

**INTEGROIVA KIRJALLISUUSKATSAUS
TYÖHYVINVOINNISTA HYBRIDITYÖSSÄ
SOSIOMATERIAALISELLA VIITEKEHYKSELLÄ**

Iida Rekonen

Viestinnän maisterintutkielma

Kevät 2024

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä – Author Iida Rekonen	
Työn nimi – Title Integroiva kirjallisuuskatsaus työhyvinvoinnista hybridityössä sosiomateriaalisella viitekehysellä	
Oppiaine – Subject Viestintä	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Kevät 2024	Sivumäärä – Number of pages 94
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>COVID-19 -pandemian seurauksena monet organisaatiot ovat siirtyneet niin kutsuttuun hybridimalliin, jossa työ jakaantuu etätöön ja työpaikalla tehdyn työn välillä. Hybridityö muuttaa työn sosiaalista ja materiaalista ympäristöä, mikä on yhteydessä myös kokemuksiin työhyvinvoinnista. Viestintäteknologiat mahdollistavat hybridityön spatiotemporaalisen joustavuuden ja sitovat työhyvinvoinnin kokemukset hybridityössä sosiomateriaaliseen viitekehukseen.</p> <p>Tämän integroivan kirjallisuuskatsauksen ensimmäisenä tavoitteena on tarkastella aineistolähtöisesti työhyvinvoinnin ja hybridityön tutkimusta. Toisena tavoitteena on analysoida teorialähtöisesti tutkimusten suhdetta viestintään ja sosiomateriaalisuuteen. Aineisto rajattiin vuosien 2020–2023 aikana julkaistuihin työhyvinvointia hybridityössä käsitteleviin empiirisiin tutkimusartikkeleihin. Aineiston 35 artikkelia on julkaistu viestinnän ja lähitieteiden julkaisuissa. Aineistoa lähestyttiin ensin aineisto- ja sitten teorialähtöisesti laadullisen sisällönanalyysin keinoin.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että kiinnostus aiheen tutkimiseen on globaalia ja kasvavaa. Aineiston artikkeleista nousee esiin kahdeksan alaluokkaa tekijöistä, jotka voivat edistää tai heikentää työhyvinvointia hybridityössä. Alaluokat yhdistyvät kahdeksi pääluokaksi: työn organisoimiseen liittyvät tekijät ja yksilöön liittyvät tekijät. Teknologiavälitteisellä viestinnällä ja johtamisviestinnällä on keskeinen rooli työhyvinvoinnissa hybridityössä. Sosiomateriaalisuus onkin läsnä tutkimustuloksissa juuri viestintäteknologioiden kautta. Lisäksi tuloksista käy ilmi, että hybridityöhön liittyvät järjestelyt ja ympäristöt eivät palvele kaikkia samalla tavalla.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat aiempia sosiomateriaaliseen viitekehukseen liittyviä huomioita tavoitettavuusparadoksista, ihmistoimijuuden ja materiaalsen toimijuuden limittymisestä sekä sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutuneesta vallasta. Kirjallisuuskatsauksen tuloksia voidaan myös soveltaa käytännön työelämässä tukemaan työntekijöiden hyvinvointia työn organisoimiseen ja esimerkiksi kokouskäytäntöihin liittyvillä toimilla.</p>	
Asiasanat – Keywords hybridityö, sosiomateriaalisuus, teknologiavälitteinen viestintä, työhyvinvointi	
Säilytyspaikka – Depository	
Muita tietoja – Additional information	

Kuviot

KUVIO 1 Aineiston keräämisessä käytetyt hakusanat	22
KUVIO 2 Aineiston artikkeleiden julkaisuvuodet	29
KUVIO 3 Aineiston artikkeleissa hyödynnetyt viitekehukset	30
KUVIO 4 Artikkeleissa käytetyt aineistonkeruumenetelmät	32
KUVIO 5 Aineiston artikkeleiden tutkimustulosten teemat	33
KUVIO 6 Aineiston artikkeleiden tutkittavien maantieteellinen jakauma	40
KUVIO 7 Aineiston viestintään keskittyvien tutkimusten teemat	43

Taulukot

TAULUKKO 1 Aineiston artikkelit	90
TAULUKKO 2 Aineiston artikkeleissa käytetyt tutkimusmenetelmät	94

Sisällys

1 Johdanto	6
2 Kirjallisuuskatsauksen konteksti	8
2.1 Sosiomateriaalisuus	8
2.3 Sosiomateriaalisuus ja konstitutiivinen näkökulma viestintään	12
3 Kirjallisuuskatsauksen keskeiset ilmiöt	13
3.1 Hybridityö	13
3.2 Työhyvinvointi	15
3.3 Hybridityö työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa	16
4 Kirjallisuuskatsaus työhyvinvoinnista hybridityössä	18
4.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset	18
4.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus	19
4.3 Aineiston kerääminen ja rajaaminen	21
4.4 Aineiston analyysi	24
5 Kirjallisuuskatsauksen tulokset	28
5.1 Työhyvinvoinnin tutkimus hybridityössä	28
5.1.1 Aineiston artikkeleiden taustat ja menetelmät	28
5.1.2 Aineiston artikkeleiden keskeiset tutkimustulokset	33
5.1.3 Pandemian yhteys työhyvinvoinnin tutkimukseen hybridityössä	38
5.2 Viestintä ja sosiomateriaalisuus aineiston artikkeleissa	42
5.2.1 Viestinnän merkitys aineiston artikkeleissa	42
5.2.2 Sosiomateriaalisuus aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa	46

	5
6 Pohdinta ja johtopäätökset	51
7 Arviointi ja jatkotutkimusehdotukset	63
8 Päättäntö	71
Kirjallisuus	73
Liitteet	90
Liite 1: Aineiston artikkelit	90
Liite 2: Aineiston artikkeleissa käytetyt tutkimusmenetelmät	94

1 Johdanto

Hybridityö ja etätyö ovat yleistyneet viime vuosina etenkin COVID-19 -pandemian seurauksena. Esimerkiksi kevään ja kesän 2020 aikana 45 % suomalaisista teki etätöitä, ja heistä suurin osa ilmaisi halunsa jatkaa etätöissä vastakin (Kovalainen ym., 2022). Lisäksi etätyön rooliin työhyvinvoinnin kokemisessa on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota (Kaltainen & Hakanen 2022; 2023). Yksilötasolla hybridityö voidaan kokea sekä työhyvinvointia edistävänä että heikentävänä tekijänä (esim. Moglia ym., 2021; Teng-Calleja ym., 2023).

Monessa organisaatiossa on pandemian huipun jälkeen siirrytty niin kutsuttuun hybridimalliin. Tässä maisterintutkielmassa hybridityö määritellään työksi, jossa teknologiavälitteisyys mahdollistaa työskentelyn myös työpaikan ulkopuolella (Halford, 2005). Hybridityössä spatiotemporaalinen, eli ajallinen ja tilallinen, joustavuus lisääntyy, kun työpaikalla työskentelyn rinnalla on myös etätyön vaihtoehto, joka voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Keppler ja Leonardi (2023) ennustavat, että etä- ja hybridityö tulevat vielä yleistymään tulevaisuudessa.

Viestintäteknologioiden käyttäminen mahdollistaa hybridityön. Työn materiaalsen ympäristön muuttuessa myös työn sosiaalinen ympäristö muuttuu.

Sosiomateriaalinen näkökulma huomioi sen miten materiaalinen ympäristö on yhteydessä sosiaaliseen ympäristöön. Digitaaliset työympäristöt tekevät tietyt tavat toimia ja viestiä helpommiksi kuin jotkin toiset (ks. Leonardi ym., 2019; Sivunen, 2017), mikä on yksi niistä tavoista, joilla materiaalinen ympäristö on vuorovaikutuksessa ihmisen toiminnan kanssa (ks. Leonardi, 2011). Huusko ja Sivunen (2022) kuitenkin huomauttavat, että käytetyistä välineistä huolimatta viestintäosaamisen peruselementit ovat aina samat.

Tässä maisterintutkielmassa työhyvinvointi määritellään Job-Demand Resources (JD-R) mallin mukaisesti liukumana, jota säätelevät työhyvinvointia edistävät työn resurssit ja työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset (Bakker & Demerouti, 2017). JD-R malli näyttyy kiinnostavana, sillä hybridityössä viestintä ja

vuorovaikutus voivat toimia sekä työn resursseina että vaatimuksina. Vuorovaikutus onkin merkittävällä tavalla yhteydessä työntekijöiden positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin hyvinvoinnista (Pennanen, 2015).

Työhyvinvoinnin kannalta hybridityö lisää vaatimuksia niin työntekijän toimijuuden kuin työn organisoimisen osalta. Vuorovaikutus on keskeisessä roolissa esimerkiksi viestintäteknologioiden käyttämiseen, työn johtamiseen, rajojen asettamiseen, sosiaalisiin suhteisiin, tiedon välittämiseen ja tasa-arvoon liittyvien käytäntöjen organisoimisessa (ks. Laitinen, 2020; Pennanen, 2015; Sivunen, 2017). Toisaalta hybridityön vahvuutena voi olla juuri sen joustavuus ja mahdollisuus yhdistää teknologiavälitteisesti ja kasvokkain toteutettu työ (ks. Parker ym., 2023).

Tämän maisterintutkielman menetelmänä on integroiva kirjallisuuskatsaus, joka sopii hyvin vielä verrattain vähän tutkittujen aiheiden kartoittamiseen (Callahan, 2010; Salminen, 2011; Torraco, 2005). Tutkielmassani analysoin vuosien 2020–2023 aikana julkaistuja empiirisiä työhyvinvointiin hybridityössä keskittyviä tutkimuksia viestinnän ja lähitieteiden aloilta. Tutkielman tarkoituksena on luoda synteesi työhyvinvointia ja hybridityötä käsittelevien empiiristen tutkimusten tuloksista. Tutkielman ensimmäisenä tavoitteena on *tarkastella aineistolähtöisesti työhyvinvoinnin ja hybridityön tutkimusta*. Toisena tavoitteena on *analysoida teorialähtöisesti tutkimusten suhdetta viestintään ja sosiomateriaalisuuteen*.

Pohjaan ajatteluni konstitutiiviseen näkökulmaan, jonka mukaan todellisuutta luodaan, ylläpidetään ja muokataan vuorovaikutuksessa (Baxter, 2004). Näin myös työhyvinvointi voidaan nähdä työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa rakentuvana ja ylläpidettävänä ilmiönä (Pennanen, 2018b), jossa yksilöt aktiivisina toimijoina toteuttavat, luovat ja muokkaavat yhdessä työyhteisön todellisuutta (McPhee ym., 2014). Teoreettisen viitekehyksen rakennan sosiomateriaalisuuden käsitteen varaan (ks. Leonardi, 2011). Näin voin tarkastella ihmisen ja materiaalisen toimijuuden limittymistä hybridityön spatiotemporaalisesti joustavassa ympäristössä.

2 Kirjallisuuskatsauksen konteksti

Tässä luvussa esittelen tutkielmani teoreettisen viitekehyksen. Ensin esittelen sosiomateriaalisuuden käsitettä. Lopuksi avaan sosiomateriaalisuuden ja konstitutiivisen näkökulman rinnasteisuuden tässä kirjallisuuskatsauksessa.

2.1 Sosiomateriaalisuus

Tässä tutkielmassa sovellan sosiomateriaalisuutta (sociomateriality) työhyvinvointia hybridityössä käsittelevien tutkimusten tarkasteluun. Sosiomateriaalisuuden ytimessä on ajatus sosiaalisen ja materiaalisen ulottuvuuden kietoutumisesta toisiinsa.

Kuismin (2021, s. 32) tiivistää ajatuksen näin:

Sosiaalisia ilmiöitä on mahdoton ymmärtää ottamatta huomioon materiaalisuutta, ja vastaavasti materiaalisia ilmiöitä on mahdoton ymmärtää ottamatta huomioon sosiaalisuutta.

Sosiomateriaalisuus ei kuitenkaan ole käsitteenä täysin yksiselitteinen, sillä eri koulukuntien käsitykset sosiaalisen ja materiaalisen kietoutumisesta painottuvat hieman eri tavoilla. Keskeisten kolmen koulukunnan ajattelutapoja edustavat teoretikot Wanda Orlikowski, Paul Leonardi ja François Coreen.

Orlikowskin (2007) mukaan ihmisiä on turhaa erottaa materiaalisesta ympäristöstä, koska ihmiset rakentuvat suhteessa materiaalisuuteen, kuten kehoihin, vaatteisiin, ruokaan ja välineisiin, jotka taas ovat ihmisen tuottamia. Leonardi (2013) puolestaan esittää, että sosiaalinen ja materiaalinen ovat erillisiä toisistaan, mutta tulevat yhteen ja limittyvät ihmisen toiminnan myötä ja näin luovat organisaation. Coreen (2020) taas painottaa, ettei materiaalinen ole vain asioita ja esineitä, vaan eri asioista viestiminen on tapa tehdä ne materiaalisiksi, ja materiaalisuus puolestaan on aina suhteellisesti kehittyvää. Hänen mukaansa sosiaalinen ja materiaalinen tuleekin nähdä välttämättömänä ominaisuutena kaikelle olemassa olevalle ja ainoan poikkeuksen tähän tekee tyhjiys.

Sosiomateriaalisuus tässä kirjallisuuskatsauksessa

Tässä tutkielmassa käsitän sosiomateriaalisuuden ensisijaisesti Leonardin (2011; 2013) ajatuksia mukaillen sosiaalisen ja materiaalisen limittymisestä ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden vuorovaikutuksessa. Yhdyn ajatukseen siitä, että materiaalinen sidottuna organisaation rakenteisiin ja työn organisoimiseen vaikuttaa sosiaaliseen kanssakäymiseen ja vuorovaikutukseen (Leonardi, 2013). Sosiomateriaalisuus syntyy ihmisten ja teknologioiden välisessä vuorovaikutuksessa, kun materiaalinen toimijuus ja ihmistoimijuus limittyvät (Leonardi, 2011). Etä- ja hybridityössä ihmiset eivät siis toimi irrallaan ympäristöstään, vaan käytetyt teknologiat ja organisaation käytännöt ja normit sekä työntekijän käsitys omasta roolistaan organisaatiossa ohjaavat toimintaa.

Sosiomateriaalisuutta tarkastellaankin usein toimijuuden kautta.

Sosiomateriaalisuudessa toimijuus ei kuitenkaan rajoitu vain ihmisiin. Leonardi (2011) hylkää ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden tarkastelemisen itsenäisinä toimijuuksina. Hänen ajattelussaan keskiöön nousee toimijuuden limittyminen, eli esimerkiksi se, miten ihmiset pystyvät hyödyntämään teknologioiden tarjoamia mahdollisuuksia ja miten teknologiat puolestaan ohjaavat ihmisiä toimimaan teknologian toimintalogiikan mukaisesti. Leonardi (2011) korostaakin, että keskeistä on ihmisen ja teknologioiden välinen vuorovaikutus ja toimijuuden limittyminen. Ihmiset ja teknologiat vaikuttavat siis toinen toisiinsa.

Vaikka materiaalinen toimijuus toteutuu ihmisen toiminnasta huolimatta, ihmisten on pystyttävä joko kiertämään teknologian toiminnan rajallisuus tai mukauttamaan sen toimintaa, jotta he voivat hyödyntää sitä työyhteisön tavoitteiden saavuttamiseen (Leonardi, 2011). Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jos käytössä oleva ohjelmisto ohjaa vahvasti tiettyyn toimintatapaan, joka on ristiriidassa työyhteisön tavoitteen kanssa, on heidän keksittävä tapa kiertää tämä haaste. Leonardi (2011) toteaa, että haasteesta yli pääseminen vaatii usein jonkin työtavan tai organisaation sisäisen vuorovaikutuksen käytäntöjen muuttamista, mikäli organisaatiosta ei löydy osaamista teknologian muokkaamiseen. Eli ihmiset mukauttavat omaa toimintaansa ja sopeutuvat järjestelmän toimintalogiikkaan tai, jos

tarvittavaa osaamista löytyy, voidaan järjestelmän toimintalogiikkaa pyrkiä muuttamaan paremmin työyhteisön tarpeita vastaavaksi.

Leonardin (2013) mukaan materiaallinen on sidottu ympäröiviin rakenteisiin, joiden puitteissa sosiaalinen syntyy ihmisten toiminnassa. Kaikilla esineillä, olivatpa ne sitten fyysisiä tai digitaalisia, on materiaalisuus, koska ne on rakennettu erilaisista ominaisuuksista, jotka mahdollistavat tietynlaisia toimintoja (Leonardi ym., 2019). Materiaalisen ja sosiaalisen suhde muuttuu ja kehittyy vuorovaikutteisesti ajan kuluessa (Leonardi, 2013). Itse materiaallinen ei muutu ajan kuluessa, mutta se miten sitä käytetään ja mitä sillä voidaan tehdä on muuttuvaa (Leonardi, 2013). Esimerkiksi puhelin on yhä puhelin, mutta taskuun mahtuva, kosketusnäytöllä ja tietokoneen ominaisuuksilla varustettu älypuhelin mahdollistaa hyvin erilaiset käyttötavat kuin perinteinen lankapuhelin.

Sosiomateriaalinen toimijuus ei siis ole liitoksissa vain fyysiseen ja digitaaliseen ympäristöön, vaan se rakentuu myös sosiaalisesti. Materiaallinen on väistämättä yhteydessä sosiaaliseen kanssakäymiseen, sillä se on sidottu organisaation rakenteisiin ja työn organisoimiseen (Leonardi, 2013). Työssä organisaation käytännöt ja ohjeistukset sekä työyhteisössä rakentuneet normit ja odotukset ohjaavat ihmisten toimintaa ja heidän kokemuksiaan toiminnasta (Huusko & Sivunen, 2022). Eli edes täysin etätyötä tehdessään ihminen ei koskaan ole irrallaan työpaikkansa sosiaalisesta normistosta.

Sosiomateriaalisuuden suhde valtaan

Sosiomateriaaliset rakenteet eivät ole neutraaleja. Ne luovat rajoittavia olosuhteita, jotka ihmisten tulee ottaa huomioon omassa käyttäytymisessään, ja mahdollisuuksia, joita ihmiset voivat tavoitella (Novak, 2015). Etä- ja hybridityön yhtenä keskeisenä ominaisuutena nähdään vapaus spatiotemporaalisista rajoituksista. Petani ja Mengis (2023) kuitenkin muistuttavat, ettei mikään työ, oli se sitten kuinka virtuaalista tahansa, tapahdu spatiotemporaalisessa, emotionaalisisessa ja sosiomateriaalisessa tyhjiössä. Työ on sitoutunut monin tavoin paitsi päivittäisiin toimintatapoihin, rakenteisiin ja kulttuurisiin odotuksiin myös ympäröiviin materiaaliin olosuhteisiin niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta (Novak, 2015). Työn materiaalisia

olosuhteita ovat esimerkiksi ne fyysiset ja digitaaliset ympäristöt, joissa työtä tehdään. Työn sosiaalisen ympäristön taas muodostavat ihmiset sekä organisaatiossa ja yhteiskunnassa vaikuttavat normit, säännöt, oletukset ja vuorovaikutuskäytännöt.

Onkin tärkeää ymmärtää mille pohjalle ja minkälaisen toiminnan seurauksena sosiomateriaalisuus rakentuu (Novak, 2015). Teknologiat ja sosiaaliset rakenteet vaikuttavat toisiinsa sekä vallan ilmenemiseen yhteiskunnassa (Leonardi & Barley, 2010). Yhteiskunnan rakenteet usein vahvistavat toisia jo vallassa olevia ryhmiä ja rajaavat toiset ryhmät marginaaliin esimerkiksi sukupuolen, ihonvärin, iän, yhteiskuntaluokan, seksuaalisen suuntautumisen tai uskonnon perusteella. Sosiaalinen ja materiaallinen työympäristö eivät koskaan ole vapaita valtasuhteista (Novak, 2015). Sosiomateriaaliset valtasuhteet tulevat näkyviksi paitsi vuorovaikutuksessa myös esimerkiksi yksilöiden mahdollisuuksissa hyödyntää työvälineitä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Ihmiset toimivat työssään niin omien kokemustensa, työn tarpeiden ja ympäristön vaikutuksen alaisina kuin myös työssä käytettyjen välineiden, tilojen ja teknologioiden tarjoamien mahdollisuuksien puitteissa (Leonardi & Barley, 2010). Esimerkiksi sähköpostiin liitetty automaattisen kalenterimerkinnän ja kalenterin kautta toteutettavan etäpalaverimahdollisuuden ominaisuus ohjaa ihmisten tapoja järjestää etäkokouksia. Etäpalaveriin osallistumiseen liittyvät paitsi käytetyn teknologian ominaisuudet myös tieto sekä taidot hyödyntää niitä. Tapaamisen merkittävyyden arviointiin taas liittyy esimerkiksi kutsun lähettäjän asema organisaatiossa. Ennakko-oletuksiin tapaamisen laadusta ja merkityksestä voidaankin pyrkiä vaikuttamaan kutsun lähettävän tahon valinnalla.

Organisaatioiden toiminta usein korostaa toisten etuoikeuksia ja marginalisoi toisia (Novak, 2015). Petani ja Mengis (2023) muistuttavat, etteivät materiaalisen ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ole tasa-arvoisia, sillä vaikka ominaisuudet periaatteessa ovat kaikille samat, ovat ihmisten tavat hahmottaa ja hyödyntää näitä mahdollisuuksia subjektiivisia. Työelämässä ihmiset toimivat niin työpaikalla kuin etätyössä organisaation sosiaalisen ja materiaalisen ympäristön sääntöjen ohjaamina ja niiden puitteissa tavoitellen yhteistä päämäärää. Samaan aikaan yksilöillä on kuitenkin aina omat subjektiiviset kokemuksensa, kykynsä ja mahdollisuutensa

hyödyntää esimerkiksi työssä käytettävien viestintäteknologioiden tarjoamia käyttömahdollisuuksia. Teknologioita sujuvasti käyttävät yksilöt pystyvät hyödyntämään hybridityön etuja hyvin toisella tavalla kuin yksilöt, joilla on vähemmän osaamista digitaalisessa ympäristössä toimimiseen.

2.3 Sosiomateriaalisuus ja konstitutiivinen näkökulma viestintään

Sosiomateriaalisuuteen liittyy vahvasti myös asioiden ja ilmiöiden hahmottaminen ajallisesti muuttuvina ja kehittyvinä se sijaan, että niillä olisi ennalta määrätty tai pysyvä muoto (Kuismin, 2021). Ajallinen kehittyminen ja alati uudelleen luomisen ajatus luo luonnollisen yhdyssiteen sosiomateriaalisuuden ja konstitutiivisen näkökulman välille. Sosiomateriaalisuus ja konstitutiivinen näkökulma eivät ole toisilleen alisteisia, vaan toimivat rinnakkain.

Tässä tutkielmassa pohjaan ajatukseni viestinnästä konstitutiiviseen näkökulmaan. Sen mukaan todellisuutta luodaan muokataan ja ylläpidetään vuorovaikutuksessa (Baxter, 2004). Konstitutiivinen näkökulma yhdistyy sosiomateriaalisuuteen jatkuvan vuorovaikutuksen kautta tapahtuvan toimintatapojen vahvistamisen ja muutoksen ajatuksen kautta. Kaikki organisaation viestintä voidaankin nähdä sosiomateriaalisena. Konstitutiivisesta näkökulmasta katsottuna organisaatio rakentuu vuorovaikutuksessa, jossa sekä sosiaalinen että materiaallinen vaikuttavat olennaisesti organisaation käytäntöjen muotoutumiseen (Fairhurst & Putnam, 2014).

Konstitutiivisen näkökulman mukaan organisaatioviestinnässä symbolit ja merkitykset liikuttavat ihmisiä ja liikkuvat ihmisten välillä teksteinä, objekteina ja fyysisinä tuntemuksina, joita välittävät niin inhimilliset kuin ei-inhimillisetkin tahot (Kuhn ym., 2019). Esimerkiksi etäjohtaminen on vuorovaikutusta, johon osallistuu ihmisten lisäksi usein myös materiaalisia toimijoita (Clifton ym., 2021). Etätyötä tehdessä omasta läsnäolosta ilmoittava vihreä tai punainen pallukka organisaation käyttämällä alustalla, voikin toimia yksilön kokemuksen tasolla välineenä, joka muistuttaa valvonnasta ja näin ohjaa toimintaa ja oman läsnäolon ilmaisua ehkä eri tavalla kuin se ohjaisi työpaikalla läsnäollessa.

3 Kirjallisuuskatsauksen keskeiset ilmiöt

Tässä luvussa syvennyn tutkielmani keskeisiin ilmiöihin. Ensin esittelen ja määrittelen hybridityön ja työhyvinvoinnin omissa alaluvuissaan. Lopuksi teen vielä näkyväksi tarpeen kirjallisuuskatsaukselle työhyvinvoinnista hybridityössä.

3.1 Hybridityö

Halford (2005) määrittelee hybridityön spatiaalisesti hajaantuneeksi työksi, jossa teknologiavälitteisyys mahdollistaa työskentelyn myös työpaikan ulkopuolella. Hybridityön toteutukseen liittyykin keskeisesti ajatus työn jakamisesta tavalla tai toisella työpaikan ja etätyön välillä (de Lucas Ancillo ym., 2021; Krajčik ym., 2023; Moglia ym., 2021; Petani & Mengis, 2023; Sampat ym., 2022; Teng-Calleja ym., 2023). Tässä kirjallisuuskatsauksessa käsitän hybridityön Työterveyslaitoksen (ei pvm) jaottelun mukaan, jossa a) sama työntekijä työskentelee vuorotellen sekä etätyössä että työpaikalla, b) osa työntekijöistä työskentelee kokonaan etätyössä ja osa kokonaan työpaikalla tai c) etätyössä ja työpaikalla vuorotellaan ryhmittäin.

Vanhemmassa tutkimuskirjallisuudessa käytetään harvoin käsitettä hybridityö. Sen sijaan tutkimuksissa puhutaan etätyöstä. Kun tutkimuksissa on huomioitu työn jakautuminen useilla eri tavoilla etätyön ja työpaikalla tehdyn työn välillä (esim. Bailey & Kurland, 2002; Garret & Dazinger, 2007; Leonardi ym., 2010), voidaan niiden katsoa käsittelevän hybridityötä. Esimerkiksi Bailey ja Kurland (2002) korostavat, että työntekijät usein vaihtelevat etätyön ja työpaikalla tehdyn työn välillä. Garret ja Danzinger (2007) puolestaan jaottelevat työntekijöitä sen mukaan työskentelevätkö he pysyvästi etänä tai työpaikalla vai esimerkiksi vaihtelevatko he työpaikan ja etätyön välillä. Aiempaan tutkimuskirjallisuuteen tutustuesssa tuleekin huomioida käytettyjen käsitteiden lisäksi se, miten ne on tutkimuksissa määritelty ja miten ne ovat suhteessa oman tutkielman käsitteenmäärittelyyn.

Viestintäteknologiat ja hybridityön organisoiminen

Hybridityössä teknologiavälitteisen viestinnän rooli sekä erilaiset työn organisoiminnan käytännöt korostuvat. Wajcmanin ja Rosen (2011) tutkimuksen mukaan työpäivästä kolme neljäsosaa muodostuu viestinnästä, josta suurin osa käydään erilaisten viestintäteknologioiden avulla. Reilussa kymmenessä vuodessa teknologia on kehittynyt merkittävästi, ja erilaisia viestintäteknologioita käytetään entistä enemmän. Koska viestintäteknologiat ovat tavalla tai toisella väistämätön osa nykypäivän työympäristöä, on työssä aina läsnä tietynlainen digitaalisen ja fyysisen työpaikan hybridimalli (Petani & Mengis, 2023). Hybridityön tutkimus onkin tärkeä keino hahmottaa tämän päivän työympäristöjä.

Viestintäteknologiat ovat hybridityössä sekä työssä käytettyjä työkaluja että työn tekemisen jaettu tila (Petani & Mengis, 2023). Hybridityö spatiaalinen hajaantuminen muuttaa paitsi työn myös työn organisoimisen ja johtamisen luonnetta (Halford, 2005). Organisaatioiden näkökulmasta etätyön tekeminen voi parantaa työn tuottavuutta ja organisaation tulosta sekä muuttaa konkreettista tilankäyttöä (esim. de Lucas Ancillo ym., 2021; Moglia ym., 2021). Erilaiset fyysiset ja digitaaliset tilat luovat mahdollisuuksia myös uudenlaiselle suhteen dynamiikan kehitykselle, ja organisaatiot voivat ohjata vuorovaikutusta erilaisilla ohjeistuksilla (Lee ym., 2020). Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi yhdessä sovittuja tapoja puhutella työtovereita organisaation alustoilla.

Hybridityö voikin hyödyttää niin työntekijöitä kuin työnantajia, mutta samalla siihen voi liittyä myös monenlaisia haasteita (de Lucas Ancillo ym., 2021; Krajčik ym., 2023; Moglia ym., 2021). Yksi keskeisistä hybridityön organisoimisen haasteista on etätyössä ja työpaikalla työskentelevien työntekijöiden tasa-arvoisuuden takaaminen (de Lucas Ancillo ym., 2021; Krajčik ym., 2023; Nakash & Bouhnik, 2023; Teng-Calleja ym., 2023). Lisäksi kaikki työntekijät eivät toivo työn organisoimiselta samoja asioita (Krajčik ym., 2023; Moglia ym., 2021), mikä voi osaltaan monimutkaistaa hybridityön organisoimista.

Työntekijät kaipaavat työltä spatiotemporaalista joustavuutta, johon hybridityö vastaa parhaiten (Krajčik ym., 2023; Sampat ym., 2022). Samanlaisiin tuloksiin päätyivät yli kymmenen vuotta aikaisemmin myös Leonardi, Treem ja Jackson (2010). Hybridityössä työntekijät voivat jaotella työtehtäviä etätyössä ja työpaikalla tehtäviksi sen mukaan, mikä ympäristö palvelee parhaiten kunkin tehtävän suorittamista. Esimerkiksi Suomessa hybridityön joustavuus voi lisätä hyvinvointia mahdollistamalla työntekijälle talven vähäisten valoisten tuntien hyödyntämisen ulkoiluun. Toisin kuin jo aiemmin käytetyt joustavat työajan mallit, hybridityö voi mahdollistaa työskentelyn haluamassaan ympäristössä työpaikan sijainnista riippumatta. Tämä voi mahdollistaa toisella tavalla pääsyn esimerkiksi metsään kesken työpäivän, minkä on tutkimuksissa todettu edistävän hyvinvointia (esim. Clark ym., 2023). Hybridityö mahdollistaakin työntekijöille aiempaa suuremman autonomian oman työn organisoimisessa. Joustavuus voikin näyttäytyä myös mahdollisuutena hyvinvoinnin lisäämiseen.

3.2 Työhyvinvointi

Tässä kirjallisuuskatsauksessa työhyvinvointi ymmärretään Job Demand-Resources (JD-R) mallin (Bakker & Demerouti, 2017) kautta. JD-R malli tarkastelee niitä työn fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia prosesseja, jotka vaikuttavat työuupumuksen ja työn imun syntymisen taustalla energian ja motivaation näkökulmista (Bakker & Demerouti, 2017). Työn resursseilla viitataan tekijöihin, jotka voivat vähentää työn vaatimusten haittavaikutuksia, edistävät työn tavoitteiden saavuttamista ja edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Hakanen ym., 2008). Työn vaatimuksilla puolestaan viitataan niihin työn puoliin, jotka vaativat jatkuvaa fyysistä ja/tai psyykkistä ponnistelua ja voivat siksi vaikuttaa negatiivisesti fyysiseen ja/tai psyykkiseen hyvinvointiin (Hakanen ym., 2008).

Vuorovaikutuksen näkökulmasta työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on tehty esimerkiksi sairaalaorganisaatioissa (Mikkola ym., 2014; Pennanen 2018a) sekä tavoitettavuuden (Fonner & Roloff, 2010; 2012; ten Brummelhuis ym., 2021), viestintäteknologioiden käytön (Oksa ym., 2021; ter Hoeven ym., 2016; van Zoonen

& Banghart, 2018) ja organisaatiokulttuurin ja johtamisen näkökulmista (Meng & Berger, 2019). Konstitutiivisesta näkökulmasta työhyvinvointi voidaan Pennasen (2018b) tapaan nähdä vuorovaikutuksessa rakentuvana ilmiönä.

JD-R mallin mukaan työn resurssit ja vaatimukset voivat ilmetä tehtävän ja organisaation lisäksi myös työn organisoimisen ja vuorovaikutussuhteiden tasoilla (Hakanen ym., 2021). Työhyvinvointi liittyykin vahvasti koko organisaation ja työn organisoimisen tapoihin (Hakanen ym., 2008). Organisaation sisäinen viestintä ja esihenkilöiden harjoittama viestintä ovat merkittävässä roolissa työn imun kehittämisessä ja ylläpitämisessä, sillä ne luovat pohjan organisaation sisäisille vuorovaikutussuhteille (Karanges ym., 2015). Esimerkiksi työstä saatu palaute nähdään merkittävimpänä tekijänä työn imun ylläpitämisessä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä ja yhtenä keskeisimmistä työn resursseista (Hakanen ym., 2021).

Myös yksilön omalla toiminnalla on roolinsa työhyvinvoinnin muodostumisessa. Joustavat itsesäätelyn keinot vähentävät stressiä, mutta työn kuormituksen kasvaessa ihmiset turvautuvat herkemmin joustamattomiin itsesäätelyn keinoihin, jotka heikentävät työhyvinvointia entisestään (Bakker & deVries, 2021). Yksilöiden työhyvinvointi vaikuttaisikin lisääntyvän organisaatioissa, jotka ovat lähtökohtaisesti hyvällä pohjalla, kun taas työn kuormituksen kasvaminen voi ruokkia pahimmillaan työuupumukseen johtavaa noidankehää.

3.3 Hybridityö työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa

Työhyvinvointia on tutkittu hybridityön näkökulmasta vielä verrattain vähän. Viestintäteknologioilla on merkittävä rooli hybridityön työympäristönä ja niiden käyttö voi toimia niin työn resurssina kuin vaatimuksena (ter Hoeven ym., 2016). Työn resurssien näkökulmasta ne tarjoavat tehokasta viestintää ja tavoitettavuutta (ten Brummelhuis ym., 2012; ter Hoeven ym., 2016) sekä työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa ja autonomisuutta (ter Hoeven & van Zoonen, 2015). Tavoitettavuus liittyykin positiivisesti viestinnän säätelyyn, tehokkuuteen ja kollegiaaliseen tukeen (ten Brummelhuis ym., 2021).

Yksilötasolla hybridityön voidaan kokea sekä edistävän että heikentävän työhyvinvointia. Hyvinvointia hybridityössä edistävät mahdollisuus autonomiseen päätöksentekoon ja uusien työskentelytapojen opettelu (Kaltainen & Hakanen, 2023). Lisäksi esimerkiksi autonomisen ajan hallinnan on koettu lisäävän hyvinvointia (Fonner & Roloff, 2010; Moglia ym., 2021; Teng-Calleja ym., 2023). Toisaalta ajanhallinta voidaan kokea myös haasteena, jos vapaa-ajan rajojen koetaan hämärtävän (Teng-Calleja ym., 2023). Joustaviin työn malleihin, joihin hybridityökin lukeutuu, on huomattu liittyvän myös kasvavaa työtaakkaa (Moglia ym., 2021; ter Hoeven & van Zoonen, 2015). Osittain kasvavaa työtaakkaa voi selittää myös työntekijöiden kokema velvollisuus lunastaa saamansa joustot ahkeruudella (ter Hoeven & van Zoonen, 2015).

Kiinnostava huomio on, että vaikka työn vaatimusten vähentäminen nähdään yleisesti työuupumusta ehkäisevänä tekijänä (Bakker & deVries, 2021; Schaufeli & Bakker, 2004), viestintäteknologioiden näkökulmasta tehokkainta olisi keskittyä haasteiden lievittämisen ohella erityisesti positiivisten vaikutusten vahvistamiseen (ter Hoeven ym., 2016). Lisäksi teknologiavälitteisen viestinnän kautta yksilön hyvinvointi on yhteydessä myös muiden työyhteisön jäsenten ja työhön liittyvien kontaktien teknologian käyttöön (Parker ym., 2023), jolloin sosiaaliset tekijät ovat vahvasti läsnä myös ajanhallinnan ja teknologian käytön hallinnan osalta. Työhyvinvoinnin muodostuminen hybridityössä ei siis ole yksiselitteisesti yhtenevä perinteiseksi koetun työpaikalla tehdyn työn kanssa.

Hakanen ja Bakker (2017) peräänkuuluttavatkin työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tutkimista muuttuvissa työn konteksteissa. Hybridityö tuo mukanaan uusia teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen ja digitaalisiin ympäristöihin liittyviä tekijöitä, joilla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin muodostumisessa. Teknologian kehittyminen muuttaa omalta osaltaan työympäristöjä ja hybridityö koskettaa tavalla tai toisella lähes kaikkia (ks. Petani & Mengis, 2023). Tutkimustuloksia integroivalle kirjallisuuskatsaukselle on siis tilausta paitsi tutkimusalueen erityispiirteiden hahmottamisen myös aiheen yhteiskunnallisesti kasvavan merkityksen kannalta.

4 Kirjallisuuskatsaus työhyvinvoinnista hybridityössä

Tässä luvussa määrittelen tutkimusongelman, muotoilen tutkimuskysymykset, perustelen valitsemani tutkimusmenetelmän sekä avaan aineiston keräämisen ja analyysin toteutuksen tavat.

4.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Työhyvinvointia ja hybridityötä on tutkittu paljon erillään toisistaan, mutta yhdessä niitä on tutkittu vielä verrattain vähän. Tutkimustuloksia ei myöskään ole integroitu vielä tarpeeksi. Tutkimuksen kentällä on paljon tilaa näitä työelämän keskeisiä ja ajankohtaisia aihealueita yhdistävälle tutkimukselle. Tässä kirjallisuuskatsauksessa luon työhyvinvointia ja hybridityötä käsittelevien empiiristen tutkimusten tuloksista synteesin. Tutkielman ensimmäisenä tavoitteena on tarkastella aineistolähtöisesti työhyvinvoinnin ja hybridityön tutkimusta. Toisena tavoitteena on analysoida teorialähtöisesti tutkimusten suhdetta viestintään ja sosiomateriaalisuuteen.

Tämän tutkielman tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista tutkimusta työhyvinvoinnista hybridityössä on tehty, ja mihin tutkimuksissa on keskitytty?
2. a) Millainen merkitys tutkimuksissa annetaan viestinnälle?
b) Millaisia sosiomateriaalisia piirteitä tutkimustuloksista voidaan tunnistaa?

Ensimmäinen tutkimuskysymys tarkastelee sitä, millä tavoin työhyvinvointia hybridityössä on tutkittu viime vuosina. Tähän tutkimuskysymykseen vastatakseni kerään aineistosta tietoa siitä, millaisia tutkimustuloksia aineiston artikkelien tutkimuksissa on saatu. Jaottelen tutkimukset laadullisiin ja määrällisiin tutkimuksiin, ja selvitän millaisia menetelmiä aineistonkeruussa on hyödynnetty. Jaottelen aineistoni myös akateemisen julkaisun ja julkaisuvuoden mukaan. Tarkastelen myös millaisiin teoreettisiin viitekehyksiin aineiston tutkimukset

nojaavat. Lisäksi otan huomioon maantieteellisen näkökulman, jotta voin hahmottaa, miten kansainvälistä kiinnostusta työhyvinvointi hybridityössä herättää.

Toinen tutkimuskysymys tarkastelee aineiston tutkimuksissa viestinnälle annettuja merkityksiä sekä tutkimustulosten sosiomateriaalisia piirteitä. Tarkastelen ensin aineiston tutkimusten suhdetta viestintään ja sitä, millainen näkökulma niissä on viestintään. Etsin aineistosta viestintään keskittyneet tutkimukset, ja selvitän, mitä viestinnän ilmiöitä niissä on tutkittu. Viestintään keskittyvät tutkimukset tunnistan tarkastelemalla onko viestintä mainittu artikkelin otsikossa, tutkimuskysymyksessä tai hypoteeseissa tai artikkelin julkaisseen lehden nimessä. Sen jälkeen katson, millaisia viestinnän ilmiöitä aineiston muissa tutkimuksissa on huomioitu ja ovatko huomiot yhteneviä viestintään keskittyneiden tutkimusten teemojen kanssa.

Toisen tutkimuskysymyksen b-osaan vastatessani keskityn tunnistamaan tutkimustuloksista sosiomateriaalisia piirteitä. Tarkistan ensin onko sosiomateriaalisuus osana tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Sitten pyrin tunnistamaan millaisia sosiomateriaalisia piirteitä aineiston artikkeleiden tutkimustuloksista löytyy. Huomioin materiaalisena spatiotemporaalisena ympäristönä ja yhdistän tavoitettavuuteen liittyvät jännitteet sosiomateriaalisiin rakenteisiin. Lopuksi selvitän myös onko jotkin tutkimuksista mahdollisesti painottaneet tuloksissaan vain sosiaalista tai vain materiaalista ulottuvuutta.

4.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on paitsi osa empiirisen tutkimuksen taustoitusta myös itsenäinen tutkimusmetodi, jossa tutkitaan aiempaa tutkimusta (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2014; Salminen, 2011). Sen tarkoituksena on koota yhteen tutkimustuloksia, jotta niitä voidaan käyttää uusien tutkimusten ja tutkimustulosten perustana (Rocco & Plakhotnik, 2009; Salminen, 2011; Torraco, 2005). Edellä mainitun lisäksi kirjallisuuskatsauksella voidaan myös pyrkiä rakentamaan kokonaiskuvaa tietystä aihekokonaisuudesta (Salminen, 2011; Torraco, 2005).

Kirjallisuuskatsauksia on eri tyyppisiä, joilla on keskenään sekä yhdistäviä että erottavia piirteitä (Callahan, 2014). Meta-analyysi pyrkii tiivistämään laajoista aineistoista koottua tietoa numeerisesti, ja narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tuotoksena puolestaan on kuvaileva synteesi (Salminen, 2011). Integroiva kirjallisuuskatsaus on narratiivista katsausta kriittisempi ja lähestyy näin systemaattista katsausta, jolle on ominaista aineiston tarkka seulonta ennalta valituin perustein (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2014; Salminen, 2011). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus sopii hyvin esimerkiksi hypoteesien testaamiseen, kun taas integroiva katsaus voidaan hahmottaa aihealueen laajempaan kartoittamiseen (Callahan, 2010; Salminen, 2011).

Tämän tutkielman taustalla on kiinnostus siitä, miten työhyvinvointia on tutkittu hybridityössä. Torraco (2005) toteaa, että tarve kirjallisuuskatsaukselle syntyy, kun tietoa ilmiöstä tarvitaan tai siitä halutaan oppia lisää. Erityisesti tuoreista tutkimusalueista kirjallisuuskatsauksen tekeminen on perusteltua myös aiheen käsitteellistämisen näkökulmasta (Rocco & Plakhotnik, 2009; Torraco, 2005; 2016). Kirjallisuuskatsaus voi auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin muodostumiseen liittyviä erityispiirteitä hybridityössä.

Kirjallisuuskatsaukset pyrkivät tiivistämään kriittisesti aineistoista koottua tietoa selkeään ja vakuuttavaan muotoon, lisäämään ymmärrystä aiheesta ja tuomaan mahdollisesti esiin myös tutkimusaukkoja (Callahan, 2014). Kirjallisuuskatsaus yhdistää menneen, nykyhetken ja tulevaisuuden, jotta tieto ja tutkimus voivat kurottaa kohti tulevaisuutta aiempaa tutkimusta ja kirjallisuutta kunnioittaen (Rocco & Plakhotnik, 2009). Myös Torraco (2016) painottaa kirjallisuuskatsauksen mahdollisuuksia vaikuttaa tulevaan tutkimukseen.

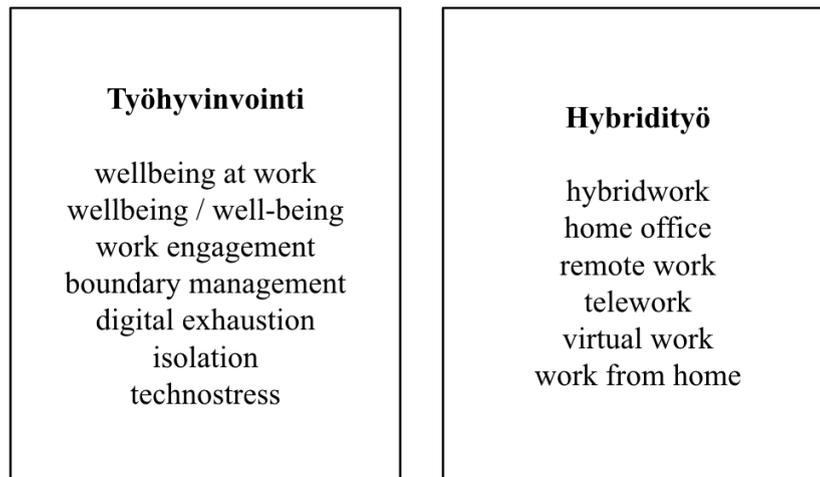
Valitsin tutkielmani metodiksi integroivan kirjallisuuskatsauksen, sillä halusin kerätä aineistoa systemaattisesti, mutta halusin sen lisäksi myös mahdollisuuden täydentää aineistoa kohdennetusti. Salminen (2011) toteaa, että integroiva kirjallisuuskatsaus mahdollistaa systemaattista katsausta monipuolisemman tutkimusaineiston tarkastelun. Hän kuvaa integroivaa kirjallisuuskatsausta eräänlaiseksi yhdyssiteeksi narratiivisen ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen välillä. Toinen merkittävä peruste integroivan kirjallisuuskatsauksen valinnalle

tämän tutkielman menetelmäksi oli haluni tarkastella aineistoa sosiomateriaalisesta viitekehystä käsin. Integroivan kirjallisuuskatsauksen pohjana on teoreettinen näkökulma, joka toimii aiheen käsitteellisenä kehyksenä (Torraco, 2005). Integroiva kirjallisuuskatsaus mahdollistaakin menetelmänä tutkielmani toiseen tutkimuskysymykseen liittyvän teorialähtöisen aineiston tarkastelemisen.

4.3 Aineiston kerääminen ja rajaaminen

Kirjallisuuskatsauksen toteutukselle ja raportoinnille ei ole vakiintunutta muotoa (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2014; Torraco, 2016). Siksi tutkimusprosessi tulee dokumentoida selkeästi käytettyjen hakusanojen ja tietokantojen, sekä relevanttien aineiston rajaamiseen ja arviointiin käytettyjen kriteerien osalta, jotta se olisi mahdollista toistaa tutkimusraportissa annettujen tietojen perusteella (Torraco, 2005; 2016; Whitemore & Knafl, 2005). Callahan (2010) listaa edellä mainittujen lisäksi tutkimusraportissa avattavaksi myös sen milloin haku on tehty, kuka haun teki sekä hakutulosten ja aineistoon valittujen artikkelien määrän.

Käytin aineistonkeruussa työhyvinvointiin ja hybridityöhön liittyviä hakusanoja (ks. kuvio 1 seuraavalla sivulla). Työhyvinvointiin liittyvät hakusanat löytyivät työhyvinvoinnin tutkimuksista alustavien aineistohakujen sekä käyttämäni taustakirjallisuuden pohjalta. Esimerkiksi sanat “boundary management”, “technostress”, “isolation” ja “digital exhaustion” liitin osaksi listaa huomattuani niiden roolin työn ja vapaa-ajan rajojen tutkimiseen etä- ja hybridityössä. Sanasta “wellbeing” näkyi useampaa eri kirjoitusasua, joten otin mukaan yhteen kirjoitetun ohelle yhdysviivalla kirjoitetun muodon. Hybridityöhön liittyvien hakusanojen listaan lisäsin tutkimuksessa usein esiintyviä etätyöhön liittyviä ilmaisuja, sillä etätyö on olennainen osa tämän tutkielman hybridityön määritelmää. Yhdistin hakulausekkeissa hakusanat kuvion kummaltakin puolelta.



KUVIO 1 Aineiston keräämisessä käytetyt hakusanat

Pidin aluksi hakusanojen suomennoksia mukana hauissa, mutta jätin ne pian pois, sillä EBSCO:n tietokannoissa suomi ei ollut vaihtoehtona kielilistauksessa.

Kansainvälisistä tietokannoista etsiessä ei siis löytynyt yhtään suomenkielistä artikkelia, joten aineisto koostuu ainoastaan englanninkielisistä tutkimusartikkeleista. On kuitenkin huomattava, että artikkelien kirjoituskielestä riippumatta osassa aineiston artikkeleista on suomalaisia tekijöitä.

Toteutin aineistohaut syksyn 2023 aikana. Monialaisissa tietokannoissa rajasin hakutulokset viestinnän ja lähialojen tutkimuksiin. Rajasin aineiston aikavälillä 2020–2023 julkaistuihin empiirisiin tutkimusartikkeleihin. Aloitin aineistohaun Web of Science -tietokannasta, mistä hakusanojen yhdistelmällä löytyi kymmeniä tuhansia artikkeleita. Viestinnän rajauksella artikkeleita jäi jäljelle 269. Täydentävät haut tein EBSCO:n Communication & Mass Media Complete -tietokannasta, jossa hakutuloksia oli yhteensä 15, ja Business Source Elite -tietokannasta, jossa haun tuloksena oli yhteensä 168 artikkelia. Hakulausekkeissa yhdistin hybridityön ja työhyvinvoinnin rinnastamalla toistensa kaltaiset hakusanat toiminnolla “OR” ja liitin hakuun toisen näkökulman toiminnolla “AND”¹.

¹ Esimerkki hakulausekkeesta: wellbeing at work OR wellbeing OR well-being OR work engagement OR technostress OR isolation OR digital exhaustion OR boundary management AND hybrid work OR remote work OR telework OR virtual work OR home office OR work from home.

Useiden hakujen jälkeen tulokset tietokannoista alkoivat toistaa itseään. Tämän jälkeen kävin vielä uudelleen läpi kaikkien kerättyjen artikkelien abstraktit ja asiasanat. Rajasin aineiston ulkopuolelle sellaiset artikkelit, jotka eivät liittyneet suoranaisesti hybridityöhön. Aineiston ulkopuolelle rajatut artikkelit käsittelivät esimerkiksi keikkatyötä, liittyivät vaihtoehtoiseen työskentelyyn tiloihin tai teknologian eri alustojen käyttöön ja perhesuhteisiin. Näiden rajausten jälkeen poistin vielä listasta kahteen kertaan löytyneet artikkelit. Lisäksi tarkistin, että kaikki aineistoon liittämäni artikkelit ovat vertaisarvioituja.

Lopuksi tein vielä kohdennettuja hakuja keskeisiin viestinnän julkaisuihin (esim. *Journal of Computer-Mediated Communication, Management Communication Quarterly*), jotta sain lisättyä viestinnän alan tutkimuksen osuutta aineistossa. Ennen artikkelien hyväksymistä osaksi aineistoa, luin ne läpi ja totesin niiden olevan keskeisiä tutkielmani näkökulman kannalta. Laajat mahdollisuudet tutkittavan aiheen ymmärtämiseen korostavat tutkijan omaa harkintaa ja vastuuta integroivan kirjallisuuskatsauksen tuloksista (Whittemore & Knafl, 2005). Rajasin tutkielmani aineiston vertaisarvioituihin empiirisiin tutkimusartikkeleihin. Näin aineistoni on lähtökohdiltaan vertailukelpoinen ja luotettava.

Näiden hakujen jälkeen aineistossa oli yhteensä 43 artikkelia. Aineiston rajaaminen jatkui tietokannoista ja kohdennetuilla hauilla löytämieni artikkelien läpilukemisella. Tässä vaiheessa aineistosta karsiutui vielä muutamia sellaisia artikkeleita, jotka eivät vastanneet tutkimuksen rajausta. Lopullinen aineisto koostuu 35 artikkelista. Kaikki aineiston artikkelit ovat englanninkielisiä, ja ne on julkaistu akateemisissa julkaisuissa, jotka keskittyvät pääosin viestinnän ja organisaatiotutkimuksen aloille.

Suurin osa aineiston artikkeleiden tutkimuksista käsittelee etätyötä. Artikkeleissa käytetään pääsääntöisesti erilaisia etätyöhön liittyviä käsitteitä, kuten “remote work”, “telework” tai “work from home”. Aineiston artikkeleiden tekijät, otsikot, julkaisuvuodet ja akateemiset julkaisut on mainittu taulukossa 1 (ks. liite 1). Vaikka hieman alle puolessa tämän tutkielman aineiston tutkimusartikkeleista ei erikseen mainita hybridityötä, sopivat aineiston artikkelit tutkielmani rajaukseen hybridityöstä, jossa etätyö on olennainen osa hybridityötä.

Hybridityö mainitaan käsitteenä aineiston 35 tutkimuksesta yhteensä 18 tutkimuksessa². Maininnat hybridityöstä lisääntyvät merkittävästi vuonna 2023 julkaistuissa artikkeleissa verrattuna tätä aiemmin julkaistuihin artikkeleihin. Tämän perusteella vaikuttaa siis siltä, että hybridityö on käsitteenä yhä uusi, mutta sen käyttö on kasvussa. Verrattain uutena ilmiönä hybridityö onkin erittäin kiinnostava integroivan kirjallisuuskatsauksen kohde.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston kriittinen analyysi on merkittävä osa kirjallisuuskatsausta (Salminen, 2011). Sovellan tutkielmassani laadullista sisällönanalyysiä. Laadullinen sisällönanalyysi keskittyy aiheeseen ja kontekstiin ja pyrkii tunnistamaan aineistosta yhteneväisyyksiä ja eroja (Graneheim ym., 2017). Aineiston analyttisen lukemisen tavoitteena on tulkita aineistoa ensin itsenäisinä artikkeleina ja sitten asteittain suhteessa toisiinsa (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2014). Laadullinen sisällönanalyysi soveltuu hyvin kirjallisuuskatsauksen artikkelien analysoimiseen sekä teorian testaamiseen (Elo ym., 2022). Valitsemani menetelmä vastaa siis tutkielman molempien tutkimuskysymysten tarpeisiin.

Aineiston valmistelu

Analyysin tavoitteena on syvällinen, puolueeton tulkinta sekä innovatiivinen synteesi tuloksista (Torraco, 2005; 2016; Whittemore & Knafl, 2005). Tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston analyysiä (Elo ym., 2022). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta lähestyin aineistoa induktiivisesti, eli aineistolähtöisesti. Induktiivisen työskentelytavan tavoitteena on tunnistaa ja kategorisoida aineistosta yhteneväisyyksiä ja eroja liikkuen kohti abstraktimpaa tulkinnan tasoa (Graneheim ym., 2017). Toisen tutkimuskysymyksen osalta analyysi oli teorialähtöistä ja pohjasi sosiomateriaaliseen viitekehykseen.

² Adamovic, 2022; Dhanpat ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Juchnowich & Kinowska, 2021; Jämsen ym., 2022; Kaur & Mandal, 2023; Lee & Kim, 2023; Lorca & Belli, 2023; Mikkelsen ym., 2023; Mosquera ym., 2022; Mäkikangas ym., 2022; Olsen ym., 2023; Pulido-Martos ym., 2021; Santor & Pereira, 2023; Sivunen ym., 2023; Wu ym., 2023; Yang ym., 2023; Zapata ym., 2023

Valmisteluvaiheessa määritellään analyysiyksikkö ja perehdytään aineistoon kokonaiskuvan saavuttamiseksi (Elo ym., 2022). Tässä kirjallisuuskatsauksessa käytin analyysiyksikkönä ajatuskokonaisuutta. Valitsemalla analyysiyksiköksi ajatuskokonaisuuden, pystyin tiivistämään tutkimustuloksia ja teoreettisia viitekehyksiä sekä ymmärtämään paremmin artikkeleita kokonaisuuksien tasolla.

Aloitin aineiston analyysin lukemalla läpi kaikki aineiston artikkelit. Samalla kirjasin taulukkoon tekijöiden nimet, artikkelin nimen ja julkaisuvuoden sekä artikkelin julkaisseen journalin nimen analyysin pohjaksi. Tämän lisäksi kirjasin ylös tietoja tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmistä sekä teoreettisista viitekehysistä. Lisäksi kirjasin ylös artikkeleiden tutkimuskysymykset ja hypoteesit. Torraco (2016) toteaaakin, että analyysissä kirjallisuudesta koostuva aineisto ikään kuin puretaan osiksi, jotta se voidaan rakentaa käsitteellisesti uudelleen.

Osana aineiston valmisteluvaihetta tiivistin myös aineiston tutkimusten keskeiset tulokset taulukkoon. Tiivistelmät toimivat pohjana analyysivaiheelle, vaikka itse analyysiä en pelkästään näiden tiivistelmien pohjalta tehnytään. Etenin valmisteluvaiheesta analyysivaiheeseen tekemäni taulukon ja aineiston artikkelien tutkimustulosten tiivistelmien turvin.

Analyysi

Analyysivaiheessa aineisto pelkistetään, koodataan ja jaetaan alaryhmiin aineiston tiivistämiseksi ja analyysin helpottamiseksi (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2014; Elo ym., 2022; Whitemore & Knafl, 2005). Kirjallisuuskatsauksessa aineisto voidaan järjestellä esimerkiksi ajallisesti, käytettyjen tutkimusmetodien mukaan tai käsitteellisesti ja temaattisesti sen mukaan, mikä tapa vastaa parhaiten tutkimuksen tavoitteita (Torraco, 2016). Jaottelin aineiston ensin tutkimusmenetelmien mukaan, minkä jälkeen tarkastelin aineistonkeruumenetelmiä, jakautumista eri julkaisuihin sekä artikkelien julkaisuvuosia. Tarkastelin myös tutkittavien maantieteellistä jakaumaa sekä tutkimuksissa hyödynnettyjä teoreettisia viitekehyksiä.

Riittävän suuri aineisto voidaan kvantifioida, mikä mahdollistaa määrällisen kuvaamisen sanallisen kuvaamisen ohella (Elo ym., 2022). Loin tekemieni

jaotteluiden pohjalta kuvioita, jotka auttoivat minua hahmottamaan aineiston kokonaisuutta määrällisesti. Määrällinen tarkastelu myös teki näkyväksi aineiston erilaisia painopisteitä. Huomiot painopisteistä herättivät kysymyksiä, jotka ohjasivat tarkastelemaan aineistoa jälleen uudesta näkökulmasta ja pureutumaan esiin nouseviin teemoihin yhä tarkemmin.

Tämän jälkeen keskityin tarkemmin artikkelien tutkimustuloksiin. Abstrahoinnissa alaluokkia yhdistellään asteittain yhä ylempiin luokkiin, joista muotoillaan tiivis esitys kuten taulukko tai kuvio (Elo ym., 2022; Torraco, 2016; Whitemore & Knafl, 2005). Tämä on avainasemassa keskeisten kaavojen ja teemojen tunnistamisessa (Whitemore & Knafl, 2005). Abstrahointi on valmis, kun eri luokat eivät ole keskenään päällekkäisiä (Elo ym., 2014, s. 5). Kävin tutkimustulokset useaan kertaan läpi, ja aloin tunnistaa niistä toistuvia teemoja. Jaottelin teemat ensin kahdeksaan alaluokkaan. Näistä kahdeksasta alaluokasta tunnistin edelleen kaksi pääluokkaa: työn organisoimiseen liittyvät tekijät ja yksilöön liittyvät tekijät.

Torraco (2016) kuvailee synteisiä luovaksi prosessiksi, jossa jo olemassa olevaa tietoa yhdistetään uuteen ajatteluun ja luodaan uusia näkökulmia aiheeseen. Tässä kirjallisuuskatsauksessa yhtenä synteisin lähtökohtana oli konstitutiivinen näkökulma viestintään, josta katsottuna hybridityötä ohjaavat käytännöt ja organisaatiokulttuuri luodaan, ylläpidetään ja muokataan vuorovaikutuksessa. Konstitutiivisen näkökulman pohtiminen herätti kiinnostuksen toiseen tutkimuskysymykseen: Millainen merkitys tutkimuksissa annetaan viestinnälle?

Aineistoa taas uudelleen läpikäydessäni mielenkiintoni kohdistui myös alustavaan huomioon siitä, miten sosiomateriaalisuus vaikutti olevan joissain tutkimuksissa osana ajattelua ja toisissa enemmänkin temaattisesti läsnä tutkimusaiheen kautta. Tämän huomion seurauksena päädyin jatkamaan toista tutkimuskysymystä b-osalla, joka nostaa abstraktiotasoa jälleen korkeammalle. Tutkimuskysymys 2b kysyy: Millaisia sosiomateriaalisia piirteitä tutkimustuloksista voidaan tunnistaa?

Palasin jälleen aineiston pariin ja luin artikkeleita nyt laajempaa kokonaisuutta tulkiten. Tällä kertaa aineiston analysointi oli teorialähtöistä. Tarkastelin ensin sitä, miten viestintä tulee tutkimuksissa esiin, ja mitkä aineiston tutkimuksista keskittyvät

viestintään. Erottelin aineistosta viestintään keskittyvät artikkelit kolmella kriteerillä, joista yhden tai useamman kriteerin toteutuminen näytti artikkelin olevan viestinnän tutkimusta. Tarkastelemani kriteerit olivat 1) viestinnän mainitseminen artikkelin otsikossa, 2) viestinnän mainitseminen tutkimuskysymyksessä tai hypoteeseissa sekä 3) viestinnän mainitseminen artikkelin julkaisseen lehden nimessä.

Tunistin artikkeleista myös erilaisia näkökulmia viestintään. Funktionaalinen näkökulma viestintään näkyi esimerkiksi siinä miten viestintä käsitettiin työkaluna saavuttaa jokin tavoite. Konstitutiivinen näkökulma viestintään puolestaan näkyi esimerkiksi siinä miten tutkimuksessa tunnistettiin organisaatiokulttuurin rooli vuorovaikutuksen käytäntöjen muodostumisessa. Viestintään keskittyvien artikkelien pohjalta luokittelin tutkimuksissa esiin nousevat viestintään keskittyvät teemat, joiden kautta hahmottuivat lopulta laajemmin myös koko aineiston viestintään liittyvät kiinnostuksenkohteet. Teemoittelussa nousi esiin neljä alaluokkaa, jotka yhdistyivät edelleen kahteen pääluokkaan: johtaminen ja tavoitettavuus.

Toisen tutkimuskysymyksen b-osan kohdalla peilasin artikkeleita sosiomateriaalisuuteen. Ensin tarkistin onko sosiomateriaalisuus mainittu tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä. Tämän jälkeen etsin tulkinnallisempia yhteyksiä tarkastelemalla, millaisia sosiomateriaalisuuden piirteitä tutkimustuloksissa oli havaittavissa. Kirjoitin aineistoa lukiessani muistiinpanot tekemistäni huomioista. Niiden avulla pääsin tarkastelemaan tutkimuksia kokonaisuutena ja irrottautumaan artikkeleiden tekstistä.

Viestintään keskittyvien teemojen kautta löysin lähtökohdan myös tutkimustulosten yhdistämiseen sosiomateriaalisuuteen, kun ymmärsin huomioida materiaalisena spatiotemporaalisena ympäristönä ja yhdistää tavoitettavuuteen liittyvät jännitteet sosiomateriaalisiin rakenteisiin liittyviin vallan ilmenemismuotoihin.

Sosiomateriaalisuus tuli aineiston artikkeleissa näkyviin esimerkiksi siinä, miten ihmisten erilaiset tavat hyödyntää käytettyä teknologiaa vaikuttavat lopputulemaan tai teknologian eri ominaisuudet ja niiden rajallisuus ohjaavat ihmisten toimintaa.

5 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Tässä luvussa esittelen kirjallisuuskatsauksen tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa vastaan tutkielmani ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: *Millaista tutkimusta työhyvinvoinnista hybridityössä on tehty, ja mihin tutkimuksissa on keskitytty?* Kuvailen aineistoa ensin yleisesti artikkeleiden julkaisuvuosien, akateemisten julkaisujen, tutkimuksissa käytettyjen teoreettisten viitekehysten sekä tutkimusmenetelmien osalta. Tämän jälkeen tiivistän ja kuvailen aineiston keskeisiä tuloksia työhyvinvoinnista hybridityössä. Lopuksi keskityn vielä COVID-19-pandemian mahdolliseen rooliin tutkimuksissa ja niiden tuloksissa.

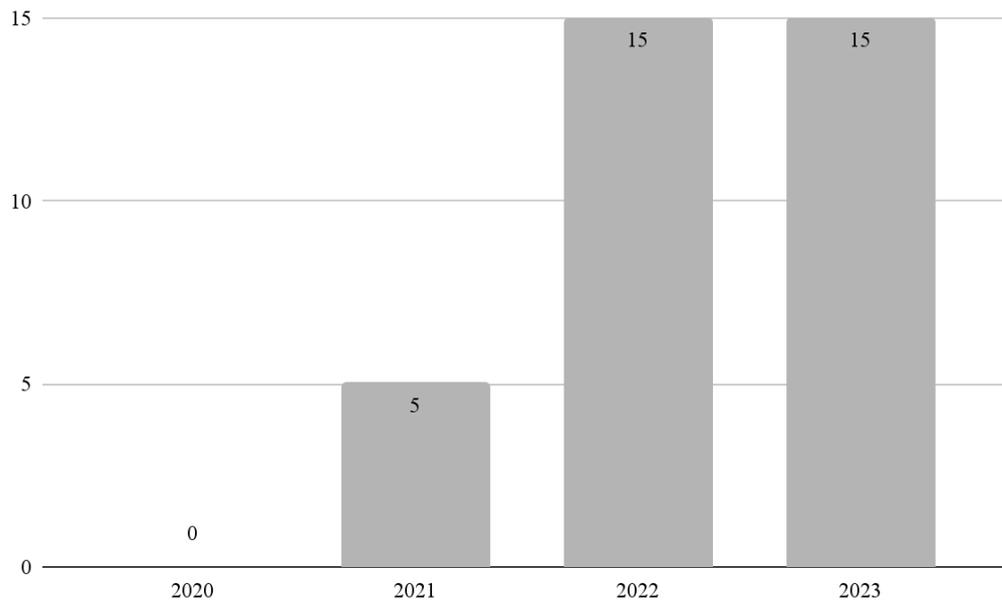
Toisessa alaluvussa vastaan tutkielman toiseen tutkimuskysymykseen kahdessa osassa. Ensin vastaan tutkimuskysymyksen ensimmäiseen osaan, eli (2a) *Millainen merkitys tutkimuksissa annetaan viestinnälle?* Tunnistan aineiston artikkeleissa käytettyjä näkökulmia viestintään, minkä jälkeen tarkastelen aineiston artikkeleiden viestintään liittyviä teemoja. Ja sen jälkeen vastaan tutkimuskysymyksen toiseen osaan, eli (2b) *Millaisia sosiomateriaalisia piirteitä tutkimustuloksista voidaan tunnistaa?* Ensin tarkastelen onko sosiomateriaalisuutta aineiston artikkeleiden viitekehyksissä, minkä jälkeen tunnistan sosiomateriaalisia piirteitä aineiston artikkeleiden tutkimustuloksista.

5.1 Työhyvinvoinnin tutkimus hybridityössä

5.1.1 Aineiston artikkeleiden taustat ja menetelmät

Tämän kirjallisuuskatsauksen aineisto rajattiin vuosina 2020–2023 julkaistuihin empiirisiin tutkimusartikkeleihin. Aineisto kuitenkin painottuu selkeästi vuosiin 2022–2023 (ks. kuvio 2 seuraavalla sivulla). Vuonna 2020 aiheeseen liittyen ei ole julkaistu tämän kirjallisuuskatsauksen rajaukseen sopivia tutkimusartikkeleita lainkaan, mutta vuodelta 2021 löytyi jo viisi rajaukseen sopivaa artikkelia. Tämän jälkeen julkaistujen artikkelien määrässä tapahtuu suuri lisäys. Vuonna 2022

Julkaistujen aiheeseen liittyvien tutkimusartikkeleiden määrä kolminkertaistuu verrattuna vuonna 2021 julkaistujen artikkelien määrään. Aineiston yhteensä 35 artikkelista vuonna 2022 on julkaistu 15 tutkielman rajaukseen sopivaa tutkimusartikkelia ja vuonna 2023 on julkaistu niin ikään 15 tutkimusartikkelia.



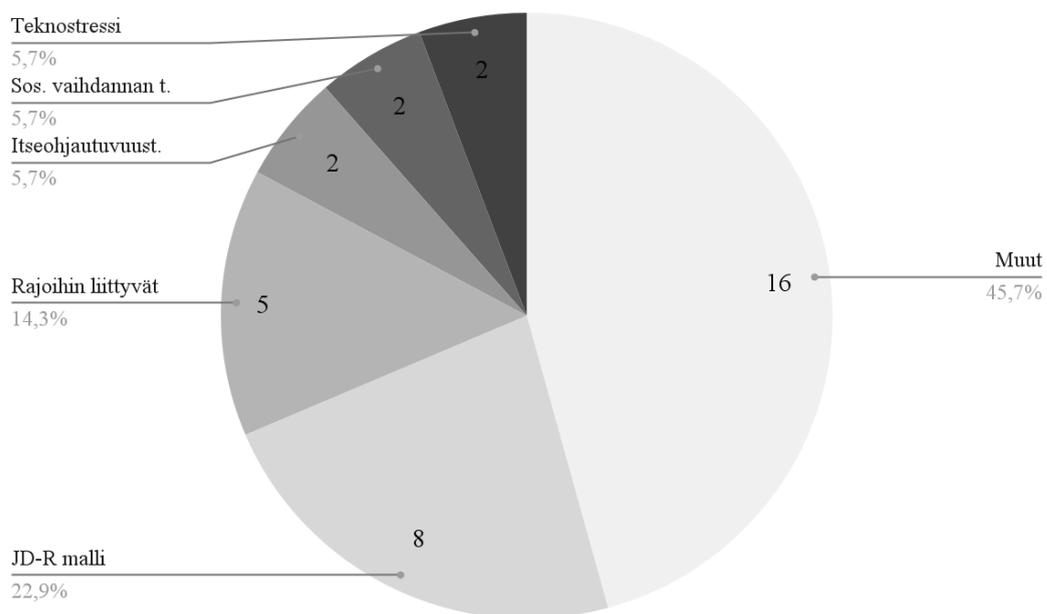
KUVIO 2 Aineiston artikkelien julkaisuvuodet

Kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä ja aiheetä käsittelevien tutkimusartikkelien julkaisemiseen on siis selvästi herännyt vuosikymmenen vaihteessa, kun etätyö ja erilaiset hybridityön mallit alkoivat yleistyä COVID-19-pandemian myötä ympäri maailmaa. Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimusartikkelien julkaisuvuosien perusteella voidaankin päätellä, että kiinnostus tutkia työhyvinvointia hybridityössä on kasvavaa.

Aineiston artikkelit oli julkaistu yhteensä 29 eri akateemisessa julkaisussa. Näistä *Administrative sciences* -julkaisussa oli julkaistu kolme artikkelia ja *Employee relations*, *Journal of computer-mediated communication*, *Management communication quarterly* ja *Public personnel management* -julkaisuissa oli julkaistu kaksi artikkelia kussakin. Muista julkaisuista aineistossa oli jokaisesta vain yksi artikkeli. Julkaisut olivat pääsääntöisesti organisaatiotutkimuksen ja viestinnän

aloilta, minkä lisäksi joukossa oli kaksi psykologian alan julkaisua. On kiinnostavaa huomata, että aineistoon kuuluu myös eri alojen tutkijoiden yhdessä toteuttamia tutkimuksia (esim. van Zoonen ym., 2021). Monialainen kiinnostus työhyvinvointiin hybridityössä kertoo tutkimusaiheen yhteiskunnallisesta merkityksestä. Erilaiset hybridityön mallit koskettavat yhä suurempaa työntekijöiden joukkoa.

Aineiston tutkimuksissa oli hyödynnetty yhteensä 23 erilaista teoriaa tai käsitteellistä viitekehystä (ks. kuvio 3). Näistä suurinta osaa oli käytetty vain yhdessä tutkimuksessa. Kaikissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ollut selkeää teoreettista viitekehystä, vaan osa tutkimuksista oli rakennettu aiemman tutkimuksen varaan (Dhanpat ym., 2022; Lorca & Belli, 2023; Zapata ym., 2023). Joissakin tutkimuksissa taas yhdistettiin useampia eri teorioita tai käsitteitä tutkimuksen teoreettisen viitekehysten luomiseksi (Dhanes & Picherit-Duthler, 2021; Lopes ym., 2023; Mikkelsen ym., 2023; Mäkikangas ym., 2022; Pulido-Martos ym., 2021; Santos & Pereira, 2023; van Zoonen ym., 2021; Wu ym., 2023).



KUVIO 3 Aineiston artikkeleissa hyödynnetyt viitekehykset

Yksittäisenä teoriana aineiston tutkimusten viitekehyksissä selvästi eniten mainintoja sai Job Demand-Resources malli (JD-R malli) (Bakker & Demerouti, 2017), jota oli yhdistelty teoreettisissa viitekehyksissä myös muiden teorioiden tai käsitteiden

yhteyteen. JD-R mallia oli sovellettu yhteensä kahdeksan tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä (Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021; Giauque ym., 2022; Mäkikangas ym., 2022; Olsen ym., 2023; Pulido-Martos ym., 2023; Santos & Pereira, 2023; Yang ym., 2023; Yeo & Li, 2022). Mallin suosioista aineiston tutkimusten viitekehyksissä voidaan päätellä, että JD-R mallia pidetään laajasti käyttökelpoisena tapana työhyvinvoinnin hahmottamiseen hybridityössä.

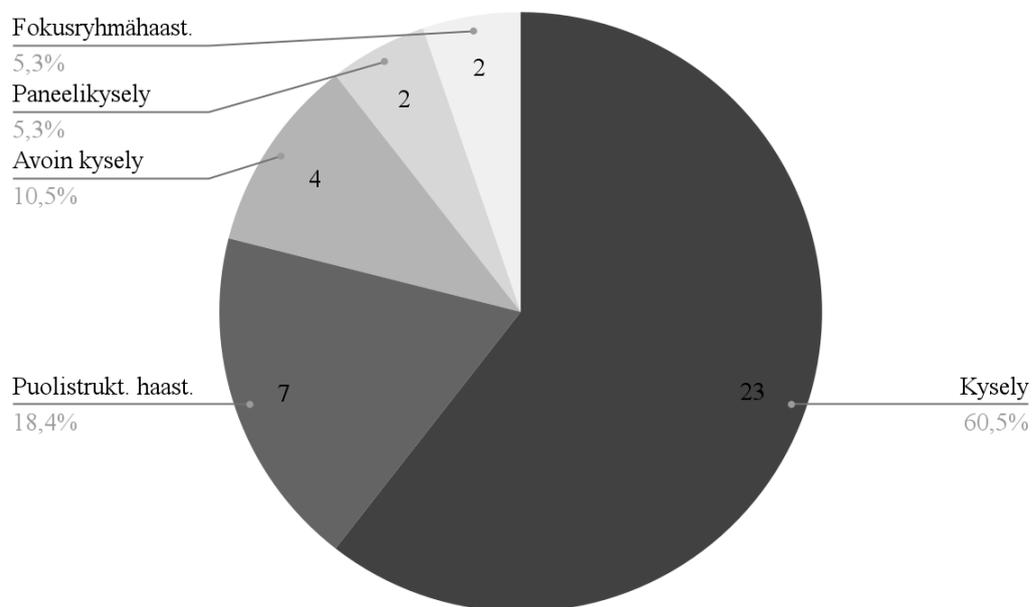
Rajateoriaa (boundary theory) (Ashforth ym., 2000) sovellettiin yhteensä kolmessa tutkimuksessa (Ahmad ym., 2022; Kaur & Mandal, 2023; Sivunen ym., 2023). Rajateorian suosio kertoo kiinnostuksesta hybridityön perinteisen työpaikalla tehtävän työn rajoja rikkovan työtavan rooliin työhyvinvoinnissa. On myös huomattava, että Ashforthin ja kollegoiden (2000) rajateorian lisäksi aineistossa oli mainintoina myös muita rajoja ja niiden hallintaa käsitteleviä teorioita. Näistä esimerkkeinä työn ja perheen rajateoria (work/family border theory) (Clark, 2000), jota hyödynnettiin yhdessä tutkimuksessa (Adisa ym., 2022) ja rajojen hallinnan teoria (boundary management theory) (Bulger ym., 2007), jota niin ikään sovellettiin yhdessä tutkimuksessa (Navick & Gibbs, 2023).

Itseohjautuvuusteoriaa (self determination theory) (Deci & Ryan, 2008) sovellettiin kahdessa tutkimuksessa (Dias ym., 2022; Lopes ym., 2023). Itseohjautuvuus teoria näkee ihmisen aktiivisena toimijana, mikä tekee siitä kiinnostavan näkökulman työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä, sillä ihminen on aktiivisessa roolissa oman työhyvinvointinsa rakentumisessa. Lisäksi myös sosiaalisen vaihdannan teoriaa (social exchange theory) (Blau, 1964) sovellettiin kahdessa tutkimuksessa (Lee & Kim, 2023; Santos & Pereira, 2023). Sosiaalisen vaihdannan teoria korostaa vuorovaikutuksen roolia resursseista ja niiden merkityksistä käytävän neuvottelun ja vaihdannan prosesseissa, jolloin työhyvinvointi hybridityössä voidaan tutkimuksessa nähdä osana neuvottelun tulosta.

Edellä mainittujen teoreettisten viitekehysten lisäksi myös teknostressiä käytettiin käsitteellisenä viitekehysenä kahdessa tutkimuksessa (Li ym., 2022; Nitsch & Kinnebrock, 2021). Teknostressillä tarkoitetaan viestintäteknologiaan ja sen käyttöön liittyvien vaatimusten aiheuttamaa stressiä (Ayyagari ym., 2011). Tämä kertoo teknologian ja teknologiavälitteisen viestinnän keskeisestä roolista hybridityössä.

Teknologialla on hybridityössä väistämättä yhteys myös työhyvinvointiin. Muista aineiston artikkeleissa hyödynnetyistä teorioista ja käsitteellisistä viitekehyksistä oli vain yksi maininta kustakin.

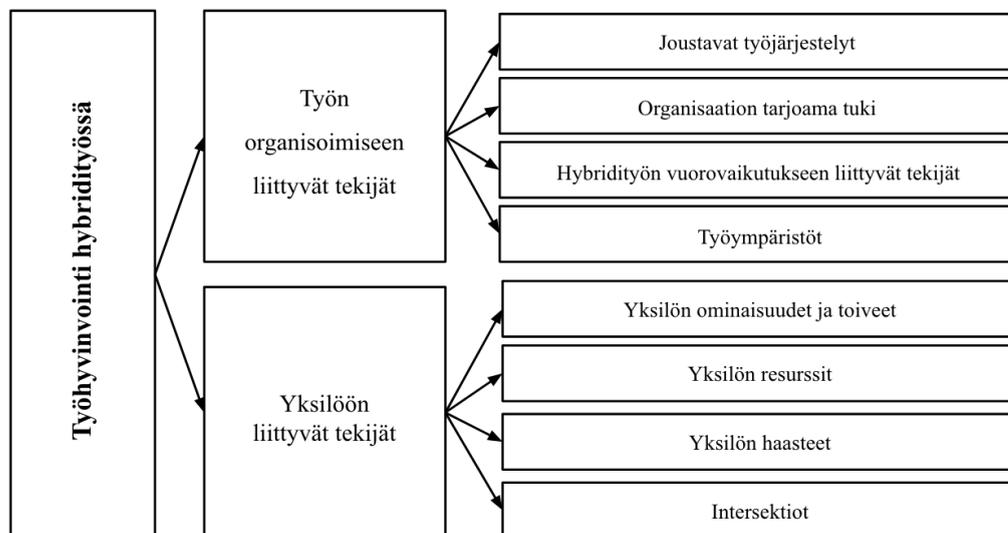
Aineiston tutkimuksista suurin osa on määrällistä (65,7 %, n=23) tutkimusta. Loput tutkimuksista hyödyntävät laadullisia (28,6 %, n=10) ja mixed method (5,7 %, n=2) menetelmiä. Aineistossa käytetyt tutkimusmenetelmät on kuvattu taulukossa 2 (ks. liite 2). Artikkeleiden aineistot on kerätty erilaisilla kyselyillä (76,3 %) ja haastatteluilla (23,7 %). Suosituin aineistonkeruumenetelmä oli kysely (n=23). Seuraavaksi suosituin aineistonkeruumenetelmä oli puolistrukturoitu haastattelu (n=7). Lisäksi aineistonkeruumenetelminä oli käytetty avoimia kyselyitä (n=4), paneelikyselyitä (n=2) ja fokusryhmähaastattelua (n=2) (ks. kuvio 4). Artikkeleiden aineistonkeruumenetelmien jakauma on suhteessa aineiston artikkeleiden tutkimusmenetelmiin. Eniten hyödynnetyt aineistonkeruumenetelmät ovat yleisiä määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä. Käytettyjen tutkimusmenetelmien määrä ylittää aineiston artikkeleiden määrän (n=35), sillä osassa tutkimuksista oli käytetty useampaa kuin yhtä aineistonkeruumenetelmää.



KUVIO 4 Artikkeleissa käytetyt aineistonkeruumenetelmät

5.1.2 Aineiston artikkeleiden keskeiset tutkimustulokset

Kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleiden tutkimustulokset jakautuvat kahteen pääluokkaan, työn organisoimiseen liittyviin tekijöihin ja yksilöön liittyviin tekijöihin, sekä yhteensä kahdeksaan alaluokkaan näiden kahden pääluokan alle (ks. kuvio 5). Näistä työn organisoimiseen liittyvien tekijöiden pääluokassa on neljä alaluokkaa, joihin kuuluvat joustavat työjärjestelyt, organisaation tarjoama tuki, hybridityön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät ja työympäristöt. Erilaiset hybridityön mahdollistavat teknologiat liittyvät keskeisesti alaluokista kahteen viimeksi mainittuun. Yksilöön liittyvien tekijöiden pääluokassa on myös neljä alaluokkaa, joihin kuuluvat yksilön ominaisuudet ja toiveet, yksilön resurssit, yksilön haasteet sekä intersektiot. Osa tutkimustuloksissa esiin nousevista teemoista liittyivät läheisesti viestintään ja vuorovaikutukseen, kuten sosiaalinen tuki ja tarve rajojen yhteiselle sopimiselle. Muita keskeisiä teemoja olivat esimerkiksi joustavuus sekä teknologian käyttöön liittyvät haasteet ja osaaminen.



KUVIO 5 Aineiston artikkeleiden tutkimustulosten teemat

Työn organisoimiseen liittyvät tekijät

Työn organisoimiseen liittyvät tekijät ovat niitä asioita, joita voidaan ratkaista tai jotka on syytä huomioida työn organisoimisessa. *Joustavat työjärjestelyt*

mahdollistavat työntekijän autonomisen ajanhallinnan. Hybridityö esimerkiksi vapauttaa aikaa työmatkoista ja antaa tilaa oman työn johtamiselle (Dhanpat ym., 2022; Giaouque ym., 2022; Lorca & Belli, 2023; Santos & Pereira, 2023).

Ajanhallinta näyttäisikin olevan positiivisesti yhteydessä etätyön tehokkuuteen (Ahmad ym., 2022). Myös mahdollisuus vaikuttaa itse etätyön ja työpaikalla tehdyn työn suhteeseen hybridityössä näyttäisi lisäävän hyvinvointia, mikä voi vastata myös organisaation tarpeisiin (Adamovic, 2022; Kaur & Mandal, 2023; Zapata ym., 2023).

Organisaation tarjoama tuki sisältää sekä resursseja, jotka tukevat työhyvinvointia, että työhyvinvointia heikentäviä kuormittavia tekijöitä, joihin voidaan pyrkiä puuttumaan työn organisoimisella. Organisaation ja johtajan tarjoama käytännöllinen tuki voi liittyä esimerkiksi konkreettisiin resursseihin, kuten koulutukseen, neuvontaan, helposti saavutettavaan tekniseen tukeen tai työn optimointiin (Dhanpat ym., 2022; Mäkikangas ym., 2022). Työhyvinvointia heikentäviä kuormitustekijöitä puolestaan ovat työnantajan korkeat odotukset ja kohonnut työkuorma (Ahmad ym., 2022; Dhanpat ym., 2022) sekä työntekijän kokemus valvotuksi tulemisesta etätyön aikana (Adisa ym., 2022; Ahmad ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023).

Hybridityön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät voidaan nähdä konstitutiivisen näkökulman mukaan organisaatiokulttuurissa muodostuvina, muuttuvina ja ylläpidettävänä ilmiöinä. Johtajalta saatu emotionaalinen ja sosiaalinen tuki näyttäisi edistävän työhyvinvointia hybridityössä (Jämsen ym., 2022; Lee & Kim, 2023; Lorca & Belli, 2023; Olsen ym., 2023; Pulido-Martos ym., 2021). Johtajan hyvät vuorovaikutustaidot voivatkin olla merkittävä työn resurssi (Lorca & Belli, 2023; Mikkelson ym., 2023). Lisäksi organisaation onnistunut viestintä voi tukea työhyvinvointia (Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021; Lee & Kim, 2023; Mikkelson ym., 2023; ter Hoeven & van Zoonen, 2023). Merkittävä vuorovaikutukseen liittyvä kuormitustekijä hybridityössä näyttäisi olevan työtovereiden heikko tavoitettavuus (Dhanpat ym., 2022; Giaouque ym., 2022; Juchnowicz & Kinowska, 2021; Jämsen ym., 2022). Samansuuntainen tulos on myös se, että tavoitettavuuden lisääntyminen voi edistää työhyvinvointia (Sivunen ym., 2023).

Teknologiavälitteinen viestintä on hybridityön keskiössä ja mahdollistaa yhteyden pitämisen fyysisestä etäisyydestä huolimatta. Aineiston tutkimuksissa onkin huomattu, että teknologiavälitteinen viestintä voi vähentää eristyneisyyden tunnetta etätyön aikana (van Zoonen & Sivunen, 2022; Viererbl ym., 2022). Lisäksi jaetut käsitykset viestintäteknologioiden käytöstä yhteydenpidossa tukevat työntekijöiden välisiä siteitä (Wu ym., 2023). Toisaalta, etätyö näyttäisi kuitenkin lisäävän tehtäväkeskeistä vuorovaikutusta relationaalisen vuorovaikutuksen kustannuksella (Jämsen ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023).

Työympäristöt muodostuvat niin fyysisistä kuin digitaalisista työtiloista. Fyysisen työtilan asianmukaisuus on keskeinen hybridityön työhyvinvointiin liittyvä tekijä. Työpaikan ulkopuolella voi olla vaikea löytää rauhallista työtilaa, ja esimerkiksi työntekijöiden kodit sopivat eri tavoin työn tekemiseen (Ahmad ym., 2022; Dhanpat ym., 2022; Santos & Pereira, 2023). Lisäksi työtilojen ergonomian puutteet etätyössä ovat yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin (Nitsch & Kinnebrock, 2021).

Työympäristöt voivat olla myös digitaalisia. Erilaiset viestintäteknologiat liittyvät hybridityössä olennaisesti työympäristöihin esimerkiksi organisaation sisäisten sosiaalisten medioiden kautta (esim. Wu ym., 2023). Teknologian käyttö voi myös tuoda mukanaan erilaisia haasteita työn toteuttamiseen (Dhanpat ym., 2022; Li ym., 2022; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Singh ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023). Teknologian käyttö voi lisätä joustavuutta (Dhanpat ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023), mutta toisaalta työskentely on myös riippuvaista teknologioiden toiminnasta (Dhanpat ym., 2022; Nitsch & Kinnebrock, 2021). Etätyön toteuttamiseen liittyvät fyysiset ja digitaaliset tilat olisikin syytä huomioida jo hybridityötä suunniteltaessa (Zapata ym., 2023).

Yksilöön liittyvät tekijät

Yksilöön liittyvät tekijät ovat sellaisia yksilöön liittyviä tai yksilöstä kumpuavia asioita, jotka voivat joko edistää tai heikentää työhyvinvointia. *Yksilön ominaisuudet ja toiveet* ovat merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kokemuksissa hybridityössä. Työntekijän työhön liittyvät uskomukset näyttäisivät olevan yhteydessä työhyvinvointiin etä- ja hybridityössä niin, että työntekijän vahvempi sitoutuminen

etätyöhön vähentää etätyössä koettua työstressiä (Adamovic, 2022). Toisaalta haluttomuus tehdä hybridityöhön liittyvää etätyötä ja etätyön vaikutusten kokeminen negatiivisesti heikentävät työhyvinvointia hybridityössä (Dhanpat ym., 2022; Dias ym., 2022; Lopes ym., 2023; Yeo & Li, 2022).

Työhyvinvoinnin kannalta yksilön preferenssit työn ja kodin rajojen suhteen, ja kyky hallita ja rajata omaa työtä työpaikan ulkopuolella ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin kokemuksen muodostumisessa (Adisa ym., 2022; Ahmad ym., 2022; Boulet & Parent-Lamarche, 2022; Dhanpat ym., 2022; Lee & Kim, 2023; Olsen ym., 2023; van Zoonen ym., 2021; Yeo & Li, 2022). Hybridityö voi esimerkiksi lisätä yksilön autonomian kokemusta (Giauque ym., 2022; Santos & Pereira, 2023; Suortti & Sivunen, 2023). Toisaalta haasteet teknologian käyttämisessä, teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen lisääntyminen, työmäärän lisääntyminen ja työnantajan harjoittama valvonta voivat myös vähentää työntekijän autonomian kokemusta (Adisa ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023).

Yksilön resurssit tukevat työntekijän työhyvinvointia. Yksilön keskeinen resurssi on hybridityöhön liittyvän etätyön elämään tuomien muutosten kokeminen positiivisena mahdollisista haasteista huolimatta (van Zoonen ym., 2021; Yang ym., 2023; Zapata ym., 2023). Tutkimuksessa onkin huomattu, että työntekijän sopivuus etätyöhön lisää etätyöhalukkuutta (Lopes ym., 2023). Koska erilaiset teknologiat ovat keskeisessä roolissa hybridityössä, merkittävä työhyvinvointia edistävä resurssi on myös yksilön teknologinen osaaminen ja teknologioiden käytön hallinta (Dias ym., 2022; Jämsen ym., 2022; Mosquera ym., 2022; Santos & Pereira, 2023; Singh ym., 2022; Sivunen ym., 2023; Zapata ym., 2023).

Yksilön haasteet liittyvät niihin kuormitustekijöihin, jotka heikentävät yksilön hyvinvointia hybridityössä. Kuormitustekijät voivat olla sosiaalisia, kuten etätyön määrän lisääntymisestä seuraava eristyneisyyden kokemuksen lisääntyminen (Jämsen ym., 2022; van Zoonen & Sivunen 2022) tai kotitalouden muiden henkilöiden ja huoltovastuun tuoma kuormitus (Ahmad ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Yang ym., 2023). Myös kokemus vaikeudesta pitää yllä työn ja muun elämän välisiä rajoja haluamallaan tavalla voi toimia yksilöä kuormittavana työn vaatimuksena (Juchnowicz & Kinowska, 2021).

Intersektiot ovat erilaisia yksilöön liittyviä tekijöitä, joiden limittyminen voi vaikuttaa yksilön yhteiskunnalliseen asemaan ja mahdollisuuksiin (Collins & Bilge, 2016). Hybridityön rooli työhyvinvoinnissa näyttäytyykin eri tavoilla eri ihmisryhmille. Tutkimuksissa yleisimmin huomioon otetut intersektiot olivat sukupuoli (esim. Fan & Moen, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Olsen ym., 2023; Yang ym., 2023) ja tutkittavien perheellisyys (esim. Ahmad ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Yang ym., 2023).

Sukupuoli itsessään ei välttämättä vaikuta koettuun työstressiin tai työn imuun (Olsen ym., 2023), mutta perhevelvoitteet näyttäisivät olevan negatiivisemmassa roolissa naisten kuin miesten hyvinvoinnin ja stressin kokemuksissa (Fan & Moen, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Yang ym., 2023). Toisaalta perheenjäsenten antama välineellinen ja emotionaalinen tuki voivat olla positiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin (Ahmad ym., 2022). Samansuuntainen tulos on se, että yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset etätyössä korostuvat etenkin yksin asuvilla (Jämsen ym., 2022).

Sukupuolen ja huoltovastuun lisäksi myös koulutustaso (Fan & Moen, 2023; Mäkikangas ym., 2022) ja ikä (esim. Ahmad ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Mäkikangas ym., 2022) huomioitiin intersektioina osassa tutkimuksista. Mäkikankaan ja kollegojen (2022) pitkittäistutkimuksessa huomattiin, että nuoruus ja matala koulutustaso ennustivat pandemia-ajan etätyössä yliopistohenkilökunnan matalampaa ja yhä alenevaa työhön sitoutumista, kun taas korkeampi ikä ja koulutustaso vaikuttivat päinvastoin.

Lisäksi Fanin ja Moenin (2023) tutkimuksessa tarkasteltiin iän ja koulutustason ohella myös rodun yhteyttä työhyvinvointiin hybridityössä. Siirtymä täysiaikaisesta etätyöstä hybridityöhön näytti edistävän etenkin vähän koulutettujen miesten ja vähemmistöön kuuluvien miesten hyvinvointia, mikä voi olla yhteydessä näissä intersektioissa yleisten töiden sisältöjen heikkoon soveltumiseen etätyössä toteutettaviksi (Fan & Moen, 2023). Yhteys kuitenkin vaikuttaisi olevan päinvastainen korkeakoulutetuilla valkoisilla naisilla (Fan & Moen, 2023).

Erilaiset hybridityön järjestelyt eivät siis palvele samalla tavalla kaikkia ihmisiä ja työnkuvia. Joustava hybridityön organisoiminen saattaa kuitenkin lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja palvella organisaation tarpeita (Adamovic, 2022; Kaur & Mandal, 2023). Hybridityötä organisoitaessa onkin huomattava, että kaikki eivät halua eivätkä tarvitse samoja asioita.

5.1.3 Pandemian yhteys työhyvinvoinnin tutkimukseen hybridityössä

COVID-19 -pandemia vaikutti maailmanlaajuisesti työn organisoimiseen. Monin paikoin siirtymä etätyöhön oli nopea ja pakotettu. Pandemian edetessä erilaiset etäisyyttä vaativat säännökset johtivat uudenlaisiin hybridityön ratkaisuihin, joihin ihmiset ja organisaatiot siirtyivät usein hyvin lyhyellä varoitusajalla tai jopa täysin valmistautumatta (esim. van Zoonen ym., 2021; Yeo & Li, 2022). Etä- ja hybridityöstä tuli nopeasti niin kutsuttu uusi normaali. Ei siis ole ihme, että työhyvinvointi hybridityössä kiinnostaa laajasti, ja sitä on tutkittu ympäri maailman.

Suurin osa kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkelien aineistonkeruusta (91,4 %, n=32) on toteutettu vuosien 2020–2022 välillä. Näistä aineistonkeruu on edelleen painottunut erityisesti vuosien 2020–2021 poikkeustilojen aikaan. Lisäksi yhdessä tutkimuksessa yhdistettiin juuri ennen pandemiaa, vuonna 2019, ja poikkeustilan aikana, vuonna 2020, kerättyä aineistoa (Giauque ym., 2022). Vuonna 2022 kerätyt aineistot taas liittyvät vahvasti poikkeustila-ajan rajoitusten hiljalleen alkavaan purkamiseen. Aineiston artikkelien tutkimukset koskevatkin pääosin pakotettua ja yllättäen alkanutta etätyötä sekä työntekijöille ja organisaatioille vielä uusia hybridityön malleja. Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkelien tutkimustuloksia tarkastellessa onkin syytä ottaa huomioon se, että suurin osa aineistoista on kerätty poikkeustilan aikana.

Koska pandemia-ajan siirtymä etä- ja hybridityöhön oli pakotettu ja nopea, ei organisaatioilla ja työntekijöillä pääosin ollut riittävää osaamista ja kokemusta etätyön mahdollistavista teknologioista eikä toimivia käytäntöjä etätyön organisoimiseen (esim. Yeo & Li, 2022). Ei myöskään pidä unohtaa pandemian ja sosiaalisen eristyneisyyden vaikutusta hyvinvointiin myös työajan ulkopuolella.

Poikkeustila itsessään oli suuri stressitekijä (esim. Dhanpat ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Jämsen ym., 2022; Yeo & Li, 2022). Poikkeustila oli läsnä kaikilla elämän eri alueilla ja kosketti työssä käyvien lisäksi myös esimerkiksi koulutuksen järjestelyjä.

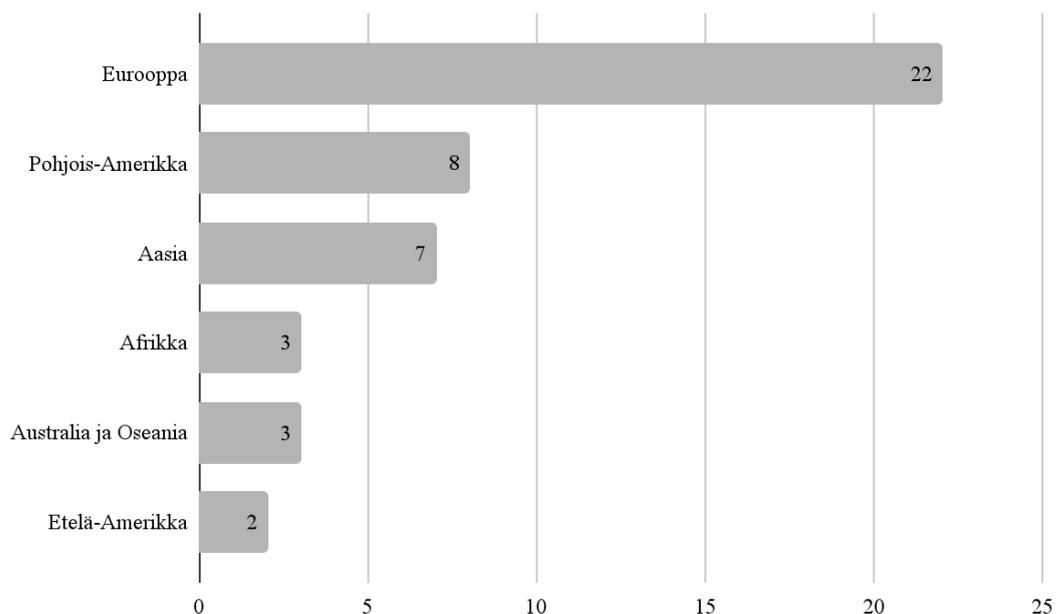
Vain kolme tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleista (Adamovic, 2022; ter Hoeven & van Zoonen, 2023; Yang ym., 2023) eivät pohjautu COVID-19-pandemian aikana kerättyyn aineistoon. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa aineistot on myös kerätty useammassa aallossa. Silmiinpistävin ero pandemian aikana kerättyihin aineistoihin perustuviin tutkimuksiin ovat pakotetun etätönn ja yllättävien muutosten puuttuminen. Erilaiset etätönnjärjestelyt ovatkin ennen pandemiaa olleet ensisijaisesti vapaaehtoinen mahdollisuus (Adamovic, 2022). Spatiaalisen ja temporaalisen joustavuuden huomattiin vaikuttavan mahdollisesti eri tavoilla yksilö- ja organisaatiotasolla (ter Hoeven & van Zoonen, 2023). Käy myös ilmi, että mikäli etätönnä käytetään pidentämään työpäivää, ovat vaikutukset hyvinvointiin negatiiviset, mutta työajan pysyessä normaalina, joustavat järjestelyt lisäävät yksilön kokemaa hyvinvointia (Yang ym., 2023).

Yksilön mieltymykset ja asenteet näyttäisivät liittyvän hyvinvointiin etätönnssä (esim. Lopes ym., 2023; van Zoonen ym., 2021; Yang ym., 2023; Zapata ym., 2023). Mahdollisuus vaikuttaa itse etätönn ja työpaikalla tehdyn työn suhteeseen hybridityönnssä voi mahdollistaa etätönn ja työpaikalla tehdyn työn resurssien hyödyntämisen sekä stressitekijöiden lieventämisen (Adamovic, 2022). Tämä yhdistyy vahvasti myös pandemian aikana tehtyihin tutkimuksiin, joissa toistuvat teemat, kuten työntekijän sopivuus ja asenteet etätönnhön (Dias ym., 2022; Kaur & mandal, 2023; Lee & Kim, 2023; Lopes ym., 2023; Mosquera ym., 2022; Singh ym., 2022; van Zoonen ym., 2021).

Lisäksi on huomattava, että siinä missä pandemia-aikana kerätyissä aineistoissa korostui myös kotitalouden koon yhteys työntekijän hyvinvointiin (Ahmad ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Lee & Kim, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Santos & Pereira, 2023), ei kotitalouden kokoa erityisemmin painotettu ennen pandemiaa kerätyissä aineistoissa. Poikkeustila kosketti työntekijöiden lisäksi myös heidän perheitään (esim. Adisa ym., 2022). Ennen pandemiaa kerätyissä aineistoissa ei

oleteta muun perheen olevan jatkuvasti samoissa tiloissa, mutta poikkeustilan aikana ihmisten työ- ja perhe-elämä sekä työ- ja vapaa-aika olivat rajattu kotiin.

Oletettavasti juuri pandemiaan liittyen aineiston artikkeleissa on varsin globaali kattavuus. Jaottelin aineiston tutkittavien henkilöiden sijainnin mukaan kuuteen maantieteelliseen alueeseen: 1) Eurooppa, 2) Pohjois-Amerikka, 3) Aasia, 4) Afrikka, 5) Etelä-Amerikka sekä 6) Australia ja Oseania (ks. kuvio 6). Osa tutkimuksista keskittyi vain yhden maan asukkaisiin, mutta kuudessa tutkimuksessa (Adamovic, 2022; Dhanesh & Picherit-Duther, 2021; Navick & Gibbs, 2023; Sivunen ym., 2023; Suortti & Sivunen, 2023; Yeo & Li, 2022) tutkittavat olivat tätä laajemmalla alueelta. Siksi maantieteellisessä jaottelussa tutkimusten yhteenlaskettu lukumäärä ylittää kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkelien määrän (n=35).



KUVIO 6 Aineiston artikkelien tutkittavien maantieteellinen jakauma

Pandemia kosketti ihmisiä globaalisti, mikä heijastuu myös aineiston artikkeleiden maantieteelliseen kattavuuteen. Eurooppalaisia tutkittavia oli 22 tutkimuksessa, ja näistä kuuden tutkimuksen tutkittavat olivat Pohjoismaista (Jämsen ym., 2022; Mäkikangas ym., 2022; Olsen ym., 2023; Suortti & Sivunen, 2023; van Zoonen ym., 2021; van Zoonen & Sivunen, 2022). Seuraavaksi vahvimmin tutkittavissa

edustettuina ovat Pohjois-Amerikkalaiset (kahdeksan tutkimusta) ja Aasialaiset (seitsemän tutkimusta). Afrikasta sekä Australiasta ja Oseaniasta tutkittavat olivat edustettuina kolmessa tutkimuksessa. Lisäksi kahdessa tutkimuksessa kerrottiin, että tutkittavia oli koottu Etelä-Amerikasta. Kahdessa aineiston tutkimuksessa oli myös keskitytty kulttuurieroihin, jotka voivat liittyä työhyvinvointiin hybridityössä (Adamovic, 2022; Navick & Gibbs, 2023). Lisäksi yksi tutkimuksista keskittyi globaaliin työhön (Sivunen ym., 2023).

Pandemia-aikana opiskelijoilla toteutetussa tutkimuksessa huomattiin, että etätyö voi korostaa kulttuurieroja (Navick & Gibbs, 2023). Vähemmistöön kuuluvat opiskelijat kokivat helposti painetta ylisuorittamiseen paitsi perheen odotusten ja tavoiteaikataulussa opintojen suorittamisen myös enemmistöön koetun takamatkan kiinniottamisen vuoksi (Navick & Gibbs, 2023). Etäopiskelu omasta kotimaasta käsin poikkeustilan aikana johti vähemmistöopiskelijoilla ajalliseen sopeutumiseen, jopa vastoin vuorokausirytmää, ja asetti heidät näin hyvin erilaiseen asemaan enemmistöön kuuluviin opiskelijoihin verrattuna (Navick & Gibbs, 2023). Toisaalta globaaleissa työtiimeissä pandemia-ajan etätyö päinvastoin madalsi maantieteellisiä statuseroja, lähensi tiimijäseniä ja muutti teknologian käyttöä, ja saavutettavuuden lisääntymisen kautta lisäsi työhyvinvointia (Sivunen ym., 2023). Voidaan siis todeta, että etä- ja hybridityö voi eri tilanteissa joko korostaa tai päinvastoin madaltaa maantieteellisiä tai kulttuurisia eroja.

Maantieteellisestä sijainnista riippumatta keskeiseen rooliin työhyvinvoinnin kannalta näyttäisikin nousevan se, miten erilaiset hybridityön mallit ja työtovereiden tavoitettavuus järjestetään (Adamovic, 2022; Giauque ym., 2022; Jämsen ym., 2022; Lorca & Belli, 2023; Mikkelsen ym., 2023; Olsen ym., 2023; Pulido-Martos ym., 2021; Sivunen ym., 2023; Zapata ym., 2023). Nämä huomiot yhdistävät sekä pandemian aikana että pandemiaa ennen kerättyihin aineistoihin pohjautuvia tutkimustuloksia. Työhyvinvointi hybridityössä näyttääkin olevan vahvasti kontekstisidonnaista. Työhyvinvointiin liittyvät monet eri tekijät niin fyysisessä kuin digitaalisessa työympäristössä.

5.2 Viestintä ja sosiomateriaalisuus aineiston artikkeleissa

5.2.1 Viestinnän merkitys aineiston artikkeleissa

Viestintä ja vuorovaikutus ovat keskeisessä roolissa niin työhyvinvoinnissa kuin hybridityössäkin. Tämä näkyy siinä, että valtaosa aineiston tutkimuksista huomioi viestinnän tavalla tai toisella myös silloin, kun se ei ole tutkimuksen keskiössä. Aineistoon kuitenkin mahtui mukaan myös sellaisia tutkimuksia, joissa viestintään ja vuorovaikutukseen ei puututa lainkaan (Boulet & Parent-Lamarche, 2022) tai siihen viitataan vain etäisesti osana ilmiön kuvailua (Fan & Moen, 2023; Juchnowicz & Kinowska, 2021). Viestinnän ja vuorovaikutuksen ohittavat tutkimukset olivat kuitenkin aineistossa selkeässä vähemmistössä.

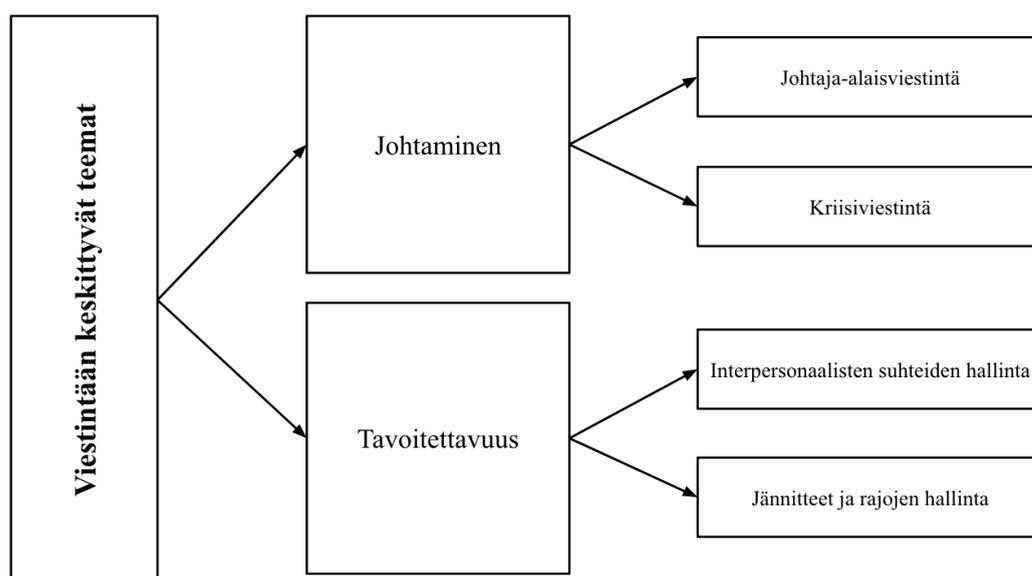
Tutkimuksen tavoite ja tutkimusasetelma määrittelevät pitkälti sen, millainen tutkimuksen näkökulma on viestintään. Aineiston tutkimuksista suurin osa tarkastelee viestintää funktionaaliseen näkökulmasta. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että johtajan supportiivinen viestintä nähdään työkaluna lisätä hyvinvointia (Lee & Kim, 2023) tai viestinnän rooli työyhteisössä nähdään puhtaasti vain viestien välittämisen välineenä (Ahmad ym., 2022). Lisäksi aineistosta on luettavissa myös konstitutiivista näkökulmaa viestintään. Tämä voi näkyä esimerkiksi siinä, että työhyvinvoinnin katsotaan rakentuvan vuorovaikutuksessa (Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021) tai tunnustetaan organisaatiokulttuurin rooli relationaalisen vuorovaikutuksen mahdollistajana hybridityössä (Jämsen ym., 2022). Funktionaalisen ja konstitutiivisen näkökulman ohella vuorovaikutusta tarkasteltiin esimerkiksi myös verkostojen näkökulmasta (Wu ym., 2023). Tutkimuksissa hyödynnettyjen näkökulmien moninaisuus on omiaan alleviivaamaan viestinnän ja vuorovaikutuksen keskeistä roolia työhyvinvoinnissa hybridityössä.

Aineiston yhteensä 35 tutkimuksesta 37,1 % (n = 13)³ keskittyvät tarkastelemaan viestinnän ilmiöitä. Avaan viestinnän tutkimusten tunnistamiseen käyttämäni kriteerit tarkemmin luvussa 4.4. Käyttämäni kriteerit täyttävien 13 tutkimuksen

³ Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021; Jämsen ym., 2022; Lee & Kim, 2023; Li ym., 2022; Mikkelsen ym., 2023; Navick & Gibbs, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Sivunen ym., 2023; Suortti & Sivunen, 2023; ter Hoeven & van Zoonen, 2023; van Zoonen & Sivunen, 2022; Viererbl ym., 2022; Wu ym., 2023.

lisäksi esimerkiksi van Zoonenin ja kollegoiden (2021) tutkimuksessa viestintä näkyi osana monitieteistä tutkimusryhmää. Yksi tutkimuskysymyksistä keskittyy viestintäteknologioiden käyttämisen rooliin etätyöhön sopeutumisessa (van Zoonen ym., 2021). Tämä yhteys ei kuitenkaan täyttänyt asettamiani kriteerejä viestinnän alan tutkimuksen tunnistamiseksi, joten tätä tutkimusta ei laskettu osaksi viestinnän ilmiöihin keskittyneitä artikkeleita.

Aineiston viestinnän ilmiöihin keskittyvästä tutkimuksesta tunnistetut teemat jakautuivat kahteen pääluokkaan: johtaminen ja tavoitettavuus. Nämä pääluokat jakautuivat edelleen neljään alaluokkaan (ks. kuvio 7). Johtamisen pääluokka jakautuu kahteen alaluokkaan, jotka nimesin kriisiviestinnäksi ja johtaja-alaisviestinnäksi. Tavoitettavuuden pääluokka jakautuu interpersonaalisten suhteiden hallinnan sekä jännitteiden ja rajojen hallinnan alaluokkiin. Viestinnän ilmiöihin keskittyvien tutkimusten kiinnostuksenkohteet heijastelevat koko aineiston keskeisiä viestintään liittyviä teemoja. Samat viestintään liittyvät teemat nousevatkin esiin aineistossa myös useissa sellaisissa tutkimuksissa, jotka eivät keskittyneet viestinnän ilmiöiden tutkimiseen. Näissä tutkimuksissa esiin nousevat ilmiöt liittyvät vaihtelevasti alaluokkiin ja joissakin tapauksissa suoraan pääluokkiin riippuen siitä, millä tarkkuudella tutkimuksessa viitattiin viestinnällisiin teemoihin.



KUVIO 7 Aineiston viestintään keskittyvien tutkimusten teemat

Johtaminen

Johtamisen pääluokka sisältää niitä tekijöitä, jotka liittyvät johtamisviestintään yksilö ja organisaatiotasolla. *Kriisiviestintä* keskittyy sellaiseen organisaation sisäiseen viestintään, jolla on rooli työntekijöiden hyvinvoinnissa kriisitilanteen aikana. Sisäinen kriisiviestintä voi auttaa työntekijöitä sopeutumaan yllättäviin muutoksiin kriisitilanteissa (Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021). Organisaation sisäinen viestintä nousi keskeiseen rooliin työntekijöiden tiedon saamisen ja työn organisoimisen osalta erityisesti pandemia-ajan yllättäen muuttuvissa ja epävarmoissa tilanteissa.

Johtaja-alaisviestintä koostuu niistä johtamisviestinnän malleista ja johtajan osaamisesta, joilla on yhteys työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämisessä hybridityössä. Esimerkiksi vuorovaikutusosaaminen nähdään viestinnän tutkimuksessa keskeisenä johtajan ominaisuutena, jolla on yhteys työntekijöiden hyvinvointiin (Mikkelson ym., 2023). Johtajan vuorovaikutusosaaminen nostettiin esiin myös muiden aineiston tutkimusten tuloksissa (esim. Lorca & Belli, 2023) ja käytännön sovelluksissa (esim. Giauque ym., 2022). Myös supportiivinen viestintä nähdään keinona tukea alaisten jaksamista haasteellisina aikoina (Lee & Kim, 2023). Viestinnän tutkimusalan ulkopuolisissa tutkimuksissa supportiivinen viestintä voidaan katsoa sisältyväksi esimerkiksi työn resurssina usein mainittuun sosiaaliseen tukeen (esim. Olsen ym., 2023; Pulido-Martos ym., 2021).

Tavoitettavuus

Tavoitettavuuden pääluokka sisältää niitä tekijöitä, jotka edistävät työntekijöiden yhteydenpitoa toisiinsa hybridityössä, ja toisaalta myös niitä tekijöitä, jotka mahdollistavat yhteydenpidon rajoittamisen. Viestintäteknologioiden kautta saavutettavan tavoitettavuuden voidaan katsoa olevan hybridityön keskeinen edellytys ja mahdollistaja. Tavoitettavuus liittyykin vahvasti teknologiavälitteiseen viestintään ja sen rooliin hybridityössä siinä miten teknologian avulla tilalliset ja maantieteelliset välimatkat voidaan ohittaa esimerkiksi työpaikan vuorovaikutuksessa ja tiedon jakamisessa.

Interpersoonallisten suhteiden hallinta on alaluokka, joka käsittää erilaisia tapoja hyödyntää viestintäteknologioita työpaikan ihmissuhteiden ylläpitämiseen. Hallinta voi liittyä erilaisiin tapoihin hyödyntää teknologiaa relationaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen hybridityössä esimerkiksi työyhteisön yhteisillä virtuaalisilla kahvitauoilla (Jämsen ym., 2022; Viererbl ym., 2022). Toisaalta interpersonaalisten suhteiden hallintaan liittyvät myös mahdolliset yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset etätyön aikana (esim. Adamovic, 2022; van Zoonen & Sivunen, 2022). Kiinnostavaa on, että tutkimuksessa huomattiin etätyön ja teknologiavälitteisen viestinnän olevan toisistaan riippumattomia vaikuttajia, jotka voivat yhtäläillä pahentaa kuin lievittää eristyneisyyden kokemusta (van Zoonen & Sivunen, 2022).

Lisäksi interpersonaalisten suhteiden hallintaan liittyvät myös tehtäväkeskeisen viestinnän ilmiöt, kuten teknologioiden rooli auttamiskäyttäytymisessä (ter Hoeven & van Zoonen, 2023) tai tiedon pyytämisessä kollegoilta (Wu ym., 2023) ja tiedon jakamisessa (Ahmad ym., 2022). Hybridityön kannalta kiinnostava tutkimustulos on, että työn spatiaalinen joustavuus näyttäisi vähentävän auttamiskäyttäytymistä, mutta negatiivista vaikutusta voidaan lieventää viestinnän ohjaamisella ja siten edistää työhyvinvointia (ter Hoeven & van Zoonen, 2023).

Jännitteet ja rajojen hallinta ovat vahvasti liitoksissa hybridityössä käytettyihin teknologioihin ja niiden käyttöön liittyviin stressitekijöihin ja niiden hallintaan. Teknostressi liittyy usein jatkuvaan yhteydenpitoon eri kanavissa. Yhdessä tutkimuksessa havaittiin, että esimerkiksi työhön liittyvien viestien ja videopalaverien määrän koettiin lisäävän stressiä (Nitsch & Kinnebrock, 2021). Lisäksi aineiston tutkimuksissa on kiinnostuttu myös erityisesti videopalaveriinkin liittyvästä videopalaveriväsymyksestä. Erityisesti emotionaalinen ja työperäinen videopalaveriväsymys näyttäisi olevan merkittävässä yhteydessä työ-perhe-konfliktien yleisyyteen etätyön aikana (Li ym., 2022). Mielenkiintoinen huomio on kuitenkin myös se, että teknostressi vaikuttaisi olevan vahvasti kontekstisidonnaista, sillä vapaa-ajan teknologian käytön ei koettu lisäävän stressiä (Nitsch & Kinnebrock, 2021). Rajojen hallinta onkin merkittävässä roolissa tavoitettavuuden säätelmissä (Navick & Gibbs, 2023; Sivunen ym., 2023).

Tavoitettavuus on yksi keskeisistä hybridityön jännitteistä (Suortti & Sivunen, 2023). Viestintäteknologiat ja niiden käyttäminen mahdollistavat hybridityön spatiotemporaalisen joustavuuden, mutta aiheuttavat samalla vaatimuksia olla jatkuvasti tavoitettavissa. Viestinnällisistä ilmiöistä juuri tavoitettavuuteen liittyvät huomiot nousevatkin aineiston tutkimuksissa esiin toistuvasti (Adisa ym., 2022; Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021; Fan & Moen, 2023; Giauque ym., 2022; Jämsen ym., 2022; Li ym., 2022; Navick & Gibbs, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Olsen ym., 2023; Santos & Pereira, 2023; Singh ym., 2022; Sivunen ym., 2023; Suortti & Sivunen, 2023; ter Hoeven & van Zoonen, 2023). Tavoitettavuuteen liittyvät jännitteet sekä tavoitettavuuden hallinta ovat keskeisessä roolissa myös siinä, miten tutkimukset ovat yhteydessä sosiomateriaalisuuteen.

5.2.2 Sosiomateriaalisuus aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa

Kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimuksista vain yksi nimeää sosiomateriaalisuuden teoreettisessa viitekehyksessään. Sivunen, Gibbs ja Leppäkumpu (2023) käyttävät tutkimuksessaan sosiomateriaalista viitekehystä. He tarkastelevat rajoja, erityisesti tavoitettavuuden hallintaa, sosiomateriaalisten affordanssien kautta. Sosiomateriaalisilla affordanssilla tarkoitetaan teknologian tarjoamien käyttömahdollisuuksien ja käyttäjän havaintojen ja tavoitteiden yhdistymisen suhdetta (Treem & Leonardi, 2013). Tämän lisäksi Zapata ja kollegat (2023) hyödyntävät sosiomateriaalista ajattelua tutkimuksensa taustassa, vaikka he eivät sosiomateriaalisuuden käsitettä käytäkään. Tutkimuksessa sosiomateriaalisuus tulee esiin suhteessa viestintäteknologiaan. Zapata ja kollegat (2023) pohjaavat näkökulmansa ajatukseen siitä, että teknologian materiaallinen toimijuus toteutuu yhteistyössä ihmisen toimijuuden kanssa.

Silloin, kun sosiomateriaalisuus on sidottu teoreettiseen viitekehykseen, on se luonnollisesti näkyvissä myös tutkimustuloksissa. Sivunen ja kollegat (2023) huomioivat miten kodin ja työn välistä rajaa pidettiin yllä niin teknologisilla affordansseilla, kuten laiteita sulkemalla, kuin sosiomateriaalisillakin affordansseilla, kuten työpäivän jakamisella useampaan osaan. Zapata kollegoineen (2023) puolestaan muistuttaa, että hybridityössä työntekijöiden sosiaaliset suhteet

materialisoituvat viestintäteknologioiden käytön kautta, jolloin hybridityön organisoimisen tavoitteena on saada oikeat ihmiset vuorovaikutukseen keskenään työn tekemisen näkökulmasta oikeaan aikaan.

Sosiomateriaalisuuden yhteys tutkimustuloksiin ei kuitenkaan rajoitu vain niihin tutkimuksiin, joissa sosiomateriaalisuus on liitetty tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Esimerkiksi Suortti ja Sivunen (2023) sitovat tutkimuksensa sosiomateriaalisuuteen teoreettisissa ja käytännön sovelluksissa painottamalla sitä, ettei teknologia ole vain työkalu, vaan se myös vaikuttaa vuorovaikutukseen ja työn organisoimiseen. Tässä painotuksessa korostuu materiaalsen toimijuuden ja ihmistoiijuuden välinen vuorovaikutus, jonka kautta sosiomateriaalisuus rakentuu.

Muissa tutkimuksissa suhde sosiomateriaaliseen toimijuuteen on epäsuora ja vaatii enemmän tulkintaa. Hybridityön spatiotemporaalisen ympäristön tarkasteleminen teknologisen ympäristön ohella avasi minulle näkökulman tarkastella tutkimustulosten suhdetta sosiomateriaaliseen toimijuuteen. Aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa tuli näkyväksi, että vaikka sosiomateriaaliset affordanssit ovat periaatteessa kaikille samat, on ihmisillä erilaiset kyvyt hyödyntää niitä. Esimerkiksi etätyön rooli työhyvinvoinnissa näyttäytyy hyvin erilaisena eri tutkimusten välillä, koska ihmisen oma toiminta vaikuttaa lopputulemaan (van Zoonen & Sivunen, 2022; Yeo & Li, 2022). Myös yksilöiden erilaiset käsitykset sosiomateriaalisista affordansseista ovat yhteydessä esimerkiksi siihen, mitä työpaikan vuorovaikutussuhteita hybridityössä pidetään yllä (Wu ym., 2023). Kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkelien tutkimustulosten perusteella materiaallinen toimijuus ja ihmistoiijuus voivat siis yhdistyä monilla eri tavoilla. Yhdistyminen tuottaa erilaisia lopputuloksia, kun tekijät muuttuvat.

Keskeinen aineiston tutkimusten tutkimustuloksissa toistuva huomio oli myös ihmisten toimintatapojen sovittaminen spatiotemporaalisesti muuttuneeseen työympäristöön (Adisa ym., 2022; Ahmad ym., 2022; Dhanpat ym., 2022; Giaque ym., 2022; Jämsen ym., 2022; Kaur & Mandal, 2023; Li ym., 2022; Lopes ym., 2023; Mosquera ym., 2022; Nitsch & Kinnebrock, 2021; ter Hoeven & van Zoonen, 2023; van Zoonen ym., 2021). Tämä liittää tutkimukset analyysissäni sosiomateriaaliseen ajatukseen siitä, että digitaalisiin ja fyysisiin työympäristöihin

liittyvät ominaisuudet tekevät jonkin tavan toimia helpommaksi ja toisaalta vaikeuttavat jotakin toista tapaa (ks. Leonardi ym., 2019; Sivunen, 2017). Tämän seurauksena ihmiset pyrkivät sovittamaan omaa toimintaansa uudelleen suhteessa työympäristöön, jotta materiaallinen toimijuus ja ihmistoimijuus voisivat toimia yhdessä tavoitteiden mukaisesti.

Sosiomateriaalisuus ilmeni kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa myös piilevien sosiomateriaalisten valtarakenteiden esiintulemisen kautta. Esimerkiksi videopalavereissa käytetyt alustat eivät mahdollista päällekkäin puhumista, minkä huomattiin olevan yhteydessä erilaisten ihmisten tapaan toimia (Viererbl ym., 2022). Sosiomateriaalisuuden kautta tulkittuna videopalaverin toteuttamisessa käytetyn teknologian materiaallinen toimijuus ohjaa ja muokkaa ihmisten toimintaa teknologian rajallisuuden kautta. Materiaalinen ympäristö siis muokkaa oman toimintansa kautta ihmisten toimintaa ja tekee sosiaalisia hierarkioita näkyviksi. Kirjallisuuskatsauksen aineistosta nousi esiin myös huomio siitä, että teknologiavälitteisissä yhteyksissä kokouskäyttäytymisessä tapahtuneet muutokset voivat myös olla yhteydessä kokemukseen organisaation sisäisten valtasuhteiden korostumisesta (Lorca & Belli, 2023). Sosiomateriaaliin rakenteisiin liittyykin myös vallan näkökulma.

Sosiomateriaalisuus näkyy myös siinä, että hybridityön järjestelyt eivät palvele kaikkia ihmisiä samalla tavalla. Aineistosta käy ilmi, että se kenen etuja järjestelyt palvelevat tai kenen tilannetta haastavat, vaihtelee tilannekohtaisesti (Fan & Moen, 2023). Esimerkiksi Navick ja Gibbs (2023) nostavat esiin vähemmistöön kuuluvien opiskelijoiden etäopiskelussa maantieteellisen etäisyyden aiheuttaman jopa vuorokausirytmien päällelleen kääntävän ajallisen joustamisen. Tämä selvästikin asettaa lähtökohtaisesti tasa-arvoiset opiskelijat keskenään hyvin erilaiseen asemaan.

Sosiomateriaaliin rakenteisiin sitoutunut valta on aineiston tutkimuksissa nähtävissä tavoitettavuuteen ja sen hallintaan liittyen (Adisa ym., 2022; Fan & Moen, 2023; Giauque ym., 2022; Jämsen ym., 2022; Li ym., 2022; Navick & Gibbs, 2023; Nitsch & Kinnebrock, 2021; Santos & Pereira, 2023; Singh ym., 2022; Sivunen ym., 2023; Suortti & Sivunen, 2023; ter Hoeven & van Zoonen, 2023). Hybridityössä erilaiset viestintäteknologiat luovat jaetun työtilan silloin, kun

työntekijät ovat maantieteellisesti hajaantuneet. Teknologioiden eri ominaisuudet tekevät mahdolliseksi maantieteellisen välimatkan kuromisen kiinni ja tuovat siten työntekoon vapautta. Toisaalta nämä samat ominaisuudet voivat luoda kokemuksen veloitteesta olla jatkuvasti tavoitettavissa. Aineiston tutkimustuloksissa huomioidaankin, että paine olla jatkuvasti tavoitettavissa voi haastaa työajan rajaamista ja sitä kautta heikentää hyvinvointia (esim. Nevick & Gibbs, 2023).

Teknologian erilaiset työntekijöiden valvomisen ja seuraamisen mahdollistavat ominaisuudet liittävät aineiston tutkimuksia sosiomateriaalisuuteen. Kokemus tarkkailluksi tulemisesta nouseekin esiin aineiston tutkimustuloksissa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä (Adisa ym., 2022; Ahmad ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023). Sosiomateriaalisuus näkyy myös siinä miten valvomiseen käytetyn teknologian toiminta saattaa alkaa ohjata ihmisiä toimimaan tavoilla, jotka tekevät hänet näkyvämmäksi digitaalisessa työympäristössä, vaikka käsillä oleva tehtävä itsessään ei sitä vaatisi. Aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa tämä tulee esiin esimerkiksi jatkuvana verkossa pysymisenä, jotta johto näkee yksilön olevan työssä (esim. Adisa ym., 2022).

Joissain aineiston artikkeleista sosiomateriaalisuus ilmenee viestintäteknologian käyttämiseen liittyvän toimijuuden kautta. Esimerkiksi Singh ja kollegat (2022) nostavat pohdinnassaan esiin organisaatioiden mahdollisuuden ohjata viestintää sellaisille alustoille, joilla työntekijöillä on parempi mahdollisuus hallita temporaalisesti omaa työhön liittyvää viestintää ja vuorovaikutustaan ja erottaa se henkilökohtaisesta viestintäteknologioiden käytöstä. Sosiomateriaalisuuden osalta tämä tarkoittaa sitä, että työssä käytettyjen eri viestintäteknologioiden materiaallinen toimijuus eroaa toisistaan esimerkiksi siinä, miten tungettelevia ne ovat. Hyvin tungetteleva teknologia voi ohjata ihmisiä toimimaan tavoilla, jotka voivat heikentää heidän hyvinvointiaan (esim. Singh ym., 2022).

Osassa aineistoa tutkimuksen yhteys sosiomateriaalisuuteen oli hyvin ohut, esimerkiksi sen kautta, että työhyvinvoinnin katsotaan muodostuvan yhtäläillä fyysisistä kuin sosiaalisista tekijöistä (esim. Pulido-Martos ym., 2021). Tällöin tutkimuksen tuloksista ei kuitenkaan välttämättä ollut tunnistettavissa

sosiomateriaalisia piirteitä. Jätin tällaiset tutkimukset analyysin ulkopuolelle toisen tutkimuskysymyksen b-osaan vastatessani.

Lähestyin aineistoa myös tarkkaillen sitä huomioivatko jotkin aineiston artikkeleiden tutkimuksista vain materiaalisen tai vain sosiaalisen näkökulman. Yksikään aineiston tutkimuksista ei keskittynyt pelkkään materiaaliseen ympäristöön huomioimatta sosiaalista ulottuvuutta. Sen sijaan kuusi tutkimusta keskittyivät tuloksissaan vain sosiaaliseen ulottuvuuteen (Adamovic, 2022; Dias ym., 2022; Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021; Juchnowicz & Kinowska, 2021; Lee & Kim, 2023; Mikkelsen ym., 2023; Olsen ym., 2023; Yang ym., 2023). Vaikka nämä kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimukset huomioivat esimerkiksi viestintäteknologioiden roolin hybridityön mahdollistajana, nähtiin materiaallinen niissä vain ympäröivänä olosuhteena. Materiaaliselle ei siis annettu minkäänlaista toimijuutta, vaan vain ihmiset nähtiin aktiivisina toimijoina.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä luvussa tarkastelen kootusti kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta johdettuja päätelmiä. Lopuksi pohdin tulosten teoreettisia ja käytännön sovelluksia. Tällä kirjallisuuskatsauksella oli kaksi tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli *tarkastella aineistolähtöisesti työhyvinvoinnin ja hybridityön tutkimusta*. Toisena tavoitteena oli *analysoida teorialähtöisesti tutkimusten suhdetta viestintään ja sosiomateriaalisuuteen*. Näitä tavoitteita täsmennettiin kahdella tutkimuskysymyksellä, joista jälkimmäinen oli jaettu kahteen osaan. 1) Millaista tutkimusta työhyvinvoinnista hybridityössä on tehty, ja mihin tutkimuksissa on keskitytty? 2) (a) Millainen merkitys tutkimuksissa annetaan viestinnälle? (b) Millaisia sosiomateriaalisia piirteitä tutkimustuloksista voidaan tunnistaa?

Tutkielman viisi päätelmää ovat:

1. Kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä on globaalia ja kasvavaa.
2. Tutkimusaineistoja on kerätty etenkin COVID-19 -pandemian huipun aikana.
3. Teknologiavälitteisellä viestinnällä ja johtamisviestinnällä on keskeinen rooli työhyvinvoinnissa hybridityössä.
4. Sosiomateriaalisuus on läsnä tutkimustuloksissa viestintäteknologioiden kautta.
5. Hybridityöhön liittyvät järjestelyt ja ympäristöt eivät palvele kaikkia samalla tavalla.

Kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä on globaalia ja kasvavaa.

Kirjallisuuskatsauksen aineistossa työhyvinvointia hybridityössä käsittelevien artikkeleiden määrä moninkertaistuu vuosina 2022–2023 verrattuna aiempaan.

Vaikka itse hybridityön käsitteen käyttäminen yleistyy aineistossa merkittävästi vasta vuonna 2023 julkaistuissa artikkeleissa, ovat aineiston artikkeleissa käytetyt määritelmät erilaisille etätyöhön liittyville käsitteille yhtenevät tämän kirjallisuuskatsauksen hybridityön määritelmän kanssa. Lisäksi aineiston artikkeleiden tutkimusaineistojen maantieteellistä jakaumaa ja akateemisia julkaisuja

tarkastelemalla huomataan, että kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä on globaalia ja jakautunut useille eri tieteenaloille.

Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleissa tutkimus on pääsääntöisesti määrällistä ja pohjaa useimmiten kyselyaineistoihin, mikä voidaan nähdä myös tavoitteena hahmottaa aihetta yleisesti. Aineiston artikkeleiden tutkimuskysymysten ja hypoteesien kautta hahmottuu kuva tavoitteesta ymmärtää työhyvinvointia hybridityössä ilmiönä. Lisäksi kirjallisuuskatsauksen aineistosta nousee esiin esimerkiksi kiinnostus hybridityön liitoksista tehokkuuteen (esim. Ahmad ym., 2022) sekä mahdollinen käytännön tason tuki, jolla työnantaja voi edistää työhyvinvointia hybridityössä (esim. Dhanpat ym., 2022; Mäkikangas ym., 2022).

Tutkimusaineistoja on kerätty etenkin COVID-19 -pandemian huipun aikana.

Valtaosa tämän kirjallisuuskatsauksen artikkeleiden aineistosta on kerätty vuosina 2020–2022, jolloin COVID-19 -pandemia oli huipussaan. Ympäri maailmaa määrättiin sulkutiloja ja ihmisiä kehoitettiin välttämään fyysistä kontaktia ruokakunnan ulkopuolisiin henkilöihin. Tämä saattaa vaikuttaa aineiston artikkelien tutkimustuloksiin esimerkiksi siten, että etätö tuli monille yllättäen ja pakotettuna. Sulkutilat johtivat myös siihen, että koko perhe lapsia myöten oli kotona läsnä samoissa tiloissa työaikana. Vastaavasti yksinasuvilla sulkutila saattoi johtaa totaalisen sosiaalisen eristyneisyyden kokemuksiin. Lisäksi myös pandemian aiheuttamat työn ulkopuoliset stressitekijät saattavat olla yhteydessä hyvinvoinnin kokemuksiin pandemian huipun aikana kerätyissä aineistoissa.

Pandemian huipun aikana kerätyissä tutkimusaineistoissa voi siis tulla esiin myös sellaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia näkökulmia, jotka eivät liity suoraan hybridityöhön, vaan myös yhteiskunnassa vallitsevaan poikkeustilaan. JD-R mallin mukaisesti työhyvinvoinnin kannalta kiinnostavia ovat ne fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset prosessit, jotka vaikuttavat ihmisten liikkeeseen liukumalla työuupumuksen ja työn imun välillä (Bakker & Demerouti, 2017). Kun artikkeleiden aineistot on kerätty poikkeuksellisena aikana, on kontekstin rooli otettava huomioon myös niiden tutkimustuloksia tarkasteltaessa ja soveltaessa.

Tulevaisuuden osalta on myös muistettava, että pandemian aikana sekä organisaatiot että työntekijät ovat väistämättä oppineet paljon sellaisia tapoja ja taitoja, jotka voivat edesauttaa työhyvinvointia hybridityössä. Jos työn resurssien katsotaan voivan ilmetä tehtävän ohella työn organisoimisen, organisaation ja vuorovaikutussuhteiden tasolla (Hakanen ym., 2021), voidaan riittävä osaaminen nähdä yhtenä keskeisenä osana työhyvinvointia (Anttonen & Räsänen, 2009). Esimerkiksi hybridityössä keskeisten teknologioiden käytön osaamisen kasvattaminen voidaan nähdä yhtenä työhyvinvointia lisäävistä ja uupumusta ehkäisevistä strategioista (Parker ym., 2023).

Uusi osaaminen voi ilmetä esimerkiksi pandemian huipun jälkeen kasvaneena kokemuksena hybridityön johtamisesta, teknologian käyttämisestä tai viestintäkäytännöistä. Samalla on kuitenkin muistettava, etteivät kaikki opitut työskentelyn tavat välttämättä aina ole työhyvinvointia edistäviä. Osa teknologioiden käyttöön liittyvää osaamista on kuitenkin myös tietoisuus teknologioiden käyttöön liittyvistä ilmiöistä ja käytön mahdollisesta hallinnasta (Huusko & Sivunen, 2022). Lisäksi on huomioitava, että kaikki poikkeustilan opit eivät välttämättä ole sellaisenaan siirrettävissä poikkeustilan jälkeiseen aikaan.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta voidaan todeta, että siinä missä hybridityön organisoimisessa päätöksiä kannattaa nojata tutkimustuloksiin, on niitä tarkastellessa tärkeää huomioida myös pandemia-ajan poikkeustilan kontekstin yhteys niin tutkimusasetelmiin kuin tutkimustuloksiinkin. On selvää, että nyt kun pahin kriisitilanne COVID-19 -pandemian osalta vaikuttaisi olevan ohi, työhyvinvoinnista hybridityössä tarvitaan lisää empiiristä tutkimusta. Uusilla tutkimuksilla voidaan selvittää miltä pandemian jälkeisen ajan tilanne näyttää hybridityössä työhyvinvoinnin kannalta.

Teknologiavälitteisellä viestinnällä ja johtamisviestinnällä on keskeinen rooli työhyvinvoinnissa hybridityössä. Viestintä nouseekin toistuvasti esiin myös niissä kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimuksissa, jotka eivät keskity viestinnän ilmiöiden tutkimiseen. Tämä on linjassa aiemman huomion kanssa siitä, että valtaosa tietotyöläisten työpäivien sisällöstä muodostuvat viestinnästä ja vuorovaikutuksesta (Wajcman & Rose, 2011). Erilaiset viestintäteknologiat ovat keskeisessä roolissa

hybridityön mahdollistajina. Viestintäteknologiat ovatkin välttämätön osa nykypäivän työympäristöä (Petani & Mengis, 2023), mikä liittyy vahvasti myös hybridityön johtamiseen.

Useimmissa tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimuksista näkökulma viestintään on funktionaalinen. Funktionaalisen näkökulman keskiössä on se, millainen rooli viestinnällä on osana laajempaa systeemiä ja miten se vaikuttaa systeemin muihin osiin organisaation kyvyssä saavuttaa tavoitteensa (Poole, 2014). Muutamissa aineiston tutkimuksissa oli kuitenkin hyödynnetty myös konstitutiivista näkökulmaa viestintään. Konstitutiivisesta näkökulmasta katsottuna viestinnän rooli organisaatiossa on funktionaalista näkökulmaa laajempi ja kietoutuu vahvemmin osaksi koko organisaation olemassaoloa. Viestinnän teemoista tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimusten keskeisiä kiinnostuksenkohteita ovat johtaminen ja tavoitettavuus.

Johtaminen on vaikuttamaan pyrkivästä toiminnasta koostuva vuorovaikutuksellinen ilmiö, jossa valtasuhteet ovat läsnä (Fairhurst & Connaughton, 2014).

Johtamisviestintä puolestaan on tavoitehakuista toimintaa, jonka keskiössä ovat vastavuoroisuus ja hyötyjen tasapaino (Fairhurst, 2011; Ruben & Gigliotti, 2019). Johtamisen voidaan katsoa liittyvän vahvasti myös pyrkimykseen hallita ja ohjata työhyvinvointia hybridityössä. Sillä onkin oma roolinsa työn imun kehittämisessä ja ylläpitämisessä, sillä se luo pohjan organisaation sisäisille vuorovaikutussuhteille (Karanges ym., 2015). Työhyvinvoinnin osalta johtajuuden eettisenä edellytyksenä on aina myös alaisten hyvinvointia ja tavoitteita tukevien valintojen tekeminen (Ruben & Gigliotti, 2019).

Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleissa nousi esiin johtamiseen liittyviä viestinnällisiä näkökulmia, joilla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa hybridityössä. Esimerkiksi johtajan vuorovaikutusosaaminen (esim. Lorca & Belli, 2023; Mikkelsen ym., 2023) sekä supportiivinen viestintä (esim. Lee & Kim, 2023) ovat yhteydessä työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista. Konstitutiivisesta näkökulmasta katsottuna voidaan tiivistää, että johtaminen on keskeinen vuorovaikutuksen ilmiö, jolla on yhteys työhyvinvointia edistävän tai heikentävän organisaatiokulttuurin muodostumisessa.

Toinen keskeinen kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa toistunut viestintään linkittyvä teema oli tavoitettavuus. Viestintäteknologioiden käyttäminen sujuvoittaa hybridityötä tekemällä työntekijät näkyviksi kollegoille ja johdolle, mutta samaan aikaan paine olla jatkuvasti tavoitettavissa voi heikentää mahdollisuuksia keskittyä työn tekemiseen sekä hyödyntää hybridityön mahdollisuuksia työn joustavuuteen (Leonardi ym., 2010). Tavoitettavuus toimiikin paradoksaalisesti samaan aikaan sekä työhyvinvointia edistävänä resurssina että sitä heikentävänä vaatimuksena.

Viestintäteknologioita käytettäessä jatkuva digitaalisen datan kertyminen ja siitä seuraava mahdollisuus johdon harjoittamaan valvontaan voi aiheuttaa työntekijöissä uupumusta ja suorituspaineita (Leonardi, 2021). Kokemus autonomian heikentymisestä jatkuvan tavoitettavuuden ja sen valvonnan myötä nousi esiin myös tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimusten tuloksissa (esim. Suortti & Sivunen, 2023). Toisaalta viestintäteknologian ominaisuudet mahdollistavat myös tavoitettavuuden rajoittamisen (Leonardi ym., 2010; Leonardi & Treem, 2020). Tämä näkyi myös kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa esimerkiksi teknologian hyödyntämisenä relationaalisen vuorovaikutuksen määrän rajaamisessa etätyön aikana (Jämsen ym., 2022).

Sosiomateriaalisuus on läsnä tutkimustuloksissa viestintäteknologioiden kautta. Tavoitettavuus ja viestintäteknologiat yhdistävät kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleiden tutkimustulokset vahvasti myös sosiomateriaalisuuteen. Vaikka sosiomateriaalisuus mainittiin tai siihen liittyvään taustakirjallisuuteen viitattiin vain muutamassa aineiston artikkeleista, on sosiomateriaalisuus läsnä aineiston tutkimusten tuloksissa viestintäteknologioihin sitoutuneen spatiotemporaalisen joustavuuden ja teknologisen ympäristön kautta.

Ihminen toimii aina suhteessa materiaaliseen ympäristöönsä (Kuismin, 2021). Myös Baxter (2004) painottaa, ettei viestintä ja vuorovaikutus tapahdu vain yksilöiden välillä, vaan se samaan aikaan on aina myös suhteessa ympäröivään maailmaan. Työntekijät mukauttavat omaa toimintaansa ja soveltavat tapojaan käyttäen teknologioita, sillä teknologian toiminta on rajallista ja se mahdollistaa ja toisaalta ei

mahdollista tietynlaista vuorovaikutusta (Leonardi, 2011; Sivunen, 2017). Aineiston artikkelien tutkimustuloksissa painottuukin se, miten fyysinen ja digitaalinen ympäristö ovat yhteydessä ihmisten toimintaan (esim. Zapata ym., 2023).

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että työympäristön muuttuessa ihmiset sopeutuvat ympäristöönsä eri tavoin. Sopeutumisen lopputulema ei siis ole aina samanlainen, vaikka ympäristö itsessään, esimerkiksi työssä käytetty digitaalinen ympäristö, periaatteessa onkin kaikille sama. Aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa korostuu se miten yksilöiden erilaiset kyvyt ovat yhteydessä siihen, miten he pystyvät hyödyntämään teknologioiden tarjoamia mahdollisuuksia (esim. van Zoonen & Sivunen, 2022; Yeo & Li, 2022). Tämä huomio voidaan yhdistää Leonardin (2011) ajatukseen ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden välisestä vuorovaikutuksesta ja limittymisestä. Lopputulos esimerkiksi teknologioiden käytössä ei siis ole riippuvainen yksin ihmisen toiminnasta tai materiaalisesta toimijuudesta, vaan siitä, miten nämä toimijuudet limittyvät ja tulevat yhteen vuorovaikutuksessa.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että sosiomateriaalisten piirteiden tarkasteleminen aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa tuo näkyväksi myös sosiomateriaalisiin rakenteisiin kytkeytyneitä valtarakenteita. Novakin (2015) mukaan valta on aina läsnä sosiomateriaalisissa rakenteissa, jolloin on erityisen tärkeää ymmärtää mille pohjalle ja minkälaisen toiminnan seurauksena sosiomateriaalisuus rakentuu. Valtarakenteet tulevat aineiston artikkeleiden tutkimustuloksissa esiin esimerkiksi siinä miten videopalaverialustojen ominaisuus, joka estää päällekkäin puhumisen, on yhteydessä kokemuksiin siitä, että johtavassa asemassa olevien (esim. Lorca & Belli, 2023) ja yksinkertaisesti äänekkäämpien henkilöiden (esim. Jämsen ym., 2022) mielipiteet tulevat vahvemmin esiin ja muut näkökulmat ja kokemukset jäävät helpommin varjoon. Sosiomateriaalisia piirteitä tarkastellessa onkin hyvä ottaa huomioon myös se, miten erilaiset rakenteet nostavat tai heikentävät eri ryhmiä.

Hybridityöhön liittyvät järjestelyt ja ympäristöt eivät palvele kaikkia samalla tavalla.

Tämä päätelmä on vahvasti yhteydessä taustakirjallisuudessakin esiin nousseeseen huomioon siitä, etteivät kaikki työntekijät toivo työltä samoja asioita (Moglia ym.,

2021; Krajčik ym., 2023). Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston eri intersektiot huomioon ottaneissa tutkimuksissa huomattiin, että ihmiset ovat keskenään hyvin erilaisessa asemassa hybridityötä tehdessään. Aineiston artikkeleiden perusteella erilaiset intersektiot, esimerkiksi ikä, koulutustaso, perhetilanne, maantieteellinen etäisyys ja kulttuuri, voivat olla yhteydessä siihen miten hyvin hybridityö palvelee yksilön tarpeita (esim. Fan & Moen, 2023; Mäkikangas ym., 2022).

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että yksilöt ja työtehtävät ovat erilaisia, eikä ihmisiä voida yksittäisten tekijöiden perusteella lajitella ryhmiin, joille hybridityö sopii tai ei sovi. Esimerkiksi sukupuolen roolin osalta aineiston artikkeleiden tutkimustulokset olivat ristiriidassa keskenään. Hybridityötä organisoitaessa onkin syytä pohtia miten valinnat edistävät tai heikentävät yksilötasolla esimerkiksi työhyvinvointia (Kuismin, 2021). Ratkaisuja pohtiessa tulee ottaa huomioon niin organisaation kuin yksilön monimuotoiset tarpeet ja toiveet. Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset ehdottavat, että hyvin organisoitu hybridityö voi vastata parhaalla tavalla työntekijöiden ja organisaation monimuotoisiin tarpeisiin, kuhan organisaatiossa tunnistetaan sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutunut valta, ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden limittyminen, työtehtävän luonne sekä yksilöiden omat toiveet.

Kirjallisuuskatsauksen teoreettinen kontribuutio

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat aiempia sosiomateriaaliseen viitekehykseen liittyviä ajatuksia ja huomioita tavoitettavuusparadoksista, imбрикаatiosta ja sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutuneesta vallasta.

Tavoitettavuusparadoksi. Erilaisten viestintäteknologioiden käyttäminen on keskeinen osa hybridityötä, sillä ne mahdollistavat työskentelyn tilallisen ja ajallisen joustavuuden. Spatiotemporaalinen joustavuus onkin yksi hybridityön keskeisistä vetävistä tekijöistä (Krajčik ym., 2023; Leonardi ym., 2010). Viestintäteknologioiden käyttöön liittyy kuitenkin paradokseja, joissa samat viestintäteknologioiden ominaisuudet ja käyttötavat, jotka edistävät työhyvinvointia, johtavat tilanteisiin, jotka heikentävät työhyvinvointia (Fonner & Roloff, 2012; ten Brummelhuis ym., 2021; ter Hoeven & van Zoonen, 2015; ter Hoeven ym., 2016). Joustavuuden

vastapainona on oletus tavoitettavuudesta, mikä osaltaan vähentää joustavuutta ja mahdollisuuksia keskittyneeseen työntekoon (Leonardi ym., 2010). Leonardi ja kollegat (2010) kutsuvat ilmiötä tavoitettavuusparadoksiksi.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset toistavat ja tekevät näkyväksi tavoitettavuuteen liittyviä jännitteitä ja niiden suhdetta työhyvinvointiin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, miten tavoitettavuuden lisääntyminen voi edistää työhyvinvointia (esim., Sivunen ym., 2023), mutta toisaalta teknologiavälitteisen viestinnän lisääntyminen voidaan kokea myös uuvuttavana (esim. Adisa ym., 2022). Näin kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat aiempia teoretisointeja tavoitettavuusparadoksista. Katsauksen tuloksista käy ilmi, että hybridityöltä toivotaan joustavuutta, mutta samalla työntekijät kamppailevat sekä tiedonjaon ja sosiaalisen tuen hakemisen että jatkuvan yhteydenpidon tuomien haasteiden kanssa. Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että toimiva tiedonjako sekä kollegoilta ja johtajilta saatu tuki koetaan työhyvinvointia tukevana resussina, mutta toisaalta jatkuva tavoitettavuuden paine ja kokemukset valvotuksi tulemisesta koetaan työhyvinvointia heikentävinä työn vaatimuksina.

Imbrikaatio. Imbrikaatiolla tarkoitetaan ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden limittymistä, minkä seurauksena syntyy rutiineja ja teknologioita, jotka luovat olosuhteet ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden limittymiselle tulevaisuudessa (Leonardi, 2011). Käsitteen keskiössä on ihmistoimijuuden ja materiaalisen toimijuuden vuorovaikutus ja limittyminen tavalla, jossa niiden toiminta muuttuu keskenään riippuvaiseksi (Leonardi, 2011). Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat käsitystä imbrikaatiosta siinä miten lopputulemat ovat riippuvaisia ihmisen ja teknologian toimijuuksien limittymisestä. Esimerkiksi ihmisten kyvyt hyödyntää teknologian tarjoamia mahdollisuuksia vaikuttavat lopputulemaan. Käytännössä tämä voi näkyä esimerkiksi niin, että toiset työntekijät pystyvät lievittämään eristyneisyyden tunteita toisia tehokkaammin viestintäteknologioita hyödyntäen (esim. van Zoonen & Sivunen, 2022).

Lisäksi kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat Leonardin näkemyksiä imbrikaatiosta myös huomiona siitä miten teknologian toiminta ohjaa ihmisten toimintaa. Materiaalinen ympäristö, olipa se sitten fyysinen tai digitaalinen, vaikuttaa erilaisten

ominaisuuksiensa kautta sosiaaliseen kanssakäymiseen (Leonardi, 2013).

Kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkelien tutkimustulokset osoittavat, että erilaiset digitaaliset työskentelyn tilat ohjaavat ihmisten toimintaa. Esimerkkinä tästä toimii videopalaverialustojen ominaisuus, joka ei mahdollista päällekkäin puhumista. Näin materiaallinen toimijuus ohjaa ihmisiä toimimaan toisella tavalla kuin he toimisivat kasvokkain viestiessään, olipa kyse kokoustilanteesta tai virtuaalisesta kahvittelusta (esim. Jämsen ym., 2022; Lorca & Belli, 2023; Viererbl ym., 2022).

Sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutunut valta. Materiaalinen on sidottu ympäröiviin rakenteisiin, joiden puitteissa sosiaalinen synty (Leonardi, 2013). Työ onkin sitoutunut monilla tavoilla päivittäisiin toimintatapoihin, rakenteisiin, kulttuurisiin odotuksiin ja materiaaliseen ympäristöön, eikä se siksi ole koskaan ole vapaa sosiomateriaalisesta ympäristöstään, olipa se luonteeltaan kuinka joustavaa tai digitaalista tahansa (Novak, 2015; Petani & Mengis, 2023). Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat huomiota siitä, että hybridityön työympäristöt ovat vahvasti sidoksissa viestintäteknologioiden muodostamiin tiloihin sekä organisaation ja ympäröivän yhteiskunnan sosiaalisiin normeihin. Yhdistämällä materiaalisuuden ja vallan näkökulmat sosiaaliseen konstruktion voidaan tehdä näkyväksi miten teknologiat ja sosiaaliset rakenteet ovat yhteydessä vallan ilmenemiseen yhteiskunnassa (Leonardi & Barley, 2010).

Kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat ajatusta siitä, että sosiomateriaaliset rakenteet eivät ole neutraaleja eivätkä materiaalisen ympäristön tarjoamat mahdollisuudet luonteeltaan tasa-arvoisia (Novak, 2015), sillä ihmisten kyvyt, tavat ja mahdollisuudet hahmottaa ja hyödyntää niitä ovat aina subjektiivisia (Petani & Mengis, 2023). Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkelien tuloksissa sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutunut valta tuli esiin esimerkiksi kokemuksissa siitä miten teknologiavälitteisissä tapaamisissa äänekkäimmät ja kokouksissa eniten organisaation sisäistä valtaa edustavat henkilöt pääsivät herkemmin sanomaan mielipiteensä (esim. Jämsen ym., 2022; Lorca & Belli, 2023). Aineiston artikkeleissa tämän koettiin epätasa-arvoistavan organisaation sisäisiä sosiaalisia suhteita ja jopa päätöksentekoa. Työntekijöiden kokemukset epätasa-arvosta ja omien vaikutusmahdollisuuksien kaventumisesta voivat myös muodostua työhyvinvointia heikentäväksi työn vaatimukseksi.

Kirjallisuuskatsauksen tulosten käytännön sovellukset

Kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta voidaan johtaa myös käytännön sovelluksia, jotka liittyvät työn organisoimiseen, viestintä- ja kokouskäyttäytymiseen sekä teknologian käyttöön liittyvän koulutuksen tarjoamiseen.

Viestintäteknologiat ovat välttämätön osa hybridityötä (Petani & Mengis, 2023) ja valtaosa työpäivästä saattaa muodostua viestinnästä ja vuorovaikutuksesta (Wajcman & Rose, 2011). Viestintä nouseekin keskeiseen rooliin hybridityön organisoimisessa. Voidaan sanoa, että viestintä ja vuorovaikutus luovat, ylläpitävät ja muokkaavat organisaatioita (Fairhurst & Putnam, 2014). Siksi hybridityön organisoimisessa on syytä kiinnittää erityistä huomiota viestintään. Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että viestinnällä on monta keskeistä roolia myös työhyvinvoinnin kokemusten muodostumisessa. Tavoitettavuuden kautta viestintä voi yhtä lailla muodostua työhyvinvointia edistäväksi resurssiksi kuin työhyvinvointia haastavaksi vaatimukseksi (Leonardi ym., 2010). Kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan organisaation kannattaa luoda työnteolle sellaiset puitteet, joilla voidaan vastata sekä työntekijöiden tarpeeseen olla yhteydessä toisiinsa että mahdollistaa hybridityön joustavuuden hyödyntäminen.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että organisaatioiden kannattaa suosia työntekijöiden mahdollisimman laajaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työskentelyynsä. On kuitenkin huomattava, että ihmisten tarpeet ja toiveet ovat keskenään erilaisia. Tämän vuoksi organisaatiossa on syytä sopia yhteisiä sääntöjä, joilla mahdollistetaan riittävä yhteisöllisyys ja tiedonkulku sekä työntekijöiden mahdollisuus hallita omaa työtään ja tavoitettavuuttaan. Esimerkiksi yhdessä sovitut rajat työn joustavuudelle ja tavoitettavuudelle voivat auttaa hallitsemaan tavoitettavuuteen liittyviä jännitteitä. Yhdellä tai keskenään rinnakkaisilla aikavyöhykkeillä toimivassa organisaatiossa voidaan esimerkiksi sopia tietty aikaikkuna, jonka aikana työntekijöiden on oltava toisilleen tavoitettavissa ja tämän aikaikkunan ulkopuolella heillä on mahdollisuus päättää itse omasta työajastaan.

Hybridityössä käytetyt teknologiat tekevät tietynlaisen vuorovaikutuksen mahdolliseksi, mutta samaan aikaan ne heikentävät mahdollisuuksia johonkin toisenlaiseen vuorovaikutukseen (Leonardi, 2011; Sivunen, 2017). Aineiston artikkeleiden tutkimustulosten mukaan etenkin relationaalisen vuorovaikutuksen koetaan usein kärsivän etätyöstä (esim. Jämsen ym., 2022; Suortti & Sivunen, 2023). Kirjallisuuskatsauksen tulokset ehdottavat, että organisaatiossa kannattaisi huomioida työntekijöiden tarve kuulumisten vaihtoon tehtäväkeskeisen vuorovaikutuksen rinnalla. Tähän haasteeseen voidaan vastata lohkaisemalla videopalaverien alusta tai lopusta aikaa vapaalle keskustelulle, joka voidaan toteuttaa myös jakamalla keskustelijat pienempiin ryhmiin. Tällöin yhä useammilla on mahdollisuus päästä ääneen.

Videopalaveri alustat ohjaavat puhumaan yksi kerrallaan, sillä ne eivät mahdollista päällekkäin puhumista. Aineiston artikkeleiden tutkimustulosten mukaan etenkin suuremmissa kokouksissa tämä voi johtaa siihen, että hierarkiassa ylemmät tai tasaväkisessä ryhmässä äänekkäimmät ovat äänessä hierarkiassa alempien ja hiljaisten kustannuksella (esim. Jämsen ym., 2022; Lorca & Belli, 2023; Viererbl ym., 2022). Kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta ehdotan, että videopalaverien puheenjohtajien tulisi aktiivisesti vaalia moniäänisyyttä päätöksenteossa ja ottaa huomioon ihmisten erilaiset tavat viestiä. Tämän konkreettiseen toteuttamiseen voidaan hyödyntää teknologian tarjoamia työkaluja esimerkiksi jakautumalla pienempiin ryhmiin, joissa käydyistä keskusteluista jaetaan näkökulmat kootusti koko ryhmälle. Toisaalta ongelma voidaan kiertää myös muuttamalla omaa toimintaa, esimerkiksi organisoimalla työt siten, että ideointiin keskittyvät tapaamiset pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestämään kasvotusten.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksista voidaan johtaa suositus siitä, että hybridityössä työpaikalla työskentelyä edellyttävät työpäivät kannattaa koordinoida niin, että työpäivään jää tilaa sekä yhdessä kasvokkain toteutettavalle tiimityölle että epämuodolliselle relationaaliselle vuorovaikutukselle. Näin työpaikalla työskentely voi auttaa ehkäisemään etätyöhön liittyviä eristyneisyyden kokemuksia. Toisaalta kasvokkain toteutetussa työskentelyssä voidaan samalla myös pyrkiä ohittamaan teknologisten alustojen esiin tuomat sosiomateriaalisten rakenteiden korostamat valtasuhteet ja lisätä päätöksentekoon moniäänisyyttä.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset ohjaavat pohtimaan myös mahdollisuuksia vähentää jatkuvaan viestintään liittyvää väsymystä. Organisaatioissa tuleekin sopia yhteiset pelisäännöt esimerkiksi eri viestintäkanavissa lähetettävien viestien kiireellisyyden asteesta ja siitä mitä kanavia sisäisessä viestinnässä suositellaan käytettäväksi. Lisäksi työhyvinvoinnin edistämiseksi videopalaverien väliin on syytä jättää aikaa siirtymälle, vaikka ihmisten ei fyysisesti tarvitsisikaan liikkua tilasta toiseen. Pieni tauko antaa työntekijöille tilaa koota ajatuksia ja palautua palaverien välissä. Kirjallisuuskatsauksen aineiston artikkeleissa huomataan, että yhteiset pelisäännöt eri viestintäkanavien käytöstä voivat myös palvella kollegiaalista yhteistyötä ja tiedonhakua (esim. Wu ym., 2023).

Yksi tämän kirjallisuuskatsauksen päätelmistä on, että hybridityöhön liittyvät järjestelyt ja ympäristöt eivät palvele kaikkia samalla tavalla. Kuismin (2021, s. 34) muotoilee kysymyksen hybridityön organisoimiseen liittyen: “Voidaan kysyä, kenen toimintamahdollisuuksia esimerkiksi hybridityö edistää ja kenen taas ei?” Kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan organisaatioissa tulisikin tutustua tarkasti eri osastojen tehtäviin ja tarpeisiin, ja valita työssä hyödynnettävät teknologiat niin, että ne vastaavat eri työtehtävien tarpeita. Mikäli tiimien ja osastojen tarpeet poikkeavat merkittävästi toisistaan, voidaan organisaation osastojen ja tiimien väliseen viestintään valita yksi sellainen kanava, jota kaikki käyttävät.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksista käy ilmi, että ihmisten kyvyt hyödyntää teknologian eri ominaisuuksia vaihtelevat, mikä on yhteydessä siihen, että lopputulemat ovat keskenään erilaisia eri yksilöiden välillä. Organisaatioissa tulisikin tiettyjen viestintäkanavien käyttöön ohjaamisen lisäksi varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on tarvittava osaaminen valittujen teknologioiden ominaisuuksien hyödyntämiseen. Lisäksi organisaation tulee tarjota työntekijöilleen tarvittaessa koulutusta tai lisäkoulutusta valittujen teknologioiden käyttöön sekä aikaa fyysisten ja digitaalisten työvälineiden käytön opetteluun.

7 Arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Kuten kaikilla tutkimuksilla, myös tällä tutkielmalla on omat rajoituksensa. Tässä luvussa arvioin kriittisesti tämän integroivan kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen prosessia. Arvioinnin tarkoituksena on pohtia ja tehdä näkyväksi tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia valintoja. Keskityn arvioinnissa erityisesti niihin valintoihin, joissa omat päätökseni ja argumenttini ovat keskeisessä roolissa. Kriittisen arvioinnin ohella suuntaan katseeni tulevaan ja pohdin aiheita ja näkökulmia jatkotutkimukselle. Sidon jatkotutkimusideat osaksi arviointia.

Hyödynnän tässä luvussa soveltuvien osin Tracyn (2020) kriteerejä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin, sillä etenkin integroivassa kirjallisuuskatsauksessa arvioinnin tavoite on lopulta hyvin samanlainen kuin laadullisessa tutkimuksessa. Tracyn yhteensä kahdeksasta arviointikriteeristä sovellan tämän kirjallisuuskatsauksen arviointiin viittä. Soveltamani kriteerit ovat aiheen ajankohtaisuus, perusteellisuus, uskottavuus, tutkimuksen sisäinen koherenssi sekä tutkimuksen kontribuutio. Edellä kuvaamieni kriteerien ohella käytän arvioinnin perustana myös muita, erityisesti kirjallisuuskatsauksiin keskittyviä, metodologisia lähteitä (esim. Elo ym., 2014; Graneheim ym., 2017; Torraco, 2016). Näissä kirjallisuuskatsaukseen keskittyvissä lähteissä arviointikriteerinä korostuu erityisesti avoimuus tehdyistä valinnoista ja analyysiprosessin vaiheista.

Tracyn (2020) mukaan tutkimuksen aiheen tulee olla kiinnostava, *ajankohtainen* ja relevantti. Hybridityö on käsitteenä uusi ja vielä verrattain vähän tutkittu, mikä tekee siitä kiinnostavan tutkimuskohteen. Erityisesti COVID-19 -pandemiaan liittyneiden sulkutilojen seurauksena erilaisista etä- ja hybridityön malleista tuli arkipäivää monille ihmisille ympäri maailman. Äkkinäinen muutos työn organisoimisessa on herättänyt tutkijoiden kiinnostuksen myös työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä. Konstitutiivisen näkökulman kautta viestintä ja vuorovaikutus nousevat keskeiseen rooliin organisaation luomisessa, ylläpitämisessä ja muokkaamisessa. Tämä kirjallisuuskatsaus tarkasteli viimeaikaisten empiiristen tutkimusartikkeleiden avulla työhyvinvointia hybridityössä. Aihe on erittäin

ajankohtainen. Vaikka tutkimusta aiheesta on tehty vasta verrattain vähän, oli tärkeää koota tutkimuksia yhteen ja muodostaa synteesiä siitä mitä aiheesta jo tiedetään.

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata työhyvinvoinnin ja hybridityön tutkimusta ja analysoida tutkimusten suhdetta viestintään ja sosiomateriaaliseen toimijuuteen. Integroiva kirjallisuuskatsaus vastasi kirjallisuuskatsauksen eri tyypeistä parhaiten tutkielman tavoitetta. Luvussa 4.2 perustelen tarkemmin, miksi päädyin tekemään juuri integroivan kirjallisuuskatsauksen. Integroiva katsaus antaa tutkijalle paljon vapauksia verrattuna esimerkiksi systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen (Salminen, 2011), joten on erityisen tärkeää pysähtyä tarkastelemaan kriittisesti tutkielman aikana tekemiäni valintoja. Datan keräämiseen käytettyjen metodien läpinäkyvyys onkin osa tutkimuksen luotettavuuden arviointia (Elo ym., 2014). Kuvailen luvussa 4.3 tarkemmin, miten keräsin ja rajasin tutkielmani aineiston.

Perusteellisuus on yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden keskeisistä arviointikriteereistä (Tracy, 2020). Sama pätee myös kirjallisuuskatsaukseen. Tämän tutkielman kohdalla keskeiseksi tarkastelun ja arvioinnin kohteeksi nousee aineiston kerääminen ja rajaaminen (Tracy, 2020). Ensimmäiseksi, jo ennen aineiston keräämistä, olisin voinut tehdä laajemman tiedonhaun erityisesti viestinnän alan tutkimuksesta aiheen parissa. Näin olisin osannut soveltaa hakusanoissa enemmän juuri sellaisia käsitteitä, jotka tuottavat tuloksina viestinnän alan tutkimusta. Kerättyäni aineistoa ensin tietokannoista huomasin, että viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksen osuus oli aineiston kokoon nähden liian vähäinen. Tämän jälkeen tein vielä täydentäviä hakuja keskeisistä viestinnän alan akateemisista julkaisuista, jotta sain lisättyä viestinnän alan tutkimuksen osuutta aineistossa.

Toiseksi olisin voinut hyödyntää tehokkaammin integroivan kirjallisuuskatsauksen mahdollisuutta systemaattista kirjallisuuskatsaus vapaampaan aineiston keräämiseen. Olisin voinut käydä aineistonkeruussa läpi etenkin viestinnän alan tutkimusten kirjallisuuslistaukset mahdollisten aineiston rajaukseen sopivien artikkeleiden osalta. Näin olisin voinut saada aineistoon vahvemman viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksen edustuksen. Toisaalta, uudesta ja vielä verrattain vähän tutkitusta aiheesta tutkimuksen aineistoksi voi riittää vähäisempikin data (Tracy, 2020). On

myös muistettava, ettei aineistoon voi pakottaa enempää artikkeleita kuin akateemisissa julkaisuissa on tutkielman rajauksen mukaisesti julkaistu.

Kolmanneksi on huomattava, että rajasin tämän tutkielman aineiston vain empiirisiin, vertaisarvioituihin tutkimusartikkeleihin. Perustelen rajausta verrattain uudella aiheella sekä aineiston sisäisellä vertailukelpoisuudella. Integroiva kirjallisuuskatsaus kuitenkin mahdollistaisi aineiston laajentamisen myös esimerkiksi teoreettisiin artikkeleihin ja kirjojen lukuihin. Tämän tutkielman aineisto olisikin voinut olla laajempi, jos olisin ottanut mukaan myös esimerkiksi teoreettisia artikkeleita tai aiemmin tehtyjä kirjallisuuskatsauksia. Tutkimuskentällä on siis yhä tilaa laajemmin myös teoreettista kirjallisuutta käsittelevälle kirjallisuuskatsaukselle työhyvinvoinnista hybridityössä. Jatkotutkimuksen näkökulmasta olisikin kiinnostava nähdä, miten aineiston kirjallisuuden laajentaminen mahdollisesti vaikuttaisi kirjallisuuskatsauksen tuloksiin.

Neljänneksi, tekemäni ajallinen raja on hyvin tiivis. Jos aineistoa olisi kerätty esimerkiksi jo vuodesta 2010 alkaen, olisi tulokseksi varmasti saatu enemmän artikkeleita. Toisaalta, tutkimusten ajanmukaisuus olisi saattanut kärsiä ajallisen rajauksen laajentamisesta. Aineiston rajaamisessa on myös otettava huomioon kirjallisuuskatsauksen aiheeseen keskeisesti liittyvä teknologinen kehitys. Viestintäteknologioiden nopea kehitys onkin muuttanut merkittävästi myös hybridityön toteutusta, sillä teknologian tarjoamat mahdollisuudet ovat monipuolistuneet merkittävästi jo esimerkiksi viiden viime vuoden aikana. Lisäksi on muistettava, että hybridityön käsite itsessään on yleistynyt vasta viime vuosina.

Viidenneksi, tutkielman aineistosta 15 artikkelia (42,9 %) ei mainitse hybridityötä tekstissä lainkaan. Tämän voidaan katsoa heikentävän aineiston ja koko tutkielman luotettavuutta. Toisaalta kyse on edelleen verrattain uudesta käsitteestä. Useimmissa artikkeleissa käytetään erilaisia etätyöhön liittyviä käsitteitä. Kuitenkin kaikkien aineiston artikkeleiden käsitykset hybridi- ja etätyöstä vastaavat tämän tutkielman määritelmää hybridityöstä. Aineiston rajaaminen sisältämään myös artikkeleita, joissa hybridityötä sivutaan sitä erikseen mainitsematta, on verrattain nuoren tutkimusalan kohdalla perusteltua, etenkin kun artikkelin tuli käsitellä myös työhyvinvointia. Perustelen valintaani myös luvuissa 3.1 ja 4.3.

Aineiston *uskottavuuden* arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota sen moniäänisyyteen (Graneheim ym., 2017; Tracy, 2020). Tutkielman lopullisen aineiston (n=35) voidaan katsoa olevan sopivan laajuinen ja kiitettävän monipuolinen tutkielman tavoitteeseen nähden ja tarjoavan analyysin materiaaliksi riittävästi variaatiota ja monimuotoisuutta. Tämän kirjallisuuskatsauksen aineistoon on koottu empiirisiä tutkimusartikkeleita viestinnän ohella myös lähitieteenaloilta, mikä on omiaan lisäämään aineiston monimuotoisuutta.

Aineiston luotettavuutta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon myös se, että tekijöissä toistuvat useampaan kertaan tietyt nimet. Esimerkiksi aineiston artikkelien tekijöissä toistuvat kahdesti nimet Kirsimarja Blomqvist⁴, Paulo Dias⁵, Jennifer Gibbs⁶, Silvia Lopes⁷ ja Ricardo Peixoto⁸. Edellä mainittujen lisäksi Ward van Zoonen⁹ on tekijänä kolmessa artikkelissa ja Anu Sivunen¹⁰ yhteensä viidessä artikkelissa. Tämä samojen nimien toistuminen aineiston artikkeleissa selittyy sillä, että tutkijat usein keskittyvät jonkin tietyn aihealueen tai ilmiön tutkimiseen. On siis luonnollista, että kirjallisuuskatsauksen aihepiiriin liittyvien teemojen tutkimiseen keskittyneiden tutkijoiden nimet nousevat aineistossa esiin.

Mainittakoon myös, että aineiston artikkeleiden kirjoittajista esiin nouseva professori Sivunen on toiminut tämän maisterintutkielman ohjaajana. Haluan painottaa, että valinnat tutkielman aineistoon liitettävistä artikkeleista sekä tutkielman tulokset ja johtopäätökset ovat täysin tutkielman tekijän omia. Tutkielman ohjaaja ei ole pyrkinyt vaikuttamaan aineiston tai tulosten sisältöön, vaan on kannustanut itsenäiseen työskentelyyn ja päätöksentekoon. Lisäksi tutkielman keskeiset tulokset on muodostettu laajemman, koko aineistoa koskevan synteessin pohjalta.

⁴ Jämsen, Sivunen & Blomqvist, 2022; van Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen & Vartiainen, 2021

⁵ Dias, Lopes & Peixoto, 2022; Lopes, Dias, Sabino, Cesário & Peixoto, 2023

⁶ Navick & Gibbs, 2023; Sivunen, Gibbs & Leppäkumpu, 2023

⁷ Dias, Lopes & Peixoto, 2022; Lopes, Dias, Sabino, Cesário & Peixoto, 2023

⁸ Dias, Lopes & Peixoto, 2022; Lopes, Dias, Sabino, Cesário & Peixoto, 2023

⁹ ter Hoeven & van Zoonen, 2023; van Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen & Vartiainen, 2021; van Zoonen & Sivunen, 2022

¹⁰ Jämsen, Sivunen & Blomqvist, 2022; Sivunen, Gibbs & Leppäkumpu, 2023; Suortti & Sivunen, 2023; van Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen & Vartiainen, 2021; van Zoonen & Sivunen, 2022

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin keskiöön nousee *tutkimuksen sisäinen koherenssi* (Graneheim ym., 2017; Tracy, 2020). Tällä tarkoitetaan niin kutsuttua punaista lankaa, joka lävistää koko tutkimusraportin alusta loppuun ja tekee sen seuraamisen helpoksi. Kuten integroivan kirjallisuuskatsauksen aineiston keräämisessä, myös tulosten raportoinnissa pyritään läpinäkyvyyteen siinä, miten tulokset on johdettu aineistosta (Elo ym., 2014; Torraco, 2005; 2016). Keskeistä sisäisen koherenssin, punaisen langan, saavuttamiseksi onkin juuri avoimuus tutkimusprosessin aikana tehtyjen valintojen osalta. Lukijan olisi pystyttävä ymmärtämään tekstistä miten ja miksi tiettyihin valintoihin on päädytty (Graneheim ym., 2017). Tämä tarkoittaa myös esimerkiksi sitä, että tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tulokset ovat linjassa keskenään (Tracy, 2020).

Tämän tutkielman tavoitetta jäseneltiin vastaamalla kahteen tutkimuskysymykseen. Analyysissä lähestyin tutkielman aineistoa ensin aineistolähtöisesti ja sitten teorialähtöisesti. Analyysin eri vaiheiden aikana tehtyjen valintojen läpinäkyvyys korostuu tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa (Elo ym., 2014). Tässä tutkielmassa aineiston tulkinnassa hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysiä. Luvussa 4.4 kuvailen tarkemmin tekemääni analyysia ja sen vaiheita. Näin teen lukijalle mahdolliseksi seurata ajatuksenkulkua analyysiprosessin aikana.

Tulosluvussa ryhmittelen analyysin tulokset alalukuihin tutkimuskysymysten mukaan. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen oli aineistolähtöistä ja pääosin hyvin suoraviivaista. Vastaaminen onnistui suoraan artikkeleiden tekstien ja julkaisutietojen pohjalta. Vastaaminen olikin pitkälti määrien ja prosenttiosuuksien laskemista. Loin tekemieni jaottelujen pohjalta kuvioita, jotka helpottivat aineiston tarkastelemista määrällisesti. Raportoin tulokset sanallisesti, mutta lisäsin kuviot myös osaksi tutkielman tuloslukua auttamaan lukijaa tulosten hahmottamisessa. Raportoinnissa analyysin tulokset ja eteneminen esitellään systemaattisesti pääluokista, ylä- ja alaluokkiin edeten ja vastataan tutkimuskysymyksiin (Elo ym., 2014; Elo ym., 2022). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen loppuosaa varten tunnistin tutkimustuloksista eri luokkia, jotka edelleen abstrahoin pääluokiksi. Tässä kohtaa analyysi alkoi muuttua laadullisemmaksi ja omat valintani ja alkoivat korostua.

Synteesin luovan prosessin aikana (ks. Torraco, 2016) heränneiden ajatusten pohjalta muotoutui tutkielman toinen tutkimuskysymys, jossa aineisto abstraktiotasoa nostetaan asteittain pohtimalla ensin aineiston suhdetta viestintään ja sitten sosiomateriaalisuuteen. Tässä kohtaa lähestyin aineistoa teorialähtöisesti. Tutkielman teoreettisena viitekehystenä toimii sosiomateriaalisuus. Kirjallisuuskatsauksella ei välttämättä tarvitsisi olla näin vahvaa teoreettista viitekehystä, mutta halusin tutkielmassani tarkastella myös sosiomateriaalisen viitekehysten sopivuutta työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä. Toisessa tutkimuskysymyksessä myös lunastetaan tutkielman toinen tavoite, eli analysoidaan teorialähtöisesti tutkimusten suhdetta viestintään ja sosiomateriaalisuuteen.

Analyysin aikana tutkimuskysymyksen jako erikseen viestintään ja sosiomateriaaliseen toimijuuteen tuotti myös hankaluuksia. Monien työhyvinvointiin hybridityössä liittyvien ilmiöiden kohdalla viestinnän ja sosiomateriaalisuuden erottaminen toisistaan tuntui keinotekoiselta, sillä viestintä ja sosiomateriaalisuus ovat niin vahvasti linkittyneet toisiinsa. Usein tämä linkittyminen on yhteydessä hybridityössä keskeisiin viestintäteknologioihin ja niiden kautta muodostuvaan digitaaliseen työympäristöön. Tämän tutkielman tulokset ehdottavatkin, että sosiomateriaalisuus on perusteltu viitekehys työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä. Jatkossa olisi kiinnostavaa soveltaa laajemmin sosiomateriaalista viitekehystä työhyvinvoinnin empiiriseen tutkimiseen hybridityössä. Kiinnostava tutkimuskohde olisi esimerkiksi ne mekanismit, joilla materiaalinen toimijuus ohjaa ihmisten välistä vuorovaikutukseen ja toisin päin.

Siinä missä ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen oli osittain numeerista ja suoraviivaista, oli toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen luonteeltaan merkittävästi laadullisempaa. Mitä laadullisempaa tutkimuskysymyksiin vastaaminen on sitä, enemmän analyysissä painottuu tutkijan oma tulkinta. Raportoinnissa pyrinkin tukemaan tekemäni huomiot vahvasti aineistoon. Perustelen huomioni nostamalla esiin niitä tutkimuksia ja tutkimustuloksia, joihin tekemäni päätelmät pohjautuvat. Analyysin pohjalta muotoilin perustellut päätelmät, joissa tulokset yhdistetään abstraktimpaan ja yleisempään tasoon (ks. Whitemore & Knafl, 2005; Boell & Cecez-Kecmanovic, 2014; Elo ym., 2022). Tutkielman keskeiset tulokset ovat linjassa niin tutkielman tavoitteen kuin tutkimuskysymysten kanssa.

Liitän tutkimustulokset tutkielman taustakirjallisuuteen luvussa 6, missä myös nimeän tutkielman viisi päätelmää.

Myös kirjallisuuskatsauksen päätelmien muodostumisen taustalla mahdollisesti vaikuttaviin tekijöihin tulee suhtautua kriittisesti. Kirjallisuuskatsauksen aineiston kiinteä suhde COVID-19 -pandemiaan nousee esiin yhtenä keskeisistä tuloksista. Tämä tulos saattaa liittyä aineiston rajaamisen seurauksena syntyneeseen vinounumaan. Aineiston ajallinen rajausta on hyvin tiivis ja kattaa vain vuosien 2020–2023 aikana julkaistut aihetta käsittelevät empiiriset artikkelit. Tämä aikarajaus osuu myös COVID-19 -pandemian huippuun ja sitä kautta hybridityön yleistymiseen. Ei siis ole yllätys, että aineiston tuloksissa painottuu pandemian vaikutukset. Toki akateemisten julkaisujen sykli on usein hidas, jolloin aineiston artikkeleissa olisi voinut olla enemmän myös pandemiaa edeltävänä aikana kerättyyn aineistoon pohjautuvaa tutkimusta. Pandemian vahva rooli kirjallisuuskatsauksen aineistossa kuitenkin saattaa vääristää tuloksia tai ainakin värittää niitä.

Toisaalta se, kuinka vahvana COVID-19 -pandemian rooli aineistossa näyttäytyy sekä se, ettei vuodelta 2020 löytynyt yhtään aineiston rajaukseen sopivaa artikkelia, kertovat myös omaa tarinaansa tutkielman aiheesta. Huomiot vahvistavat omalta osaltaan sitä tutkielman johtopäätöstä, että kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityössä on kasvavaa. Pandemialla voidaan kuitenkin olettaa olevan yhteys siihen, miten globaalina tutkimus näyttäytyy. Lisäksi on myös otettava huomioon hybridityön mahdollistavien teknologioiden rooli työn spatiotemporaalisen joustavuuden mahdollistajana, mikä voi omalta osaltaan lisätä hybridityön globaaliutta ilmiönä. Näihin tuloksiin liittyvät epävarmuudet huomioiden onkin tärkeää, että työhyvinvointia hybridityössä tutkitaan lisää myös pandemian jälkeisenä aikana. Kun hybrideistä malleista on tullut monin paikoin arkipäivää, voivat myös työhyvinvointiin ja vuorovaikutukseen liittyvät resurssit ja vaatimukset näyttäytyä toisenlaisina kuin muutama vuosi sitten.

Viimeisenä arviointikriteerinä sovellan Tracyn (2020) ajatuksia *tutkimuksen kontribuutiosta*. Tutkimus on merkittävää, jos sillä on jotain todellista annettavaa tiedeyhteisölle ja ympäröivälle yhteiskunnalle (Tracy, 2020). Tämä tutkielma kokoaa yhteen tutkimustuloksia ja tuo esiin niissä toistuvia teemoja ja piirteitä. Se luo

synteesin yhteiskunnassa yhä merkittävämmäksi nousevasta aiheesta, josta on tehty vielä verrattain vähän tutkimusta. Tästä näkökulmasta tämän kirjallisuuskatsauksen voidaan katsoa kantavan kortensa kekoon akateemiseen, luonteeltaan kumuloituvaan tietoon. Tutkielman tulosten pohjalta on myös kirjoitettu ehdotuksia käytännön sovelluksiksi työelämän tarpeisiin.

On kuitenkin huomattava, että tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston tutkimuksista suurin osa perustuu pistemäisiin aineistonkeruumenetelmiin. Näin ollen tutkielman tuloksista ei voida johtaa syy-seuraussuhteita. Tuloksista voidaan nähdä eri tutkimuksissa yleisiä huomioita asioiden välisistä yhteyksistä, mutta se ei riitä todentamaan niiden välille syy-seuraussuhdetta. Esimerkiksi eri intersektioiden roolia ihmisten mahdollisuuksissa ja kyvyissä hyödyntää teknologisia ja sosiomateriaalisia affordansseja työhyvinvointinsa edistämiseksi voitaisiin tutkia pitkittäistutkimuksella mahdollisten syy-seuraussuhteiden hahmottamiseksi.

Jatkotutkimuksen kannalta kiinnostava huomio on myös se, että vaikka monissa tutkimuksissa esimerkiksi sukupuoli näyttäisi olevan yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin hybridityössä, löytyi aineistosta myös tuloksia, joissa sukupuolella ei nähty olevan merkitystä. Voisiko ilmiö liittyä sukupuolen sijaan pikemminkin esimerkiksi yksilöiden perhetilanteeseen tai yhteiskunnassa mahdollisesti vallitseviin sukupuolirooleihin liittyviin odotuksiin? Jatkotutkimuksessa tähän kysymykseen voitaisiin pureutua tarkemmin esimerkiksi kriittisestä näkökulmasta.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat ja vahvistavat aiempia huomioita ja teoretisointeja tavoitettavuusparadoksista, imbrikaatiosta sekä sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutuneesta vallasta. Tulevaisuudessa tutkimuksessa olisikin paikallaan keskittyä tutkimaan esimerkiksi tavoitettavuusparadoksin roolia työhyvinvoinnissa hybridityössä. Lisäksi olisi kiinnostavaa tutkia millä tavoilla sosiomateriaalisiin rakenteisiin sitoutunut valta tulee esiin organisaation sisäisessä teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa hybridityössä.

8 Päätäntö

Tämä integroiva kirjallisuuskatsaus osoittaa, että kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimiseen hybridityön kontekstissa on globaalia ja kasvavaa. Koska tutkimusaineistoja on kerätty etenkin COVID-19 -pandemian huipun aikana, on tärkeää jatkaa aiheen tutkimista myös pandemian huipun jälkeen. Tällöin voidaan välttää pandemiaan liittyvien tekijöiden, kuten yllättävän ja pakotetun etätyöhön siirtymisen sekä ympäröivän globaalien kriisitilan, mahdollisesti aiheuttamat vääristymät tutkimustuloksissa. Viime vuosien aikana sekä organisaatiot että työntekijät ovatkin tottuneet entistä laajemmin erilaisiin hybrideihin työn muotoihin, millä voi olla oma roolinsa myös työhyvinvoinnin kokemuksissa hybridityössä. Onkin oletettavaa, että erilaiset hybridityön mallit jäävät pysyvästi osaksi työelämää (esim. Keppler & Leonardi, 2023).

Kirjallisuuskatsauksen tulokset vahvistavat, että teknologiavälitteinen viestintä ja johtamisviestintä ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin rakentumisessa hybridityössä. Viestintä ja vuorovaikutus ovat olleet jo pitkään keskeinen osa asiantuntijatyötä (esim. Wajcman & Rose, 2011). On oletettavaa, että kun teknologiat pystyvät jatkossa hoitamaan yhä laajemmin erilaisia työelämän rutiinitehtäviä, painottuvat vuorovaikutus ja ihmisten luova osaaminen työelämän keskeisinä osaamisalueina. Tämä pohdinta voidaan liittää myös konstitutiiviseen näkökulmaan. Viestintä ja vuorovaikutus ovat keskiössä siinä, miten koko organisaatio luodaan, ylläpidetään ja muokataan (Fairhurst & Putnam, 2014). Vuorovaikutus ei kuitenkaan tapahdu tyhjiössä, vaan sekä sosiaalinen että materiaallinen ympäristö vaikuttavat olennaisesti organisaation käytäntöjen muotoutumiseen (Fairhurst & Putnam, 2014).

Viestinnän teemoista tutkimuksissa keskeiseksi ilmiöksi johtamisen ohella nousee tavoitettavuus. Tämän tutkielman tulokset vahvistavatkin aiempia huomioita ja teoretisointeja esimerkiksi tavoitettavuusparadoksista (ks. Leonardi ym., 2010). Vaikka työ olisi spatiotemporaalisesti kuinka joustavaa tahansa, on ihmisillä nyt ja tulevaisuudessa aina ja väistämättä tarve olla yhteydessä toisiinsa. Tämän kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella voidaan todeta, että organisaatioissa

onkin syytä sopia yhteiset pelisäännöt tavoitettavuudelle ja viestintäteknologioiden käytölle, jotta yhteydenpito edistäisi hyvinvointia sen heikentämisen sijaan.

Vuorovaikutuksen ja tavoitettavuuden keskiössä ovat hybridityön mahdollistavat viestintäteknologiat. Viestintäteknologioiden kautta myös sosiomateriaalinen toimijuus on läsnä tutkimustuloksissa työhyvinvoinnista hybridityössä. Tämä huomio liittyy tutkielman tulokset vahvasti myös imбрикаation käsitteeseen (ks. Leonardi, 2011). Tutkimustuloksissa tulee esiin miten esimerkiksi käytettyjen teknologioiden materiaalinen toimijuus on vuorovaikutuksessa ihmisten toiminnan kanssa hybridityössä. Teknologian kehittyminen tulee varmasti tuomaan mukanaan yhä uusia teknologiavälitteisen viestinnän muotoja organisaatioiden käyttöön. Materiaalisen toimijuuden nykyiset ja tulevaisuuden uudet muodot tulevat väistämättä olemaan vuorovaikutuksessa ihmistoimijuuden kanssa.

Sosiomateriaalinen näyttäisikin olevan niin vahvasti sidoksissa viestintään, että viestinnän ja sosiomateriaalisen näkökulman erottaminen toisistaan hybridityön digitaalisissa työympäristöissä on toisinaan vaikeaa. Tämä tulee esiin esimerkiksi huomiossa siitä, etteivät hybridityöhön liittyvät ympäristöt ja erilaiset järjestelyt palvele kaikkia samalla tavalla. Monesti kyse on paitsi yksilön kyvyistä myös hänen mahdollisuuksistaan hyödyntää teknologiaa ja sosiomateriaalisia affordansseja. Kirjallisuuskatsauksen tulokset vahvistavat myös huomioita sosiomateriaaliin rakenteisiin sitoutuneesta vallasta (ks. Leonardi & Barley, 2010; Novak, 2015; Petani & Mengis, 2023). Materiaalinen toimijuus näyttäisikin joissain tilanteissa korostavan työyhteisön sosiaalisia valtasuhteita.

Erityisesti hybridityön tiivis kiinnittyminen viestintäteknologioihin liittyy sosiomateriaalisuuden teoreettisena lähtökohtana läheisesti myös organisaatioiden käytäntöihin. Herää kysymys, voisiko sosiomateriaalisuuden huomioiminen tutkimuksissa auttaa tunnistamaan hybridityöhön liittyviä piileviä valtarakenteita ja sitä kautta mahdollistaa niiden kiertämisen tai purkamisen tasa-arvoisemman työelämän tieltä? Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset kannustavatkin sosiomateriaalisen viitekehyksen laajempaan soveltamiseen työhyvinvointiin liittyvissä viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksissa hybridityön kontekstissa.

Kirjallisuus

- * Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International journal of information management*, 62, 102437. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>.
- * Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M., & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work–Life Balance. *British journal of management*, 33(4), s. 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>.
- * Ahmad, Z., Asmawi, A., & Samsi, S. Z. M. (2022). Work-from-home (WFH): The constraints–coping–effectiveness framework. *Personnel review*, 51(8), s. 1883–1901. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2022-0072>.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), s. 472–491, <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS quarterly*, 35(4), s. 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of organizational behavior*, 23(4), s. 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), s. 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, and coping*, 34(1), s. 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>.

Baxter, L. A. (2004). Relationships as dialogues. *Personal relationships*, 11(1), s. 1–22. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2004.00068.x>

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley.

Boell, S. K. ja Cecez-Kecmanovic, D. (2014). A Hermeneutic Approach for Conducting Literature Reviews and Literature Searches. *Communications of the Association for Information Systems* 34 (12), s. 257–286. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.03412>.

* Boulet, M., & Parent-Lamarche, A. (2022). Paradoxical Effects of Teleworking on Workers' Well-Being in the COVID-19 Context: A Comparison Between Different Public Administrations and the Private Sector. *Public personnel management*, 51(4), s. 430–457. <https://doi.org/10.1177/00910260221102943>.

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), s. 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>.

Callahan, J. L. (2010). Constructing a Manuscript: Distinguishing Integrative Literature Reviews and Conceptual and Theory Articles. *Human Resource Development Review*, 9 (3), s. 300–304. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1534484310371492>.

Callahan, J. L. (2014). "Writing Literature Reviews: A Reprise and Update." *Human Resource Development Review*, 13 (3), s. 271–275.

<https://doi.org/10.1177/1534484314536705>.

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human relations*, 53(6), s. 747–770.

<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.

Clark, H., Vanclay, J., & Brymer, E. (2023). Forest features and mental health and wellbeing: A scoping review. *Journal of environmental psychology*, 89, 102040.

<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102040>

Clifton, J., Fachin, F., & Cooren, F. (2021). How Artefacts Do Leadership: A Ventriloquial Analysis. *Management communication quarterly*, 35(2), s. 256–280.

<https://doi.org/10.1177/0893318921998078>

Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity Press.

Cooren, F. (2020). Beyond Entanglement: (Socio-) Materiality and Organization Studies. *Organization Theory*, 1(3), 263178772095444.

<https://doi.org/10.1177/2631787720954444>.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008), Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), s. 182–185.

<https://doi.org/10.1037/a0012801>.

de Lucas Ancillo, A., del Val Núñez, M. T., & Gavrilá, S. G. (2021). Workplace change within the COVID-19 context: A grounded theory approach. *Economic research - Ekonomska istraživanja*, 34(1), s. 2297–2316.

<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862689>.

* Dhanesh, G. S., & Picherit-Duthler, G. (2021). Remote internal crisis communication (RICC) - role of internal communication in predicting employee engagement during remote work in a crisis. *Journal of public relations research*, 33(5), s. 292–313. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2021.2011286>.

* Dhanpat, N., Makgamatha, K., Monageng, R., & Sigawuki, K. (2022). COVID-19: Employee Experience and Adjustment at a State Owned Company in South Africa. *SAGE open*, 12(2), 215824402211024. <https://doi.org/10.1177/21582440221102435>.

* Dias, P., Lopes, S., & Peixoto, R. (2022). Mastering new technologies: Does it relate to teleworkers' (in)voluntariness and well-being? *Journal of knowledge management*, 26(10), s. 2618–2633. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0003>.

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 34(4), s. 215–225.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE open*, 4(1). <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>.

Fairhurst, G. T. (2011). *The power of framing: Creating the language of leadership*. Jossey-Bass.

Fairhurst, G. T. & Connaughton, S. L. (2014). Leadership Communication. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research, and Methods* (3. painos) (s. 401–423). SAGE Publications.

Fairhurst, G. T. & Putnam, L. L. (2014). Organizational Discourse Analysis. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research, and Methods* (3. painos) (s. 271–295). SAGE Publications.

* 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), s. 152–171.

<https://doi.org/10.1177/00221465221150283>.

Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), s. 336–361.

<https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>.

Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers' Communication Media Use to Social Presence, Stress from Interruptions, and Organizational Identification. *Communication monographs*, 79(2), s. 205–231. <https://doi.org/10.1080/03637751.2012.673000>.

Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social science computer review*, 25(1), s. 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>

* Giauque, D., Renard, K., Cornu, F., & Emery, Y. (2022). Engagement, Exhaustion, and Perceived Performance of Public Employees Before and During the COVID-19 Crisis. *Public personnel management*, 51(3), s. 263–290.

<https://doi.org/10.1177/00910260211073154>.

Graneheim, U. H., Lindgren, B., & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse education today*, 56, s. 29–34.

<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>.

Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and Bred to Burn out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), s. 354–364. <https://doi.org/10.1037/ocp0000053>.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *Business research quarterly*, 234094442110124.

<https://doi.org/10.1177/23409444211012419>.

Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and stress*, 22(3), s. 224–241.

<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>.

Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment* 20(1), s. 19–33.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>

Huusko, A. & Sivunen, A. (2022). Teoreettinen kehys viestintäteknologioiden käytön hallinnasta: toimijuus ja osaaminen tietotyössä. *Media & viestintä* 45(1), s. 23–43. <https://doi.org/10.23983/mv.115670>

* Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information*, 12(8), 293.

<https://doi.org/10.3390/info12080293>.

* Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. *Computers in human behavior*, 132, 107240. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107240>.

Kaltainen, 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. *Scand J Work Environ Health*, 48(6), s. 457–467. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4033>.

Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, s. 1–19.

<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>.

Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public relations review*, 41(1), s. 129–131. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.12.003>.

* Kaur, T., & Mandal, S. (2023). Exploring role transitions and conflicts on work disengagement under varying settings: The moderating role of individual resilience. *The International journal of conflict management*.

<https://doi.org/10.1108/IJCM-03-2023-0046>.

Keppeler, S. M., & Leonardi, P. M. (2023). Building relational confidence in remote and hybrid work arrangements: Novel ways to use digital technologies to foster knowledge sharing. *Journal of computer-mediated communication*, 28(4), s. 1–13.

<https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad020>

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2022). Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana. *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)* 20(3).

<https://doi.org/10.37455/tt.112955>.

Krajčík, M., Schmidt, D. A., & Baráth, M. (2023). Hybrid work model: An approach to work-life flexibility in a changing environment. *Administrative sciences*, 13(6),

1–16. <https://doi.org/10.3390/admsci13060150>.

Kuhn, T., Ashcraft, K. L., & Cooren, F. (2019). Introductory Essay: What Work Can Organizational Communication Do? *Management communication quarterly*, 33(1),

s. 101–111. <https://doi.org/10.1177/0893318918809421>.

Kuismin, A. (2021). Sosiomateriaalinen näkökulma vuorovaikutukseen muuttuvissa työtiloissa. [Keynote-puheenvuoro, Vuorovaikutuksen teemapäivä 8.10.2021]. *Prologi – Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti* 17 (1), s. 30–35. <https://doi.org/10.33352/prlg.111723>.

Laitinen, K. (2020). Keskustelun, käsitysten ja käytänteiden voima: teknologiavälitteinen vuorovaikutus työyhteisössä. *Prologi : puheviestinnän vuosikirja* 2020, s. 58–64. <https://doi.org/10.33352/prlg.99597>.

Lee, M. Y., Mazmanian, M., & Perlow, L. (2020). Fostering Positive Relational Dynamics: The Power of Spaces and Interaction Scripts. *Academy of Management journal*, 63(1), s. 96–123. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0685>.

* Lee, Y., & Kim, J. (2023). How Family-Supportive Leadership Communication Enhances the Creativity of Work-From-Home Employees during the COVID-19 Pandemic. *Management communication quarterly*, 37(3), s. 599–628. <https://doi.org/10.1177/08933189221144997>.

Leonardi, P. M. (2011). When Flexible Routines Meet Flexible Technologies: Affordance, Constraint, and the Imbrication of Human and Material Agencies. *MIS Quarterly* 35(1), s. 147–167. <https://doi.org/10.2307/23043493>.

Leonardi, P. M. (2013). Theoretical foundations for the study of sociomateriality. *Information and Organization* 23, s. 59–76. <http://dx.doi.org/10.1016/j.infoandorg.2013.02.002>.

Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *Journal of management studies*, 58(1), s. 247–251. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>.

Leonardi, P. M., & Barley, S. R. (2010). What's Under Construction Here? Social Action, Materiality, and Power in Constructivist Studies of Technology and Organizing. *The Academy of Management Annals*, 4(1), s. 1–51.

<https://doi.org/10.1080/19416521003654160>.

Leonardi, P. M., Treem, J. W., & Jackson, M. H. (2010). The Connectivity Paradox: Using Technology to Both Decrease and Increase Perceptions of Distance in Distributed Work Arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38(1), s. 85–105. <https://doi.org/10.1080/00909880903483599>.

Leonardi, P. M., Bailey, D. E., & Pierce, C. S. (2019). The Coevolution of Objects and Boundaries over Time: Materiality, Affordances, and Boundary Salience. *Information Systems Research*, 30(2), s. 665–686.

<https://doi.org/10.1287/isre.2018.0822>.

Leonardi, P. M., & Treem, J. W. (2020). Behavioral Visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. *Organization Studies*, 41(12), s. 1601–1625.

<https://doi.org/10.1177/0170840620970728>.

* Li, B. J., Malviya, S., & Tandoc, E. C. (2022). Videoconferencing and Work-Family Conflict: Exploring the Role of Videoconference Fatigue. *Communication Studies*, 73(5–6), s. 544–560.

<https://doi.org/10.1080/10510974.2022.2153894>.

* 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*, 45(1), s. 257–274.

<https://doi.org/10.1108/ER-10-2021-0441>.

* Lorca, J. G., & Belli, S. (2023). Towards a funambulist leadership in researchers well-being: Managing equilibriums and tensions in the hybrid work era.

Administrative Sciences, 13(2), s. 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci13020063>.

Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management* 27(19), s. 2233–2253.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>.

McPhee, R. D., Poole, M. S & Iverson, J. (2014). Structuration Theory. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research, and Methods* (3. painos) (s. 75–99). SAGE Publications.

Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public relations review*, 45(1), s. 64–75.

<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>

* Mikkelsen, A., Sloan, D., Walter, R. & Hinnenkamp, C. (2023). Supervisor Communication Competence and Employee Outcomes: Predictive Effects in Remote, Hybrid, and In-Person Workplaces. *Business and Professional Communication Quarterly*, 0(00), s. 1–26.

<https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/23294906231167176>

Mikkola, L., Pennanen, E., Laapotti, T., & Välipakka, H. (2014). *Sairaalityöyhteisön työhyvinvointia rakentavat vuorovaikutuskäytänteet: Tutkimushankkeen loppuraportti : (Hanke 112304)*. Jyväskylän yliopisto.

Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(16), 9222, 1–28.

<https://doi.org/10.3390/su13169222>.

* Mosquera, P., Albuquerque, P., & Picoto, W. N. (2022). Is online teaching challenging faculty well-being? *Administrative sciences*, 12(4), s. 1–16.

<https://doi.org/10.3390/admsci12040147>.

* Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work and stress*, 36(4), s. 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>.

Nakash, M., & Bouhnik, D. (2023). The effects of COVID-19 on information management in remote and hybrid work environments. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 74(9), s. 1067–1080. <https://doi.org/10.1002/asi.24803>.

* Navick, N., & Gibbs, J. (2023). Exhausting work-life challenges through boundary management: An investigation of work-life boundary management among college students during remote work and COVID-19. *Information, communication & society*, s. 1–21. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2023.2247049>.

* Nitsch, C., & Kinnebrock, S. (2021). Well-known phenomenon, new setting: Digital stress in times of the COVID-19 pandemic. *Studies in Communication, Media*, 10(4), s. 533–556. <https://doi.org/10.5771/2192-4007-2021-4-533>.

Novak, D. R. (2015). Democratic Work at an Organization-Society Boundary: Sociomateriality and the Communicative Instantiation. *Management Communication Quarterly* 30(2), s. 218–244. <https://doi.org/10.1177/0893318915622455>.

Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2021). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society*, 23(8), s. 2303–2326. <https://doi.org/10.1177/1461444820921938>

* Olsen, K. M., Hildrum, J., Kummen, K., & Leirdal, C. (2023). How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19. *Employee relations*, 45(3), s. 762–775. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2022-0230>.

Orlikowski, W. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies* 28, s. 1435–1448. <https://doi.org/10.1177/0170840607081138>.

Parker, S. H. S., Shen, R., & Leonardi, P. (2023). Burned Out by Technology: How Perceived Autonomy Shapes Strategies to Reduce Digital Exhaustion. *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2023, No. 1, p. 11120). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Pennanen, E. (2015). Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä hyvinvoinnille. *Prologi : puheviestinnän vuosikirja 2015*, 11(1), s. 52–74. <https://doi.org/10.33352/prlg.95903>.

Pennanen, E. (2018a). *Hallinnollinen vuorovaikutus sairaalatyöyhteisössä*. University of Jyväskylä.

Pennanen, E. (2018b). Sairaalatyöyhteisön hallinnollisessa vuorovaikutuksessa rakennetaan työn resursseja ja työn yhteisyyttä. [Lectio praecursoria, 6.4.2018]. *Prologi : puheviestinnän vuosikirja 2018*, 14 (1), s. 78–83. <https://doi.org/10.33352/prlg.95933>.

Petani, F. J., & Mengis, J. (2023). Technology and the hybrid workplace: The affective living of IT-enabled space. *International journal of human resource management*, 34(8), s. 1530–1553. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1998186>.

Poole, M. S. (2014). Systems Theory. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research, and Methods* (3. painos) (s. 49–74). SAGE Publications.

* Pulido-Martos, M., Cortés-Denia, D., & Lopez-Zafra, E. (2021). Teleworking in Times of COVID-19: Effects on the Acquisition of Personal Resources. *Frontiers in psychology*, 12, 685275. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.685275>.

Putnam, L. L. & Mumby, D. K. (toim.). (2014). *The SAGE Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research, and Methods* (3. painos). SAGE Publications.

Rocco, T. S. & Plakhotnik, M. S. (2009). Literature Reviews, Conceptual Frameworks, and Theoretical Frameworks: Terms, Functions, and Distinctions. *Human Resource Development Review* 8(1), s. 120–130.

<https://doi.org/10.1177/1534484309332617>.

Ruben, B. D., & Gigliotti, R. A. (2019). *Leadership, communication, and social influence: A theory of resonance, activation, and cultivation*. Emerald Publishing Limited.

Salminen, Ari. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus?: Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopisto.

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), s. 1990–2020.

<https://doi.org/10.1108/PR-02-2022-0176>.

* Santos, R. S., & Pereira, S. d. S. (2023). For Telework, Please Dial 7—Qualitative Study on the Impacts of Telework on the Well-Being of Contact Center Employees during the COVID19 Pandemic in Portugal. *Administrative sciences*, 13(9), 207.

<https://doi.org/10.3390/admsci13090207>.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.

* Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of business research*, 151, s. 269–286. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>.

Sivunen, A. (2017). Työelämän teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tutkimus. [Virkaanastujaisesityelmä, 7.12.2016]. *Prologi : puheviestinnän vuosikirja 2017*, 13(1) s. 56–59. <https://doi.org/10.33352/prlg.95924>.

* Sivunen, A., Gibbs, J. L., & Leppäkumpu, J. (2023). Managing collapsed boundaries in global work. *Journal of computer-mediated communication*, 28(4), s. 1–14. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad019>.

* Suortti, C., & Sivunen, A. (2023). Communicative Tensions in Remote Work During the COVID-19 Pandemic. *Management communication quarterly*, s. 1–27. <https://doi.org/10.1177/08933189231199052>.

ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), s. 113–120.

ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., & Toniolo-Barrios, M. (2021). Staying in the loop: Is constant connectivity to work good or bad for work performance? *Journal of vocational behavior*, 128, 103589. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103589>.

Teng-Calleja, M., Mactal, M. T. d. G., & Caringal-Go, J. F. (2023). Examining employee experiences of hybrid work: An ecological approach. *Personnel review*, 1–17. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2023-0222>.

ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W., & Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication monographs*, 83(2), s. 239–263. <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1133920>.

ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New technology, work, and employment*, 30(3), s. 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>.

* ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2023). Helping Others and Feeling Engaged in the Context of Workplace Flexibility: The Importance of Communication Control. *International journal of business communication*, 60(1), s. 62–83. <https://doi.org/10.1177/2329488419898799>.

Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review* 4(3), s. 356–367.

<https://doi.org/10.1177/1534484305278283>.

Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 15 (4), s. 404–428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>.

Tracy, S. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (toinen painos). John Wiley & Sons, Inc.

Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2013). Social Media Use in Organizations: Exploring the Affordances of Visibility, Editability, Persistence, and Association. *Annals of the International Communication Association*, 36(1), s. 143–189.

<https://doi.org/10.1080/23808985.2013.11679130>

Työterveyslaitos (ei pvm.). *Etättyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

(viitattu 2.10.2023).

van Zoonen, W., & Banghart, S. (2018). Talking engagement into being: A three-wave panel study linking boundary management preferences, work communication on social media, and employee engagement. *Journal of computer-mediated communication*, 23(5), s. 278–293.

<https://doi.org/10.1093/jcmc/zmy014>.

* van Zoonen, W., & Sivunen, A. E. (2022). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European journal of work and organizational psychology*, 31(4), s. 610–621.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2002299>.

* van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of Management & Organization*, 27(6), s. 1038–1059.

<https://doi.org/10.1017/jmo.2021.50>

* Viererbl, B., Denner, N., & Koch, T. (2022). “You don’t meet anybody when walking from the living room to the kitchen”: Informal communication during remote work. *Journal of communication management*, 26(3), s. 331–348.

<https://doi.org/10.1108/JCOM-10-2021-0117>.

Wajcman, J. & Rose, E. (2011). Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work. *Organization Studies*, 32(7), s. 871–999.

<https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/0170840611410829>.

Whittemore, R. & Knaf, K. (2005). The Integrative Review: Updated Methodology. *Journal of Advanced Nursing* 52(5), s. 546–553.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>.

* Wu, Y. J., Antone, B., DeChurch, L., & Contractor, N. (2023). Information sharing in a hybrid workplace: Understanding the role of ease-of-use perceptions of communication technologies in advice-seeking relationship maintenance. *Journal of computer-mediated communication*, 28(4), s. 1–15.

<https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad025>.

* Yang, D., 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), s. 504–531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>.

* Yeo, R. K., & Li, J. (2022). Breaking the silence of psychological impact while working from home during COVID: Implications for workplace learning. *Human resource development international*, 25(2), s. 114–144.

<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047149>.

* Zapata, L., Ibarra, G. & Blancher, P.-H. (2023). Engaging new ways of work: the relevance of flexibility and digital tools in a post-COVID-19 era. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.

<https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2022-0079>.

Liitteet

Liite 1: Aineiston artikkelit

TAULUKKO 1 Aineiston artikkelit

Tekijät	Vuosi	Otsikko	Julkaisu
Adamovic, M.	2022	How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework.	<i>International journal of information management</i>
Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beaugard, T. A., Dickmann, M., & Adekoya, O. D.	2022	Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work–Life Balance	<i>British journal of management</i>
Ahmad, Z., Asmawi, A., & Samsi, S. Z. M.	2022	Work-from-home (WFH): The constraints–coping–effectiveness framework	<i>Personnel review</i>
Boulet, M., & Parent-Lamarche, A.	2022	Paradoxical Effects of Teleworking on Workers' Well-Being in the COVID-19 Context: A Comparison Between Different Public Administrations and the Private Sector.	<i>Public personnel management</i>
Dhanesh, G. S., & Picherit-Duthler, G.	2021	Remote internal crisis communication (RICC) - role of internal communication in predicting employee engagement during remote work in a crisis	<i>Journal of public relations research</i>
Dhanpat, N., Makgamatha, K., Monageng, R., & Sigawuki, K.	2022	COVID-19: Employee Experience and Adjustment at a State Owned Company in South Africa.	<i>SAGE open</i>
Dias, P., Lopes, S. & Peixoto, R.	2022	Mastering new technologies: Does it relate to teleworkers' (in)voluntariness and well-being?	<i>Journal of knowledge management</i>
Fan, W. & Moen, P.	2023	Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being?	<i>Journal of health and social behavior</i>

Giauque, D., Renard, K., Cornu, F., & Emery, Y.	2022	Engagement, Exhaustion, and Perceived Performance of Public Employees Before and During the COVID-19 Crisis	<i>Public personnel management</i>
Juchnowicz, M., & Kinowska, H.	2021	Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic	<i>Information</i>
Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K.	2022	Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector	<i>Computers in Human Behavior</i>
Kaur, T., & Mandal, S.	2023	Exploring role transitions and conflicts on work disengagement under varying settings: The moderating role of individual resilience	<i>The International journal of conflict management</i>
Lee, Y., & Kim, J.	2023	How Family-Supportive Leadership Communication Enhances the Creativity of Work-From-Home Employees during the COVID-19 Pandemic	<i>Management communication quarterly</i>
Li, B. J., Malviya, S., & Tandoc, E. C.	2022	Videoconferencing and Work-Family Conflict: Exploring the Role of Videoconference Fatigue	<i>Communication studies</i>
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?	<i>Employee relations</i>
Lorca, J. G., & Belli, S.	2023	Towards a funambulist leadership in researchers well-being: Managing equilibriums and tensions in the hybrid work era	<i>Administrative sciences</i>
Mikkelsen, A., Sloan, D., Walter, R. & Hinnenkamp, C	2023	Supervisor Communication Competence and Employee Outcomes: Predictive Effects in Remote, Hybrid, and In-Person Workplaces	<i>Business and Professional Communication Quarterly</i>
Mosquera, P., Albuquerque, P., & Picoto, W. N.	2022	Is online teaching challenging faculty well-being?	<i>Administrative sciences</i>
Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkineniemi, J., Sjöblom, K., & Oksanen, A.	2022	Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view.	<i>Work and stress</i>

Navick, N., & Gibbs, J.	2023	Exhausting work-life challenges through boundary management: An investigation of work-life boundary management among college students during remote work and COVID-19	<i>Information, communication & society</i>
Nitsch, C., & Kinnebrock, S.	2021	Well-known phenomenon, new setting: Digital stress in times of the COVID-19 pandemic	<i>Studies in Communication, Media</i>
Olsen, K. M., Hildrum, J., Kummen, K., & Leirdal, C.	2023	How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19	<i>Employee relations</i>
Pulido-Martos, M., Cortés-Denia, D., & Lopez-Zafra, E.	2021	Teleworking in Times of COVID-19: Effects on the Acquisition of Personal Resources	<i>Frontiers in psychology</i>
Santos, R. S., & Pereira, S. d. S.	2023	For Telework, Please Dial 7—Qualitative Study on the Impacts of Telework on the Well-Being of Contact Center Employees during the COVID19 Pandemic in Portugal	<i>Administrative sciences</i>
Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R.	2022	Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing	<i>Journal of business research</i>
Sivunen, A., Gibbs, J. L., & Leppäkumpu, J.	2023	Managing collapsed boundaries in global work	<i>Journal of computer-mediated communication</i>
Suortti, C., & Sivunen, A.	2023	Communicative Tensions in Remote Work During the COVID-19 Pandemic	<i>Management communication quarterly</i>
ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W.	2023	Helping Others and Feeling Engaged in the Context of Workplace Flexibility: The Importance of Communication Control	<i>International journal of business communication</i>
van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M.	2021	Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict	<i>Journal of Management & Organization</i>

van Zoonen, W., & Sivunen, A. E.	2022	The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress.	<i>European journal of work and organizational psychology</i>
Viererbl, B., Denner, N., & Koch, T.	2022	“You don’t meet anybody when walking from the living room to the kitchen”: Informal communication during remote work.	<i>Journal of communication management</i>
Wu, Y. J., Antone, B., DeChurch, L., & Contractor, N.	2023	Information sharing in a hybrid workplace: Understanding the role of ease-of-use perceptions of communication technologies in advice-seeking relationship maintenance	<i>Journal of computer-mediated communication</i>
Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L.	2023	Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany	<i>Industrial & labor relations review</i>
Yeo, R. K., & Li, J.	2022	Breaking the silence of psychological impact while working from home during COVID: Implications for workplace learning	<i>Human resource development international</i>
Zapata, L., Ibarra, G. & Blancher, P.-H.	2023	Engaging new ways of work: the relevance of flexibility and digital tools in a post-COVID-19 era	<i>Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance</i>

Liite 2: Aineiston artikkeleissa käytetyt tutkimusmenetelmät

TAULUKKO 2 Aineiston artikkeleissa käytetyt tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmä	Artikkeli
Määrällinen (n=23)	Adamovic, 2022
	Boulet & Parent-Lamarche, 2022
	Dhanesh & Picherit-Duthler, 2021
	Dias ym., 2022
	Fan & Moen, 2023
	Giauque ym., 2022
	Juchnowicz & Kinowska, 2021
	Kaur & Mandal, 2023
	Lee & Kim, 2023
	Li ym., 2022
	Lopes ym., 2023
	Mikkelson ym., 2023
	Mosquera ym., 2022
	Mäkikangas ym., 2022
	Olsen ym., 2023
	Pulido-Martos ym., 2021
	Singh ym., 2022
	ter Hoeven & van Zoonen, 2023
	van Zoonen ym., 2021
	van Zoonen & Sivunen, 2022
	Wu ym., 2023
	Yang ym., 2023
	Zapata ym., 2023
Laadullinen (n=9)	Adisa ym., 2022
	Ahmad ym., 2022
	Dhanpat ym., 2022
	Jämsen ym., 2022
	Nitsch & Kinnebrock, 2021
	Santos & Pereira, 2023
	Sivunen ym., 2023
	Suortti & Sivunen, 2023
	Viererbl ym., 2022
	Yeo & Li, 2022
	Mixed method (n=2)
Navick & Gibbs, 2023	