillä on hyvä vastaavuus, kun taas epäkohdat aiheuttavat negatiivisia tunteita ja vähentynyttä sitoutumista. Ihmisillä on motivaatio sopeuttaa käyttäytymistään sukupuoliroolien kognitioon. (Tian ym. 2021.)

Naiset voivat tietyissä olosuhteissa saavuttaa jopa suurempia etuja sosiaalisesta pääomasta kuin miehet. Aiemmat tutkimukset ovat todenneet, että naiset hyötyvät vähemmän sosiaalisista verkostoista kuin miehet, koska naisten voi olla vaikeampaa tehdä voimakkaita yhteyksiä epävirallisten verkkojen ja vaikutusvaltaisten henkilöiden saatavuuden puutteen vuoksi. Voidaan kuitenkin osoittaa, että kun naisilla on tukevia vanhempia henkilöitä tai mentoreita, he voivat itse asiassa saada myönteisempiä uratuloksia kuin miehet samantlaisissa olosuhteissa. (Choi 2019). Sosiaalisesta rooliteoriasta päätellen naiset ovat mukautuvaisempia, yhteisöllisempiä, sosiaalisesti suuntautuneempia, kun taas miesten odotetaan olevan aktiivisempia, itsevarmempia ja tehtäväorientoituneempia sukupuoli-identiteettiensä ja sosiaalisten odotustensa vaikutuksesta siten, että naisilla on taipumus käyttää enemmän välttelyemotionaalisia tai käytöksellisiä selviytymisstrategioita kohdatessaan stressiä tai muita negatiivisia tapahtumia työssä. Tässä tutkimuksessa sekä naisiin että miehiin vaikuttaa negatiivisesti työpaikan yksinäisyys. (Tian ym. 2021.)

Työnantajasektorin merkityksellisyys työhyvinvoinnin kannalta ei ollut suurta. Kunnalla työskentelevät kokevat enemmän uupumusta, kuin yksityisellä tai valtiolla työskentelevät. Kunta-ala on naisvaltainen, mikä voi osaltaan selittää joitakin tuloksia (Lyly-Yrjänäinen 2023, 101). Toisaalta kunnalla työskentelevät erottuivat myös yhteisöllisyyden kokemisessa. Ne olivat esimerkiksi huomattavasti yleisempiä kunnalla, kuin valtiolla tai yksityisellä sektorilla. Naiset kokivat myös enemmän yhteisöllisyyttä, kuin miehet, joten kunta-alan naisvaltaisuus voi vaikuttaa paljon yhteisöllisyyden

kokemisen tuloksiin. Kyselyn mukaan työnteon paikkoihin voivat eniten vaikuttaa valtiolla työskentelevät (Lyly-Yrjänäinen 2023, 84). Tämä onkin tutkimuksen kannalta huomattava tekijä yleisessä työhyvinvoinnissa, mikä voi osaltaan selittää esimerkiksi pienempää uupumusta valtion työntekijöiden joukossa.

Työntantajasektorin ja työn imun ja työssä tylsistymisen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Yleisesti työntantajasektorin tulokset eivät anna paljoa tulkittavaa. On kuitenkin huomattavaa, että tuloksia ei kannata yleistää yksityiseen ja julkiseen, sillä kunnan ja valtion välisiä eroja löytyy. Jatkotutkimuksen kannalta olisikin hyödyllistä tutkia työntantajasektoreiden eroja hyvinvoinnin kokemisessa ja yhdistää niitä muihin työhyvinvoinnin tekijöihin, kuten koulutusmahdollisuuksiin työpaikalla tai työpaikan yleiseen ilmapiiriin.

Esihenkilötyöllä on merkittävä rooli työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksessa havaittiin, että esihenkilöasema ennusti vähemmän uupumusta, huomattavasti enemmän työhön uppoutumista, harvemmin työssä tylsistymistä sekä enemmän yhteisöllisyyttä. Näiden erojen taustalla vaikuttaa esihenkilöiden työtehtävien luonne, johon kuuluu paljon yhteistyötä alaisten ja sidosryhmien kanssa, sekä työn vaihtelevuus. Esihenkilöt ovat sitoutuneempia työhönsä ja kokevat suurempaa työn imua, mikä johtuu haastavista, tärkeistä ja autonomisista työtehtävistä (Lu ym. 2016; Saks 2006).

Tämä sitoutuneisuus ja työn imu näkyvät myös esihenkilöiden korkeampana työsitoutuneisuutena ja pienempinä vaihtuvuusaikeina verrattuna linjatason työntekijöihin. Työpaikan resurssit ja edut, kuten palkkiot, haastavat tehtävät ja organisaation tuki, parantavat merkittävästi työntekijöiden sitoutumista työhön. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että tarjotut työtehtävät ja organisaation tuki vaikuttavat suuresti työn imuun. (Schaufeli & Bakker 2004.) Esihenkilötyön luonteeseen kuuluu myös suurempi innostus ja sitoutuneisuus verrattuna muihin työntekijöihin. Tämä johtuu osittain siitä, että esihenkilötyö vaatii enemmän kokemusta, koulutusta ja sitoutumista. (McBain 2006.) Esihenkilöt ovat myös avuliaampia, valmiita näkemään vaivaa ja osoittavat enemmän kiinnostusta kasvumahdollisuuksiin kuin tavalliset työntekijät (Lu ym. 2016). Korkean statuksen ammattiteissa koetaan enemmän eirutiininomaisia ja itsenäisiä työolosuhteita, jotka ennustavat suurempaa auktoriteettiä ja palkkaa (Riley & Keith 2004). Tällaiset olosuhteet antavat työntekijöille mahdollisuuden kehittää suurempaa kontrollin tunnetta työssään, mikä puolestaan johtaa jälleen korkeampaan työtyytyväisyyteen (Rollero ym. 2016, 469).

Myös sukupuolella on vaikutusta esihenkilöiden hyvinvoinnissa. Esimerkiksi sukupuoli, sosiaalisuus sekä sosioekonominen asema ovat vahvasti yhteydessä työhyvinvoinnin kautta toisiinsa. Vaikka naisjohtajien läsnäolo ja miesten vanhempainvapaan käyttö voivat parantaa naisten sosiaalisia suhteita sekä miehiin että naisiin, on myös havaittu, että naisjohtajat voivat kohdella naispuolisia alaisiaan ankarammin kuin miespuolisia. Tämä voi johtua yrityksistä sopeutua mieslähtöiseen organisaatiokulttuuriin ja erottua suku-puolileimastaan. (Shin & Kim 2022.)

Vaikka jotkut tutkijat ovat dokumentoineet korkeampia stressitasoja ammatti- tai esimiestyöntekijöiden keskuudessa verrattuna alempiin työntekijöihin, useimmat tutkimukset ovat laajalti yksimielisiä siitä, että korkeamman statuksen työpaikoilla on myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin (Booth & Van Ours 2009; Calvo-Salguero, Carrasco Gonzales, Martínez, Salinas & de Lecea 2010; Clark, Frijters & Shields 2008; Salinas-Jime'nez, Arte's & Salinas-Jime'nez 2013). Voidaan siis todeta, että esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus työyhteisön toimivuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Esihenkilöt kokevat suurempaa työn imua ja ovat sitoutuneempia työhönsä, mikä heijastuu positiivisesti koko organisaatioon. Samalla on tärkeää tiedostaa erilaiset haasteet ja odotukset, joita esihenkilöillä voi olla erityisesti sukupuoleen liittyen, ja pyrkiä luomaan työympäristöjä, jotka tukevat kaikkien työntekijöiden menestystä ja hyvinvointia.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Pohdinta

Etätyöllä kerrotaan olevan useita mahdollisia etuja työntekijöille ja organisaatioille. Yksi usein raportoitu havainto kirjallisuudessa on, että etätyö lisää työntekijöiden joustavuutta ja autonomiaa. Etätyötä tekevillä työntekijöillä on enemmän vapautta jäsentää työtoimintaansa ja päättää, milloin, missä ja miten he osallistuvat työhön, jolloin he voivat esimerkiksi työskennellä omien tuottavuussykliensä ja -aikojensa mukaan. Tämä joustavuus voi edistää organisaation ketteryyttä, sillä työntekijät pääsevät tehokkaammin käsiksi työhön liittyvään tietoon ajasta ja tilasta riippumatta. Lisääntynyt joustavuus ja työntekijöiden autonomia nähdään näkökulmana, joka lisää työtyytyväisyyttä, parantaa työmoraalia ja yrityskuvaa joustavasta työpaikasta, joka huolehtii työntekijöistään. Lisäksi useat tutkimukset väittävät, että etätyön mahdollistama joustavuus voi parantaa työntekijöiden kykyä koordinoida paremmin työtä ja ei-työtä koskevia sitoumuksia, mikä edistää työ- ja yksityiselämän tasapainoa. (Boell ym. 2016.) Etätyöskentely avaa siis paljon mahdollisuuksia työntekijöille löytää itselle tuottavin työskentelytapa. Vapaus työssä tuo kuitenkin mukanaan myös erilaisia haasteita. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tulokset ovat edelleen vaihtelevia ja riippuvaisia ulkoisista tekijöistä, mutta etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin väliltä löytyy myös yhteyksiä.

Tämän tutkimuksen ja aikaisemman teorian perusteella voidaan todeta, että työn imu on vahvasti yhteydessä etätyöskentelyyn. Työn imu lisää työhyvinvointia ja sillä on suuri merkitys työntekijän kokonaisyhyvinvoinnin kannalta. Etätyön yhteys työn imuun ei kuitenkaan ole yksiselitteinen ja se voidaankin liittää vahvemmin etätyön kautta tulevaan autonomian tunteeseen, sillä tutkimuksen jälkimmäisten regressiomallien mukaan voidaan todeta työn imun lisääntyvän jopa vähemmällä etätyöpäivillä sekä mahdollisuudella vaikuttaa niiden määrään.

Työn imun vaikutukset voidaan siis nähdä positiivisena, mutta tulokset osoittavat myös työuupumusta ja yhteisöllisyyden heikompaa kokemista etätyötä tekevillä. Nämä tekijät vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin, joten etätyöskentelyn ei voida sanoa suoraan lisäävän hyvinvointia. Tämä johtuu työn resurssien, kuten ihmissuhteiden ja sosiaalisten suhteiden, puutteesta, mikä johtaa sosiaaliseen eristäytymiseen. Toisaalta useat tutkimukset ovat löytäneet sen myönteisen yhteyden

työntekijän työsuoritukseen. Etätyöntekijät voivat kompensoida etätöiden väistämättömiä haittoja ja viime kädessä parantaa työsuoritustaan muokkaamalla ennakoivasti työnsä yksilöllisten tarpeidensa ja työvaatimustensa mukaiseksi (Liu, Wan & Fan 2021). Etätöiden voidaankin ajatella olevan resurssien hallintaa ja niiden hyödyntämistä oman tilanteen eduksi. Hyvinvoinnin taustalla onkin myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilöllisesti etätöiden tuomiin hyötyihin ja haittoihin.

Sosiodemografiset tekijät olivat myös merkittävässä osassa regressiomalleissa. Ne vaikuttivat tuloksiin suunnilleen aikaisemman tutkimuksen suuntaisesti. Erot etä- ja toimistotyöskentelyn määrässä eivät kuitenkaan ole suuria. Naiset kokivat enemmän työn imua ja uupumusta, kun taas esihenkilöasemassa olevat kokivat todennäköisemmin kokonaisvaltaisesti parempaa työhyvinvointia. Nuorempi ikä oli yhteydessä tylsistymiseen ja vanhempi ikä työn imuun. Kannattaakin pohtia olisivatko tulokset samoja, jos etätöitä ei olisi vakioitu regressiomallissa. Sosiodemografiset tekijät selittävät joitakin työhyvinvoinnin kokemuksista, mutta toisaalta, koska erot etätöitä tekevillä ja tekemättömällä eivät olleet suuria, voidaan olettaa, että tulokset olisivat olleet melko samoja sosiodemografisten tekijöiden kannalta. Tulokset voivat vaikuttaa siis yleisestikin hyvinvointiin, eivät vain etätöskentelyyn, vaikka se oli mallissa vakioituna. Suurimmat erot etätöskentelyn ja toimistotyöskentelyn välillä ovat työyhteisö, työergonomia ja työn ja arjen väliset rajat. Näiden perusteella voidaan todeta, että yhteisöllisyyden kokemukset heikkenevät etänä työskennellessä ja tämä tapahtuu erityisesti miehillä ja tavallisilla työntekijöillä. Työpaikkojen voi siis olla hyvä kiinnittää huomiota erityisesti näiden ryhmien hyvinvointiin etätöskennellessä.

Jälkimmäisten regressiomallien avulla voidaan todeta, että etätöiden määrällä ei ole suurta yhteyttä hyvinvointiin, mutta sen määrään vaikuttamisella on yhteys kaikkiin tässä tutkimuksessa käytettyihin työhyvinvoinnin mittareihin. Huomattavasti etätöiden määrää tärkeämpää työhyvinvoinnin kannalta on mahdollisuus vaikuttaa etätöiden määrään tai kokemukseen siitä, että on saanut vaikuttaa riittävästi etätöiden määrään. Tämä tulos on linjassa aiempien tutkimusten rinnalla siitä, että juuri autonomia ja joustavuus työssä lisäävät hyvinvointia. Aikaisempi tutkimus aiheesta on myös todennut samat tulokset. Korkean intensiteetin etätöihin (4 päivää viikossa) ei liittynyt suurta työn imua, kun taas matalan intensiteetin etätöiden ja kohtalaisen intensiteetin etätöiden oli yhteydessä korkeampaan työn imuun sekä miehillä että naisilla. Sopivissa määrin tapahtuva etätöiden voi lisätä työhön sitoutumista. (Nagata ym. 2021.)

Autonomia etätyöskentelyyn liittyen lisää työn imua, vähentää uupumusta sekä tylsistymistä ja kasvattaa yhteisöllisyyden tunnetta. Vaikka joissain hyvinvoinnin tekijöissä etätyöskentely itsessään heikensi hyvinvointia, mahdollisuus vaikuttaa etätyöskentelyyn lisää sitä. Voidaan siis olettaa, että päätösmahdollisuus etätyöskentelystä on suuremmassa roolissa työhyvinvoinnissa, kuin etätyöskentely itsessään. Aikaisempaan teoriaan peilaten voidaan todeta, että työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jossa yksi heikko osa-alue voi vaikuttaa kokonaisjaksamiseen ja toinen vahva osa-alue voi puolestaan pitää työhyvinvoinnin vahvana. Virolaisen (2012) sosiaalista, fyysistä ja psyykkistä sekä henkistä hyvinvointia tarkastellessa erityisesti psyykkisen ja henkisen hyvinvoinnin merkitys etätyöskentelyssä korostuu. Tutkimusten perusteella on selvää, että sosiaalinen hyvinvointi laskee etänä työskennellessä, mutta vahvalla psyykkisellä ja henkisellä hyvinvoinnilla voidaan myös kompensoida tätä. Näihin kuuluvat työn mielekkyys, mielenkiintoisuus, työn imu ja autonomia lisäävät hyvinvointia, jolloin tietynlainen kompensatio yhteisöllisyyden laskulle voi toimia myös työhyvinvointia lisäten.

Työn voimavarojen kannalta juuri työn hallinta ja autonomia ennustavat korkeampaa työhyvinvointia, mikä vastaa myös tämän tutkimuksen tuloksia (Hakanen 2004). Toisaalta siihen liittyy myös innovatiivinen ilmapiiri ja sosiaalinen tuki, mitkä voivat olla heikompia etänä työskennellessä. Niitä ei tässä tutkimuksessa tutkittu, mutta erityisesti esimiesten korkeamman työhyvinvoinnin takia olisi mielenkiintoista tutkia millainen esimiehen tuki etätyötä tekeville on ja miten se vaikuttaa hyvinvoinnin kokemiseen. Voimavarateoria perustuu kuitenkin ajatukselle siitä, että työhyvinvointi on kokonaisuus. Tässä tutkimuksessa pystyttiin tarkastelemaan osaa työn voimavaroista, mutta erityisesti niiden menettäminen voi johtaa työuupumukseen.

Korkeampi yhteisöllisyys ja työn imu ja vähäinen uupumus sekä tylsistyminen ovat työhyvinvoinnin kannalta paras mahdollinen vaihtoehto. Tämän tutkimuksen perusteella kuitenkin etänä työskentely heikentää yhteisöllisyyttä ja lisää uupumusta, mitkä vaikuttavat merkittävästi yleiseen työhyvinvointiin. Toisaalta työn imu on korkeampaa, mikä kasvattaa hyvinvointia. Oleellista työhyvinvoinnin ylläpidossa etänä työskennellessä on siis autonomia ja balanssin löytäminen esimerkiksi heikentyneiden sosiaalisten kontaktien ja korkeamman työuupumuksen kautta työn mielekkyyden ja uppoutumisen lisääntymiseen. Hybridityöskentely onkin varmasti työhyvinvoinnin kannalta paras vaihtoehto.

8.2 Tutkimuksen rajoitteet ja sovellettavuus

Tutkimukseni perustuu valmiiseen aineistoon, joka on hankittu luvallisesti yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta. Tutkimus on tehty tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Olen tietoinen siitä, että tutkimustuloksilla voi olla laajempia yhteiskunnallisia vaikutuksia. Tästä syystä olen pyrkinyt varmistamaan, että tutkimukseni noudattaa korkeita eettisiä standardeja ja että tulokset esitellään tasapuolisesti ja vastuullisesti. Valmiin aineiston käyttö tutkimuksessa rajaa omia mahdollisuuksia vaikuttaa aineiston keräämisen eettisyyteen. Tilastokeskuksen tiedoista käy kuitenkin ilmi, että tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja kaikki data on anonymisoitua. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti tämän tutkimuksen aineistoa on käytetty huolellisesti, pidetty salassa ja tullaan poistamaan kokonaisuudessaan tutkimuksen valmistuttua. Lisäksi tutkimuksen tulosten ja raportoinnin osalta vastaajien anonymiteetti on varmistettu ja tutkimustulokset on esitelty rehellisesti ja tarkasti, siten, että ne heijastavat aineistosta tehtyjä havaintoja objektiivisesti. Tämän lisäksi analyysi on raportoitu tarkasti, jotta tutkimus on mahdollista toistaa.

Tutkimuksessa oli myös rajoitteita ja paljon aihetta jatkotutkimukselle. Tilastokeskuksen keräämä Työolobarometri on vuodelta 2022. Vaikka se ajoittuu vain muutaman vuoden päähän, tulee huomioida työmarkkinatilanteen jatkuvat muutokset ja etätyöskentelyyn liittyvä jatkuva kehitys esimerkiksi etätyöskentelyn tapojen edistymisen kautta. Asiantuntijatyössä käytettävä teknologia kehittyy jatkuvasti, ja se voi vaikuttaa etätyön rasittavuuteen ja sitä kautta työhyvinvointiin jo muutamankin vuoden kehityksessä. Myös tutkimuksen ajalliset rajoitteet on hyvä huomata. Käytetty aineisto on tehty poikkileikkaustutkimuksena, mikä tarjoaa kattavan kuvan tilanteesta tietynä ajankohtana. On siis mahdollista, että tutkimustulokset eroavat tästä tutkimuksesta, mikäli samanlainen poikkileikkaustutkimus tehtäisiin toisena ajankohtana.

Tutkimuksen aineisto koostui alle 2000 palkansaajasta, mikä saattaa rajoittaa tulosten yleistettävyyttä laajempaan populaatioon. Erityisesti etätyötä säännöllisesti tekevien määrä oli pieni suhteessa populaatioon, joten tulosten tulkinta on rajoittunutta. Vaikka koronapandemian aikaan suurin osa työstä tehtiin etänä, hybridityöhön vakiintui sen jälkeen vain tietyt ammatit, joille työpaikan sijainnilla ei ole merkitystä. Näitä ovat

esimerkiksi asiantuntijatyöt. Tutkimuksessa ei siis huomioida ammatteja, joita tehdäkseen tulee olla paikan päällä, kuten esimerkiksi kaupat ja päiväkodit. Tutkimukseen vastanneista suurimmat määrät etätöitä tekevät ylemmät toimihenkilöt. Tutkimuksesta rajattiin siis pois sosioekonominen asema selittäjänä, sillä se olisi rajannut tuloksia liikaa, työntekijöiden painottuessa vahvasti ei etätöitä tekeviin. Lisäksi valmis kyselylomake on saattanut rajoittaa vastausten syvällisyyttä verrattuna esimerkiksi haastattelututkimukseen ja valmiit kysymykset rajoittavat vastausten tulkintaa, sillä työhyvinvointia ei voida erottaa muusta elämästä, josta oli rajallisesti kysymyksiä tässä aineistossa. Tutkimuksessa puuttuu oleellisia tietoja esimerkiksi tehdyn työn määrästä ja kotioloista, joilla on aikaisemman tutkimuksen mukaan merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin kokemiseen.

Jatkon kannalta taustamuuttujien käyttäminen vapaammin voi mahdollistaa enemmän yhteyksiä hyvinvoinnin kokemusten ja selittäjien välillä. Valmiin aineiston kanssa ei ole mahdollista tutkia kaikkia vaihtoehtoisia selityksiä, vaan osa jää tulkinnan varaan. Tutkimustuloksia voidaan käyttää parantamaan yritysten etätyöskentelyn käytäntöjä työhyvinvointia vahvistavaan suuntaan. Erityisesti etätöiden johtaminen ja työhyvinvoinnin ylläpito haittojen ehkäisemisen sijaan ovat hyviä kehityskohteita Suomen tasolla etätyöskentelyn ja työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimus on samassa linjassa aikaisemman tutkimuksen mukaan siitä, että autonomia etätyöskentelyn yhteydessä lisää työhyvinvointia. Lisäksi tutkimus tarjoaa uutta tietoa siitä, että pienempi määrä etätöitä voi olla yhteydessä korkeampaan työhyvinvointiin. Jatkotutkimus aiheesta olisi hyödyllistä toteuttaa esimerkiksi haastatteluaineistona, jossa päästään tutkimaan tarkemmin työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotka nousevat erityisesti esiin etätöitä tehdessä.

KIRJALLISUUS

- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022) Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household*, 20(2), 447-470.
- Bareket-Bojmel, L., Chernyak-Hai, L., & Margalit, M. (2023) Out of sight but not out of mind: The role of loneliness and hope in remote work and in job engagement. *Personality and Individual Differences*, 202, 111955.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021) Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441.
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017) Creating workplace well-being: Time for practical wisdom. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 570-604.
- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6), 2250.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015) Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly journal of economics*, 130(1), 165-218.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2009) Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier?. *Economica*, 76(301), 176-196.
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016) Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131.
- Brooks, S. K., Hall, C. E., Patel, D., & Greenberg, N. (2022) “In the office nine to five, five days a week... those days are gone”: qualitative exploration of diplomatic personnel’s experiences of remote working during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychology*, 10(1), 1–272.

- Calvo-Salguero, A., Carrasco González, A. M., Martínez, Salinas, & de Lecea, J. M. (2010) Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African Journal of Business Management*, 4(7), 1247–1259.
- Choi, S. (2019) Breaking through the glass ceiling: Social capital matters for women's career success?. *International Public Management Journal*, 22(2), 295-320.
- Clark, A. E., Frijters, P., & Shields, M. A. (2008) Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46, 95–144.
- Craig, L. (2007) Is there really a second shift, and if so, who does it? A time-diary investigation. *Feminist review*, 86(1), 149-170.
- Duanyi, Y., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023) Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *Industrial & Labor Relations Review*, 76(3), 504-531.
- Fan, W., & Moen, P. (2023) Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, 64(1), 152-171.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Hakanen, J. (2002) Työuupumuksesta työn imuunpositiivisen työhyvinvointikasitteen ja-menetelman suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Tyo ja Ihminen*, 16, 42-58.
- Hakanen, J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020) Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos.

- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014) Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(9), 911-918.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006) A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 389-399.
- James, J. B., McKechnie, S., & Swanberg, J. (2011) Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 173–196. <https://doi.org/10.1002/job.681>
- Junça Silva, A., Violante, C., & Brito, S. (2023) The role of personal and job resources for telework's affective and behavioral outcomes. *Kybernetes*.
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021) The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948.
- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022) Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(6), 457-467.
- Keyriläinen, M. (2021) Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36, 69–86. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005) Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kurowska, A. (2020) Gendered Effects of Home-Based Work on Parents’ Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research*, 151(2), 405-425.

- Liu, L., Wan, W., & Fan, Q. (2021) How and When Telework Improves Job Performance During COVID-19? Job Crafting as Mediator and Performance Goal Orientation as Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 2181–2195. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340322>
- Lopes, S., Dias, P. C., Sabino, A., Cesário, F., & Peixoto, R. (2023) Employees' fit to telework and work well-being:(in) voluntariness in telework as a mediating variable?. *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 257-274.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016) Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2023) Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Manka, M.-L., & Manka, M. (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media
- Martin, D. R., Winchatz, M. R., Knight, K., & Burrows, L. (2023) Managing Workplace Boredom: Employee Coping Strategies, Supervisor Communication, and Job Satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(3), 314-326.
- McBain, R. (2006) Employee engagement—the emergence of a new construct?. *Henley Manager Update*, 17(4), 21-33.
- Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K., & Christine, K. (2009) Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(5), 397-404.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016) The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 46–70.

- Mäkikangas, A., & Pyöriä, P. (2023) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi?.
- Mäkinieniemi, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022) Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. Diakooste tutkimustuloksista. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., ... & Mori, K. (2021) Intensity of home-based telework and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(11), 907-912.
- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024) The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*, 31(1), 5-26.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017) Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work and Stress*, 31(2), 101–120.
- Nummenmaa, L. (2004). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010) Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185.
- Qian, Y., & Fan, W. (2019) Men and women at work: Occupational gender composition and affective well-being in the United States. *Journal of Happiness Studies*, 20(7), 2077-2099.
- Riley, A. L., & Keith, V. M. (2004) Work and housework conditions and depressive symptoms among married women: The importance of occupational status. *Women and Health*, 38(4), 1–17.

- Rollero, C., Fedi, A., & De Piccoli, N. (2016) Gender or occupational status: What counts more for well-being at work? *Social Indicators Research*, 128(2), 467-480. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-015-1039-x>
- Russo, D., Hanel, P. H. P., Altnickel, S., & van Berkel, N. (2021) Predictors of well-being and productivity among software professionals during the COVID-19 pandemic – a longitudinal study. *Empirical Software Engineering: An International Journal*, 26(4), 62–62.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Salinas-Jiménez, M., Arte's, J., & Salinas-Jiménez, J. (2013) How do educational attainment and occupational and wage-earner statuses affect life satisfaction? A gender perspective study. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 367–388.
- Sammarra, A., Profili, S., & Peccei, R. (2023) The multifaceted influence of age on employee work engagement: Examining the interactive effects of chronological age, relational age, and perceived age-related treatment. *German Journal of Human Resource Management*, 37(3), 221-242.
- Sampat, B., Raj, S., Behl, A., & Schöbel, S. (2022) An empirical analysis of facilitators and barriers to the hybrid work model: a cross-cultural and multi-theoretical approach. *Personnel Review*, 51(8), 1990–2020.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shin, H., & Kim, S. (2022) Overcoming women's isolation at work: The effect of organizational structure and practices on female managers' workplace relationships. *International Sociology*, 37(3), 330-354.
- Surányi, R. (2021) Gaining trust and remaining mentally sane while working from home. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 7(3), 223-240.

- Sutela, H., & Pärnänen, A. (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus. [online.]
https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186107/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf?sequence=1
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023) Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024) Työhyvinvointi. [online.]
<https://stm.fi/tyohyvinvointi> luettu 4.3.2024
- Tian, G., Pu, L., & Ren, H. (2021) Gender differences in the effect of workplace loneliness on organizational citizenship behaviors mediated by work engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 1389-1398.
- Tilastokeskus. (2024) Käsitteet: Etätyö. [online.]
<https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html> luettu 4.3.2024
- Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022) Työolobarometri 2022 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2023-10-04). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3784>
- Tsai, C. J. (2016) Boredom at work and job monotony: An exploratory case study within the catering sector. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 207-236.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työterveyslaitos. (2024) Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. [online.]
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo> luettu 4.3.2024
- Työterveyslaitos. (2024) Työhyvinvointi ja työkyky. [online.]
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky> luettu 4.3.2024

Virolainen, H. (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Warr, P. (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.

Warr, P. (1999). 20 Well-Being and the Workplace. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, (392).

Westbrook, S. (2023) Strengths and weaknesses of remote work: a review of the literature. *Issues in Information Systems*, 24(4).

Younghwan, S., & Gao, J. (2020) Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668.