

**KORKEASTI KOULUTETTUJEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET
ETÄTYÖSTÄ SEKÄ NIIDEN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN**

Sanni Liinamaa

Oona Viuha

Pro gradu –tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2024

LIINAMAA, SANNI & VIUHA, OONA: Korkeasti koulutettujen työntekijöiden kokemukset etätyöstä sekä niiden yhteys työhyvinvointiin

Pro gradu –tutkielma, 33 s.

Ohjaaja: Taru Feldt

Psykologia

Toukokuu 2024

Tutkimuksemme tavoitteena oli tunnistaa korkeasti koulutetuista työntekijöistä erilaisia etätyön tekemisen profiileja huomioiden etätyön määrä ennen koronapandemiaa ja sen aikana sekä etätyön määrään liittyvät toiveet pandemian jälkeiselle ajalle. Tavoitteenamme oli myös tutkia työhyvinvoinnin ja sen muutosten eroja eri etätyöprofiilien välillä. Koronapandemian aikana etätyö oli usein niin kutsuttua pakotettua etätyötä, jossa työtä tehtiin työpaikan ulkopuolella työntekijän omista toiveista riippumatta. Kyselyillä vuosina 2017, 2019 ja 2021 kerättyyn pitkittäisaineistoon kuului 610 korkeasti koulutettua työntekijää. Kokemuksia etätyöstä kartoitettiin kolmella kysymyksellä: 1) Kuinka paljon teet juuri tällä hetkellä etätyötä? 2) Kuinka paljon teit etätyötä ennen korona-aikaa? 3) Kuinka paljon haluaisit tehdä etätyötä jatkossa korona-ajan jälkeen? Työuupumusta mitattiin 9-osioisella Bergen Burnout Indicator –kyselyllä ja työn imua 3-osioisella Utrecht Work Engagement Scale –kyselyllä. K-keskiarvojen klusterianalyysillä tutkimukseen osallistuneet työntekijät jakautuivat etätyön tekemisen suhteen kolmeen profiiliin. *Kokeneet etätyöntekijät* (n = 282, 46,2 %) raportoivat ennen pandemiaa ja pandemian aikana tehneensä muita profiileja enemmän etätyötä ja toivoivat jatkossakin tekevänsä paljon etätyötä. *Pakotetut etätyöntekijät* (n = 258, 42,3 %) puolestaan olivat ennen pandemiaa tehneet etätyötä vain vähän, mutta pandemian aikana heidän etätyön määränsä oli kasvanut keskimääräistä korkeammalle tasolle. Jatkossa he toivoivat tekevänsä vain vähän etätyötä. *Etätyön vieroksujien* (n = 282, 46,2 %) etätyön määrä sekä toiveet tulevaisuuden etätyön määrästä olivat sen sijaan hyvin vähäisiä. Toistomittausten kovarianssianalyysin tulokset osoittivat, ettei profiileilla ollut yhteyttä työhyvinvoinnin tasoon tai muutoksiin. Kaiken kaikkiaan korkeasti koulutettujen työntekijöiden työhyvinvointi oli varsin korkealla tasolla koko pitkittäistutkimuksen ajan, ja koko aineiston tasolla havaittiin lievää uupumusasteisen väsymyksen vähenemistä seurannan aikana. Onkin tärkeä havainto, että monenlaisissa etätyöprofiileissa voidaan hyvin. Ottamalla huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet ja mieltymykset etätyöhön liittyen voidaan edistää työhyvinvointia ja siten myös organisaatioiden toimintaa.

Avainsanat: etätyö, pakotettu etätyö, työhyvinvointi, työuupumus, työn imu

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

LIINAMAA, SANNI & VIUHA, OONA: Highly educated professionals' experiences of remote work and their associations with occupational well-being

Master's Thesis, 33 pages

Supervisor: Feldt, Taru

Psychology

May 2024

Enforced remote work, which was common during the COVID-19 pandemic, is work done outside of the typical workplace regardless of one's preferences. The primary aim of our study was to explore what kind of remote work profiles can be identified among highly educated professionals. The profiles were formed based on the amount of remote work they had done before and during the COVID-19 pandemic as well as the amount of remote work they hoped to do after the pandemic. In addition, we examined how the remote work profiles were associated with occupational well-being (burnout and its three core dimensions, work engagement). At the baseline of the study, our sample included 610 highly educated professionals from four different professional groups (professors, university researchers, business graduates, technology academics). Using K-means cluster analysis we identified three profiles in which the amount of remote work in the three time points differed significantly. *Experienced remote workers* (n = 282, 46,2 %) reported the highest amounts of remote work in all three time points. *Enforced remote workers* (n = 258, 42,3 %) reported very small amounts of remote work before and after the pandemic but worked remotely a lot more during the pandemic. *Remote work avoiders* (n = 282, 46,2 %), in turn, reported very small amounts of remote work in all three time points. The repeated measures covariance analysis showed that the remote work profiles were not associated with occupational well-being. Overall, occupational well-being was high among all participants despite their profile. The finding that professionals in different remote work profiles experienced high occupational well-being is remarkable given that remote work and hybrid work are becoming more common. By acknowledging the professionals' differing needs and preferences about remote work, their occupational well-being as well as the organizations' performance can be improved.

Key words: remote work, enforced remote work, occupational well-being, burnout, work engagement

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	5
1.1. Etätyö koronapandemian aikana	6
1.2. Etätyö ja työhyvinvointi	7
1.3. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	10
2. MENETELMÄT	12
2.1. Aineiston keruu	12
2.2. Tutkittavat	12
2.3. Mittarit ja muuttujat	14
2.4. Tilastolliset analyysit.....	16
3. TULOKSET	17
3.1. Etätyöprofiilit	17
3.2. Etätyöprofiilien taustatekijät	19
3.3. Työhyvinvointi eri profiileissa	20
4. POHDINTA	22
4.1. Työhyvinvointi korkealla tasolla etätyöprofiilista riippumatta.....	22
4.2. Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimuskohteet	25
LÄHTEET.....	29

1. JOHDANTO

Suomeen maaliskuussa 2020 saapunut koronapandemia muutti työelämää ja yhteiskuntaa nopeammin ja merkittävämmiin kuin juuri mikään kriisi aiemmin (Kangas ym., 2021). Etätyön tekemisen määrä lisääntyi räjähdysmäisesti, kun ihmisten kokoontumista ja liikkumista täytyi rajoittaa koronavirustartuntojen hillitsemiseksi (Oksa ym., 2023). Jo ennen pandemiaa työelämä on ollut jatkuvassa muutoksessa, mistä kertoo muun muassa vuosikymmeniä jatkunut työelämän intensifikaation, teknologian ja digitaalisten välineiden (Paoli & Merllie, 2001), globalisaation sekä epävarmuuden lisääntyminen (Mauno ym., 2017). Aiemmasta etätyöstä poiketen koronapandemian aikainen etätyö oli usein pakotettua eikä vapaaehtoisuuteen perustuvaa (Mäkikangas ym., 2023; Zhang ym., 2021). Sen mukanaan tuomat muutokset olivat myös poikkeuksellisen suuria ja nopeita, ja tällaiset muutokset saattavat aiheuttaa haasteita työntekijöiden sopeutumiselle sekä työhyvinvoinnille (Nelson ym., 1995; Rafferty & Griffin, 2006). Pandemia-ajan etätyön tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia työhyvinvoinnista, sillä osassa on havaittu pakotetun etätyön heikentävän työhyvinvointia (Oksanen ym., 2022) ja osassa taas edistävän sitä (Giauque ym., 2022).

Tutkimuksemme on yksi ensimmäisistä, joka huomioi etätyön määrän suhteessa kokonaistyöaikaan sekä määrän muutoksen vaikutuksen työhyvinvoinnin pitkäaikaiseen kehitykseen. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme korkeasti koulutettujen työntekijöiden työhyvinvointia ja sen kehitystä pitkittäistutkimuksen avulla vuosina 2017–2021. Selvitämme, millaisia profiileja aineistostamme löytyy etätyön tekemisen suhteen, sekä miten työhyvinvointi ja sen kehitys eroavat näiden profiilien välillä. Tutkimuksemme tuottaa arvokasta tietoa erilaisista työhyvinvoinnin kehityskuluista pandemian aikana, sillä aiemmissä tutkimuksissa ei ole juurikaan tarkasteltu työhyvinvoinnin ajallista kehitystä. Ottaen huomioon, että koronapandemia ei luultavasti ole viimeinen työelämää ravisteleva globaali kriisi, tutkimuksemme tarjoaa arvokasta tietoa siitä, millaisia vaikutuksia äkillisillä kriiseillä on työhyvinvointiin.

Etätyösuosituksen jatkuessa vielä vuosina 2021–2022 monista etätyökäytännöistä on ehtinyt muovautua hyvin tavallinen ja pysyvä osa nykypäivän työelämää (Mäkikangas & Pyöriä, 2023). Etä- ja hybridityötä, jossa työnantajan tiloissa ja kotona tehtävät työpäivät vuorottelevat (Alasoini, 2023), tullaan siis varmasti tekemään jatkossakin. Etä- ja hybridityön yleistyessä on keskeistä ymmärtää, miten näissä työskentelymuodoissa voidaan parhaiten tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Yksilöllisten erojen tunnistaminen etätyön

kokemuksissa ja työntekijöiden hyvinvoinnissa on oleellista paitsi yksittäisten työntekijöiden, myös työnantajien kannalta, sillä se muun muassa helpottaa erilaisista kohdennetuista tukitoimista mahdollisesti hyötyvien työntekijöiden tunnistamista. Valitsemallamme henkilösuuntautuneella tutkimusotteella pystymmekin tavoittamaan yksilöllisiä eroja etätyökokemuksissa ja työntekijöiden hyvinvoinnissa sekä näyttää suuntaa etätyöajan kestävien työympäristöjen- ja käytäntöjen tutkimukselle.

1.1. Etätyö koronapandemian aikana

Etätyötä tehdään teknologiaa hyödyntäen perinteisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona (Mariani ym., 2023). Ennen koronapandemiaa tehty etätyö oli useimmiten vapaaehtoista (Singh ym., 2022; Zhang ym., 2021) ja yhdistelmä kotona sekä työpaikalla tehtäviä työpäiviä (Parkatti ym., 2023). Tämän on yleisesti nähty tarjonneen työntekijöille työhyvinvointia edistävää autonomiaa ja joustavuutta (Giauque ym., 2022; Rodríguez-Modroño, 2022) sekä suojanneen työntekijöitä etätyön mahdollisilta kielteisiltä hyvinvointivaikutuksilta, kuten työn ja vapaa-ajan rajaamisen vaikeuksilta (Bromfield, 2022). Aikaisemman kirjallisuuden perusteella tiedetään, että henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sukupuoli ja ikä vaikuttavat työhyvinvointiin etätyössä välillisesti (Windeler ym., 2017). On havaittu myös, että työn vaatimuksilla ja voimavaroilla, kuten autonomialla (Becker ym., 2022; Giauque ym., 2022) ja rooliristiriidoilla (Sardeshmukh ym., 2012), on vaikutusta työhyvinvointiin etätyössä. On mahdollista, että ennen koronapandemiaa etätyötä valitsivat tehdä pääsääntöisesti sellaiset työntekijät, jotka kokivat sen itselleen mieluisaksi ja hyödylliseksi (Zhang ym., 2021).

Koronapandemian aikaisessa etätyössä valtaosalla työntekijöistä ei ollut mahdollisuutta valita, tekeekö työtä työnantajan tiloissa, etänä vai hybridityölle ominaisesti molemmissa (Parkatti ym., 2023; Zhang ym., 2022), eli kyse oli pakotetusta etätyöstä (Alasoini, 2023). Pandemian aikana etätyöstä puuttuivat siis perinteiselle etätyölle ominaiset, työhyvinvointia mahdollisesti edistävät lähipäivät työpaikalla (Zhang ym., 2021; Parkatti ym., 2023). Eri arvioiden mukaan pandemian alkaessa vuonna 2020 noin 50–60 % suomalaisista palkansaajista teki etätyötä (Mäkikangas ym., 2023; Sutela, 2020). Suurin osa etätyöhön siirtyvistä työntekijöistä oli tietotyöntekijöitä (Oksa ym., 2023), joista meidänkin tutkimuksemme aineisto koostuu. Myös näiden työntekijöiden kohdalla etätyön määrä on kuitenkin voinut vaihdella koronapandemian aikana vaikuttaen työntekijöiden hyvinvointiin.

Pakotettuun etätyöhön siirryttiin nopealla aikatauluilla ilman mahdollisuutta muutoksen valmistelulle (Parkatti ym., 2023). Tästä huolimatta suomalaiset sopeutuivat pääsääntöisesti korona-ajan muuttuneisiin olosuhteisiin hyvin, vaikkakin sopeutumisessa oli eroja (Oksa ym., 2023). Empiiristen havaintojen mukaan tietotyöntekijät (Oksa ym., 2023), ennen korona-aikaa etätyötä tehneet (Oksanen ym., 2021; Singh ym., 2022) sekä ennen korona-aikaa työssään teknologiaa laajasti käyttäneet (Oksanen ym., 2021) sopeutuivat uusiin olosuhteisiin muita työntekijöitä paremmin. Koronapandemian vaikutukset työskentelyyn ovatkin olleet aiempien tutkimusten perusteella erilaisia muun muassa työtehtävästä ja toimialasta (Mäkikangas ym., 2023) sekä etätyön määrästä (Elst ym., 2017; Lapierre ym., 2016) riippuen.

Työhyvinvoinnin tason etätyössä määrittelee pääasiassa työhön liittyvät ominaisuudet sekä työntekijän henkilökohtaiset resurssit ja ominaisuudet (Bakker ym., 2017). Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin etätyössä vaikuttaa muun muassa kodin tilojen ja työvälineiden sopivuus etätyöhön (Bromfield, 2022; Mäkikangas., ym. 2023), organisaation tuki (Bentley ym., 2016) sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Becker ym., 2022; Stempel & Siestrup, 2022). Lisäksi pakotetun etätyön aikana puolison etätyöskentely ja lasten etäkoulun käyminen kotoa käsin on voinut kuormittaa osaa etätyöntekijöistä (Oksanen ym., 2021). Myös yhtäkkinen teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen siirtyminen on saattanut aiheuttaa teknologisten välineiden käytöstä johtuvaa stressiä (Oksanen ym., 2021; Singh ym., 2022) sekä vähentää sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksia (Mäkikangas ym., 2023). Koska työn tekemisen olosuhteet muuttuivat niin radikaalisti koronapandemian aikaisessa etätyössä, pakotetut etätyöntekijät ovat saattaneet kokea aivan uniikkeja hyvinvointivaikutuksia.

1.2. Etätyö ja työhyvinvointi

Tarkastelemme tutkimuksessamme korkeasti koulutettujen työntekijöiden työhyvinvointia etätyön kontekstissa. Kuvaamme työhyvinvointia kahdella, usein toisilleen vastakkaisina nähdyllä työhyvinvoinnin ulottuvuudella: työuupumuksella ja työn imulla. Työuupumuksella tarkoitetaan työstä johtuvan äärimmäisen psyykkisen kuormittuneisuuden aiheuttamia pitkittyneitä oireita, joista olennaisimpia ovat uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikentyminen ja kyynistyminen (Maslach ym., 2001). Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan äärimmäistä kuormitustilaa, jossa henkilö kokee yleistynyttä ja

voimakasta väsymystä sekä kokee henkisten ja fyysisten voimavarojensa loppuneen. Kyyntymisellä puolestaan tarkoitetaan muun muassa työntekijän kielteistä tai välinpitämätöntä suhtautumista omaan työhönsä, työstä etääntymistä ja sen mielekkyyden vähenemistä. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen sen sijaan tarkoittaa työntekijän taipumusta arvioida omia tietojaan ja taitojaan sekä työssä suoriutumistaan korostuneen kielteisesti. Päätimme tarkastella työhyvinvointia myös näiden kolmen työuupumuksen ydinoireen kautta, sillä vaikka henkilön työuupumuksen kokonaispistemäärä ei indikoisi työuupumusta, hänellä saattaa silti ilmetä jotakin tiettyä työuupumuksen ydinoiretta. Aiemmissa pitkittäistutkimuksissa onkin havaittu, että työuupumuksen ydinoireet voivat ilmetä toisistaan riippumattomina ja erillisinä sekä kehittyä erilaisessa järjestyksessä eri työntekijäryhmien välillä (Mäkikangas ym., 2021).

Myönteisenä työhyvinvoinnin ulottuvuutena nähtävän työn imun kokemuksiin puolestaan liittyy tarmokkuutta, uppoutumista ja omistautumista työlle (Schaufeli ym., 2002). Tarmokkuus ilmenee työntekijän haluna panostaa työhönsä, energisyytenä sekä kyynä ponnistella sinnikkäästi myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautumiseen sen sijaan liittyy työntekijän kokemus työnsä mielekkyydestä, siihen liittyvästä inspiraatiosta, innokkuudesta ja ylpeydestä sekä toisaalta sen sopivasta haasteellisuudesta. Uppoutumiselle taas on ominaista paneutuminen työhön syvästi keskittyen ja tästä koettu nautinto. Aiemmissa tutkimuksissa vähäisestä työuupumuksesta ja korkeasta työn imusta on käytetty usein termiä korkea työhyvinvointi, ja myös me viittaamme tässä tutkimuksessa jatkossa korkealla työhyvinvoinnilla vähäiseen työuupumukseen sekä korkeaan työn imuun.

Valitsimme tutkimuksemme teoreettiseksi viitekehikseksi työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (TV-TV/JD-R), jota on laajasti käytetty työhyvinvoinnin kehityksen tarkasteluun. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla voidaan tarkastella työstä löytyvien vaatimusten ja voimavarojen vaikutusta työhyvinvointiin (Bakker ym., 2014). Mallin mukaan on olemassa kaksi erillistä prosessia, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin eri tavoin (Bakker ym., 2014). Myönteisellä motivaatiopolulla riittävät voimavarat suhteessa vaatimuksiin aikaansaavat myönteistä kehitystä työhyvinvoinnissa. Kielteisellä energiapolulla puolestaan liialliset vaatimukset suhteessa voimavaroihin aiheuttavat työhyvinvoinnissa kielteistä kehitystä, kuten stressiä ja työuupumuksen kehittymistä. Oletamme, että koronapandemian aikainen etätyön määrä ja sen muutokset vaikuttavat yksilöiden työhyvinvoinnin kehitykseen eri tavoin siten, että osan työhyvinvoinnin kehitys on myönteistä ja osan kielteistä. Oletamme erojen johtuvan yksilöiden erilaisesta sopeutumisesta etätyöhön.

Pitkittäistutkimukset koronapandemiaa edeltäneestä ja koronapandemian aikaisesta työhyvinvoinnista ovat edelleen vähäisiä, ja niiden tulokset ovat osittain ristiriitaisia. Osassa pitkittäistutkimuksista on raportoitu työn imun vähenemistä etätyöntekijöillä pandemian aikana (Kaltiainen & Hakanen, 2022), vaikkakin työn imun on myös havaittu pandemian jatkuttua palautuneen pandemiaa edeltäneelle tasolle (Kaltiainen & Hakanen, 2022). Työuupumuksen tason on usein havaittu pysyneen samana tai jopa hieman laskeneen koronapandemian aikana etätyötä tekevillä (Chambel ym., 2023; Oksa ym., 2023). Lisäksi Oksa ja kollegat (2023) raportoivat työhyvinvoinnin lisääntymistä erityisesti korkeakoulutetuilla etätyöntekijöillä pandemian aikaisessa etätyössä. Etätyöhön sopeutumisessa ja työhyvinvoinnissa saattaakin olla yksilöllisiä kehityssuuntia. Tähän viittaa myös Mäkikankaan ja kumppanien (2022) löytämät neljä erilaista profiilia työn imun kehitykselle etätyöntekijöillä pandemian aikana. Lisäksi pandemiaa edeltäneellä työhyvinvoinnin tasolla on havaittu olevan yhteys pandemian aikaiseen työhyvinvointiin (Chambel ym., 2023). Valitsemamme henkilösuuntautunut lähestymistapa mahdollistaa työhyvinvoinnin kehityksen yksilöllisten erojen havaitsemisen ennen pandemiaa ja sen aikana.

Tutkimuksessamme huomioidaan etätyön määrä suhteessa kokonaistyöaikaan ja tämän muutoksen vaikutus työhyvinvoinnin pitkäaikaiseen kehitykseen. Etätyön määrän suhteessa kokonaistyöaikaan on havaittu vaikuttavan sekä työuupumukseen että työn imuun epäsuorasti esimerkiksi sosiaalisen tuen (Elst ym., 2017) sekä työn ja perheen välisen ristiriidan kautta (Lapierre ym., 2016). Lisäksi Beckerin ja kollegoiden (2022) tutkimus antaa alustavia viitteitä siitä, että toivottu etätyön määrä tulevaisuudessa saattaa olla ainakin epäsuorasti yhteydessä työuupumukseen. Tutkimuksessa havaittiin, että korkeammat toiveet tulevaisuuden etätyön määrästä olivat negatiivisesti yhteydessä yksinäisyyden kokemukseen ja työn ja vapaa-ajan erottelun tarpeeseen, ja nämä tekijät puolestaan olivat yhteydessä alhaisempaan uupumukseen (Becker ym., 2022).

Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että aikaisempi etätyökokemus on myönteisesti yhteydessä korkeampaan työhyvinvointiin pakotetun etätyön aikana (ks. esim. Oksanen ym., 2021). Stempel ja Siestrup (2022) raportoivat, että etätyöhön tottuneet henkilöt kokevat työssään enemmän autonomiaa ja vähemmän keskeytyksiä sekä kokevat työympäristönsä laadukkaampana, mikä vaikuttaisi liittyvän vähäisempään uupumukseen ja suurempaan työn imuun. Singh ja kollegat (2022) puolestaan havaitsivat, että aikaisempi etätyökokemus vähentää merkittävästi stressiä ja uupumusta, joita pakotetun etätyön aikainen uuden teknologian käyttö voi aiheuttaa. Aikaisempi etätyökokemus vaikuttaisi siis kartuttaneen etätyössä vaadittavia taitoja ja voimavaroja ja siten vaikuttaneen myönteisesti pandemian

aikaiseen etätyöhön sopeutumiseen. Muun muassa Mäkikankaan ja kollegoiden (2022) mukaan on myös havaittavissa, että jotkut työntekijät kykenevät yleisesti vastustamaan stressiä paremmin kuin toiset. Tämäkin saattaa osaltaan selittää yksilöllisiä eroja hyvinvoinnin tasossa pakotetun etätyön aikana.

1.3. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Pandemian aikaisten työhyvinvoinnin kehityspolkujen monimuotoisuutta ei ole vielä systemaattisesti tutkittu. Siksi tutkimuksemme on luonteeltaan eksploratiivinen ja pyrkii avaamaan uusia näkökulmia sekä tunnistamaan mahdollisia yhteyksiä työhyvinvoinnin muutoksiin pandemian aikana. Aiemmissä tutkimuksissa korona-ajan etätyön yhteyttä työhyvinvointiin on tarkasteltu pitkälti koko aineistossa esiintyneiden keskiarvojen ja niiden muutosten avulla (Mäkikangas ym., 2023). On kuitenkin selvää, ettei tällainen lähestymistapa anna täyttä kuvaa etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin, sillä kyseiset keskiarvot saattavat peittää alleen yksilöllisiä vaihteluita ja erilaisia kehityspolkuja. Tutkimuksessamme tarkastellaankin etätyön yhteyttä työhyvinvointiin henkilösuuntautuneesti profiloimalla työntekijät pandemiaa edeltäneen, pandemian aikaisen sekä tulevaisuudessa toivotun etätyön määrän perusteella. Tällä tavalla saamme esiin työhyvinvoinnin suhteen toisistaan poikkeavia, määrällisesti pienempiä ryhmiä (Mäkikangas ym., 2023). Etätyön ja työhyvinvoinnin tarkastelun apuna käytämme työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Bakker ym., 2014).

Tutkimuksemme tavoitteena on siis ryhmitellä korkeasti koulutetut työntekijät sen perusteella, kuinka paljon he tekivät etätyötä ennen koronapandemiaa ja koronapandemian aikana sekä toivoivat tekevänsä sen jälkeen. Lisäksi vertailemme pitkittäisasetelmassa työhyvinvointia (työuupumusoireet ja työn imun kokemukset) ja sen muutosta eri etätyöprofiileissa. Tutkimuskysymyksemme ja hypoteesimme ovat seuraavat:

1. Millaisia toisistaan poikkeavia etätyöprofiileja on löydettävissä korkeasti koulutetuista työntekijöistä etätyön tekemisen suhteen koskien aikaa ennen pandemiaa, pandemian aikana ja sen jälkeen?

H1: Oletamme korkeasti koulutetuista työntekijöistä löytyvän toisistaan eroavia profiileja (alaryhmiä) ennen pandemiaa ja pandemian aikana tehdyn etätyön sekä tulevaisuuden toiveiden perusteella. On esimerkiksi mahdollista löytää alaryhmä, jossa etätyötä ei ole tehty

aiemmin eikä haluta tehdä jatkossakaan tai alaryhmä, jossa etätyötä on tehty koronapandemian aikana ja halua etätyön jatkamiselle on.

2. Miten työhyvinvoinnin taso ja muutos eroaa seurannan aikana eri profiileissa?

H2: Oletamme etätyöhön hyvin sopeutuneiden työntekijöiden kokevan korkeampaa työhyvinvointia ja heikommin sopeutuneiden työntekijöiden kokevan matalampaa työhyvinvointia.

2. MENETELMÄT

2.1. Aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineisto on osa laajempaa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen toteuttamaa ja Työsuojelurahaston rahoittamaa MOTILEAD-tutkimushanketta, jonka tarkoituksena oli selvittää korkeasti koulutettujen työntekijöiden johtamismotivaatiota sekä sen merkitystä heidän työurilleen ja työhyvinvoinnilleen vuosina 2017–2021 (Toropainen ym., 2023). Tutkimuksemme aineistona on vuosina 2017, 2019 ja 2021 kerätty MOTI-Survey -pitkittäistutkimus, jonka tutkittavat henkilöt kuuluivat neljään ammattiliittoon (Tieteentekijöiden liitto, Professoriliitto, Suomen Ekonomit, Tekniikan Akateemiset). Vuonna 2017 lähetettyyn MOTILEAD-tutkimuskutsuun vastasi yhteensä 2458 henkilöä (vastausprosentti 23,8 %). Aineistonkeruun tarkemmat vaiheet ovat nähtävillä MOTILEAD-tutkimushankkeen loppuraportissa (Toropainen ym., 2023).

Tutkimuksemme molempiin vaiheisiin osallistui yhteensä 466 korkeasti koulutettua työntekijää, joista naisia oli 53.6 % (n = 250) ja miehiä 46.4 % (n = 216). Tutkittavien keski-ikä vuonna 2017 oli 45,80 (vaihteluväli 25–64). Tutkimukseen osallistuneet jakautuivat ammattiliittoihin seuraavasti: 1) Professoriliitto (n = 71, 15.2 % kaikista vastanneista), 2) Tieteentekijöiden liitto (n = 177, 38 % kaikista vastanneista), 3) Suomen Ekonomit (n = 93, 20 % kaikista vastanneista) ja 4) Tekniikan akateemiset (n = 89, 19.1 % kaikista vastanneista). Yhteensä 36 henkilöä (7.7 %) jätti vastaamatta, mihin liittoon kuuluu.

2.2. Tutkittavat

Poikkileikkausasetelma 2021. Tämän tutkimuksen profilointia ja etätyökäyttäytymistä kartoittavaan osuuteen valittiin mukaan ne korkeakoulutetut, jotka olivat tutkimuksen alkuvaiheessa työelämässä ja vastasivat vuonna 2021 kaikkiin kolmeen etätyötä kartoittavaan kysymykseen (n = 610). Tutkittavat jakautuivat ammattitaustoiltaan 99 professoriin (16.2 %), 232 tieteentekijään (38 %), 116 ekonomiin (19 %) sekä 114 tekniikan alan akateemiseen asiantuntijaan (18.7 %). Yhteensä 49 henkilöä (8 %) ei ilmoittanut ammattitaustaansa. Miehiä oli 54.3 % (n = 279) ja naisia 45.7 % (n = 331). Nuorin poikittaistutkimukseen osallistunut oli 25 ja vanhin 65 vuotta (ka = 45.65, kh = 9.30).

Pitkittäistutkimus 2017–2019–2021. Pitkittäistutkimukseen sisällytettiin kaikki ne vastaajat, jotka olivat vastanneet vähintään yhteen kutakin työuupumuksen ulottuvuutta kartoittavaan kysymykseen sekä kaikkiin työn imua kartoittavaan kolmeen kysymykseen jokaisella tutkimuskerralla. Lisäksi tutkittavat olivat vastanneet kaikkiin etätyötä kartoittaviin kysymyksiin viimeisellä tutkimuskerralla (n = 466). Lisäksi vastaajien tuli olla ollut tutkimuksen lähtötilanteessa työelämässä. Ammattitaustoiltaan he jakautuivat 71 professoriin (15.2 %), 177 tieteentekijään (38 %), 93 ekonomiin (20 %) sekä 89 tekniikan alan akateemiseen asiantuntijaan (19.1 %). Yhteensä 36 henkilöä (7.7 %) ei ilmoittanut omaa ammattitaustaansa. Pitkittäistutkimukseen osallistuneista työntekijöistä naisia oli 53.6 % (n = 250) ja miehiä 46.4 % (n = 216). Nuorin pitkittäistutkimukseen osallistunut henkilö oli 25 ja vanhin 64 vuotta (ka = 46, kh = 10.5).

Katoanalyysissä verrattiin pitkittäistutkimuksessa mukana olleita (n = 466) niihin, jotka olivat jääneet alkuperäisestä aineistosta tutkimuksemme ulkopuolelle siksi, ettei kaikkiin edellyttämiimme työhyvinvointiin ja etätyöhön liittyviin kysymyksiin ollut vastattu (n = 1826) tai jos etätyökysymyksiin oli vastattu vastausvaihtoehto “7 = Ei mikään näistä” (n = 4). Tarkastelimme näiden ryhmien välisiä eroja iän, sukupuolen ja ammattitaustan suhteen riippumattomien otosten t-testillä ja ristiintaulukoinnilla. Ikäero tutkimuksesta poisjääneiden (n = 1830) ja tutkittavien (n = 466) välillä oli tilastollisesti merkitsevää ja efektikooltaan pientä (t(2279) = 6.42; p < .001; Cohenin d = -.34). Kato oli suurempaa iäkkäämpien kohdalla. Vuoden 2021 tutkimukseen osallistuneet olivat jonkin verran nuorempia (ka = 46, kh = 9.5) verrattuna niihin, jotka eivät olleet mukana samassa tutkimusvaiheessa (ka = 49, kh = 10.5). Sukupuolen suhteen ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää eroa tutkimuksesta poisjääneiden sekä tutkimukseen valikoituneiden välillä ($\chi^2(1) = 2.04$; p < .15; V = .03). Tutkimukseen osallistuneiden sukupuolijakauma oli tutkimuksen lähtötilanteessa vuonna 2017 hyvin tasainen: miehiä oli 50.1 % (n = 916) ja naisia 49.9 % (n = 914). Vuonna 2021 vastanneissa oli miehiä 46.4 % (n = 216) ja naisia 53.6 % (n = 250). Ammattitaustan suhteen erot osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi, vaikkakin efektikoko oli pieni ($\chi^2(3) = 27.26$; p < .001; V = .11). Kato oli professoreiden osalta suurempaa kuin muissa ammattiryhmissä: heistä vain 14.9 % (sovitettu jäännös = -4.8) oli mukana vuonna 2021 kaikkien ammattiryhmien vastaavan keskiarvon ollessa 22.6 %. Ekonomien osalta kato oli vähäisintä: heistä 24.5 % (sovitettu jäännös = -.3) oli mukana tutkimuksessa vuonna 2021.

2.3. Mittarit ja muuttujat

Kokemuksia etätyöstä kartoitettiin kolmannella tutkimuskerralla (2021) kolmella kysymyksellä: 1) Kuinka paljon teet juuri tällä hetkellä etätyötä? 2) Kuinka paljon teit etätyötä ennen korona-aikaa? 3) Kuinka paljon haluaisit tehdä etätyötä jatkossa korona-ajan jälkeen? Kysymyksiin vastattiin seitsemänportaisella asteikolla (1 = Jokaisena työpäivänä, 2 = 3–4 päivänä viikossa, 3 = 1–2 päivänä viikossa, 4 = Muutamana päivänä kuukaudessa, 5 = Muutamana päivänä vuodessa, 6 = En ollenkaan, 7 = Ei mikään näistä). Jätimme tilastollisista analyyseistä pois ne osallistujat, jotka olivat vastanneet etätyökysymyksiin vastausvaihtoehdon 7 (Ei mikään näistä), sillä se ei paljasta tehdyn tai toivotun etätyön määrää. Käänsimme analyysejä varten asteikon siten, että matalat pistemäärät viittaavat pieneen etätyön määrään ja korkeat pistemäärät suureen etätyön määrään (1 = En ollenkaan, 2 = Muutamana päivänä vuodessa, 3 = Muutamana päivänä kuukaudessa, 4 = 1–2 päivänä viikossa päivää viikossa, 5 = 3–4 päivänä viikossa, 6 = Jokaisena työpäivänä).

Työuupumusta mitattiin kaikilla kolmella tutkimuskerralla (2017, 2019, 2021) 9-osioisella Bergen Burnout Indicator –mittarilla (BBI-9), joka on lyhennetty versio 15-osioisesta BBI-mittarista (Salmela-Aro ym., 2011). BBI-9 on osoittautunut rakenteeltaan validiksi suomalaisissa aineistoissa, myös pitkittäistutkimuksissa (Feldt ym., 2014). BBI-9:n väittämät kuvaavat työuupumuksen kolmea pääulottuvuutta: uupumusasteista väsymystä (3 osiota), ammatillisen itsetunnon heikentymistä (3 osiota) ja kyynistymistä (3 osiota). *Uupumusasteista väsymystä* kartoitettiin esimerkiksi väittämällä “Tunnen hukkuvani työhön.”, kun taas *ammattillisen itsetunnon heikentymistä* kartoitettiin esimerkiksi väittämällä “Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.”. *Kyynistymistä* puolestaan kartoitettiin esimerkiksi väittämällä “Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni”. Tutkimukseen osallistujaa pyydettiin vastaamaan väittämiin kuusiportaisella asteikolla sen mukaan, mikä kuvaa parhaiten vastaajan työolosuhteita ja tunteuksia (1 = Täysin eri mieltä, 6 = Täysin samaa mieltä). Muodostimme työuupumuksesta keskiarvosummamuuttujan, jonka korkeat arvot kuvaavat voimakasta työuupumusta. Muodostimme lisäksi keskiarvosummamuuttujat työuupumuksen jokaiselle pääulottuvuudelle (uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen, ammatillisen itsetunnon heikentyminen).

Työn imua mitattiin 3-osioisella Utrecht Work Engagement Scale –kyselyllä (UWES-3), joka on lyhennetty versio laajemmista 24-, 17-, ja 9-osioisista UWES-mittareista (Schaufeli ym., 2019; ks. myös Seppälä ym., 2009). UWES-3:n väittämät kuvaavat työn imun

kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta (1 osio), omistautumista (1 osio) ja uppoutumista (1 osio). *Tarmokkuutta* kartoitetaan väittämällä “Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, *omistautumista* väittämällä “Olen innostunut työstäni.” sekä *uppoutumista* väittämällä “Olen täysin uppoutunut työhöni.” Tutkimukseen osallistujaa pyydettiin vastaamaan väittämiin seitsemänportaisella asteikolla sen mukaan, miten usein vastaajalla on väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia (1 = Ei koskaan, 7 = Päivittäin). Muodostimme työn imu kartoittavista kysymyksistä keskiarvosummamuuttujan siten, että korkeat pistemäärät kuvaavat voimakasta työn imua. *Taustamuuttujina* tarkastelimme ikää (jatkuva muuttuja), sukupuolta (nainen = 0, mies = 1) sekä ammattitaustaa (1 = Professorit, 2 = Tieteentekijät, 3 = Suomen Ekonomit, 4 = Tekniikan Akateemiset).

TAULUKKO 1. Muuttujien vaihteluvälit, keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH) ja reliabiliteetit (Cronbachin α).

Muuttuja	Osioiden lukumäärä (vaihteluväli)	KA (KH)			Cronbach α		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021
Työuupumus	9 (1–6)	2.72 (0.98)	2.7 (0.9)	2.75 (0.93)	.85	.85	.86
Uupumusasteinen väsymys	3 (1–6)	3.04 (1.15)	3.07 (1.13)	2.98 (1.04)	.75	.75	.69
Kyyntyminen	3 (1–6)	2.41 (1.14)	2.38 (1.11)	2.55 (1.14)	.81	.82	.84
Ammatillisen isetunnon heikentyminen	3 (1–6)	2.72 (1.30)	2.64 (1.21)	2.71 (1.22)	.78	.77	.78
Työn imu	3 (1–7)	5.56 (1.08)	5.53 (1.16)	5.35 (1.24)	.83	.87	.89
Etätöyön määrä ennen pandemiaa	1 (1–6)			3.10 (1.32)			
Etätöyön määrä pandemian aikana	1 (1–6)			5.37 (1.16)			
Toivottu etätöyön määrä pandemian jälkeen	1 (1–6)			4.30 (1.00)			

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset korrelaatiot Spearmanin korrelaatiokertoimella (pystyriveillä 1–3) ja Pearsonin korrelaatiokertoimet (pystyriveillä 4–11).

Muuttujat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 Sukupuoli																				
2 Ammattiilto	.11*																			
3 Ikä	-.03	-.28**																		
4 Etätöyön määrä ennen pandemiaa	.01	-.10*	.03																	
5 Etätöyön määrä pandemian aikana	-.13**	-.18**	-.01	.25**																
6 Etätöyön määrä pandemian jälkeen	-.01	.04	.01	.44**	.51**															
7 T1 Työuupumus	-.03	-.07	.03	.07	.05	.09														
8 T1 Uupumusasteinen väsymys	-.13**	-.26**	.10*	.10*	.10*	.04	.68**													
9 T1 Kyyntyminen	.02	.05	-.02	.04	.02	.12*	.87**	.33**												
10 T1 Ammatillisen isetunnon heikentyminen	.04	.03	.00	.04	.01	.06	.89**	.36**	.79**											
11 T1 Työn imu	-.18**	-.04	.00	.05	.01	-.07	-.55**	-.13**	-.62**	-.58**										
12 T2 Työuupumus	-.10*	-.08	.02	.05	.07	.11*	.54**	.46**	.42**	.44**	-.34**									
13 T2 Uupumusasteinen väsymys	-.17**	-.24**	.09	.10*	.10*	.08	.42**	.67**	.15**	.23**	-.11*	.69**								
14 T2 Kyyntyminen	-.01	.02	-.02	.01	.02	.12*	.44**	.23**	.46**	.38**	-.40**	.88**	.38**							
15 T2 Ammatillisen isetunnon heikentyminen	-.07	.02	-.02	.02	.05	.08	.45**	.22**	.41**	.46**	-.32**	.86**	.32**	.77**						
16 T2 Työn imu	-.10*	-.05	.09*	.08	.00	-.07	-.37**	-.12*	-.40**	-.37**	.61**	-.34**	-.14**	-.65**	-.55**					
17 T3 Työuupumus	-.04	-.08	.02	-.01	.07	-.06	.41**	.40**	.31**	.31**	-.24**	.55**	.41**	.46**	.46**	-.34**				
18 T3 Uupumusasteinen väsymys	-.14**	-.19**	.02	.04	.11*	.02	.36**	.59**	.14**	.17**	-.02	.38**	.60**	.17**	.17**	-.06	.68**			
19 T3 Kyyntyminen	.01	-.02	.01	-.06	.01	.05	.32**	.21**	.33**	.24**	-.28**	.49**	.22**	.53**	.44**	-.42**	.89**	.38**		
20 T3 Ammatillisen isetunnon heikentyminen	.03	.00	.02	.00	.04	.08	.34**	.20**	.29**	.33**	-.27**	.47**	.22**	.42**	.49**	-.35**	.88**	.35**	.77**	
21 T3 Työn imu	-.15**	.01	.03	.10*	-.04	-.06	-.21**	-.03	-.24**	-.24**	.51**	-.33**	-.08	-.39**	-.33**	.57**	-.53**	-.12**	-.59**	-.55**

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05

2.4. Tilastolliset analyysit

Toteutimme tilastolliset analyysit IBM SPSS Statistics 29 -ohjelmalla. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, millaisia toisistaan poikkeavia profiileja korkeasti koulutetuista työntekijöistä on löydettävissä etätöön tekemisen suhteen koskien aikaa ennen koronapandemiaa, pandemian aikana sekä sen jälkeen. Ryhmittelimme tutkittavat eri profiileihin eli alaryhmiin k-keskiarvojen klusterianalyysillä sen perusteella, kuinka paljon he vastasivat tehneensä etätöitä ennen pandemiaa, pandemian aikana sekä toivoivat tekevänsä pandemian jälkeen. Tarkastelimme profiilien eroja toistomittausten kovarianssianalyysillä. Lisäksi tarkastelimme etätöprofiileiden eroa taustatekijöiden (ikä, sukupuoli, ammattitausta) suhteen varianssianalyysillä sekä ristiintaulukoinnilla ja χ^2 -testillä.

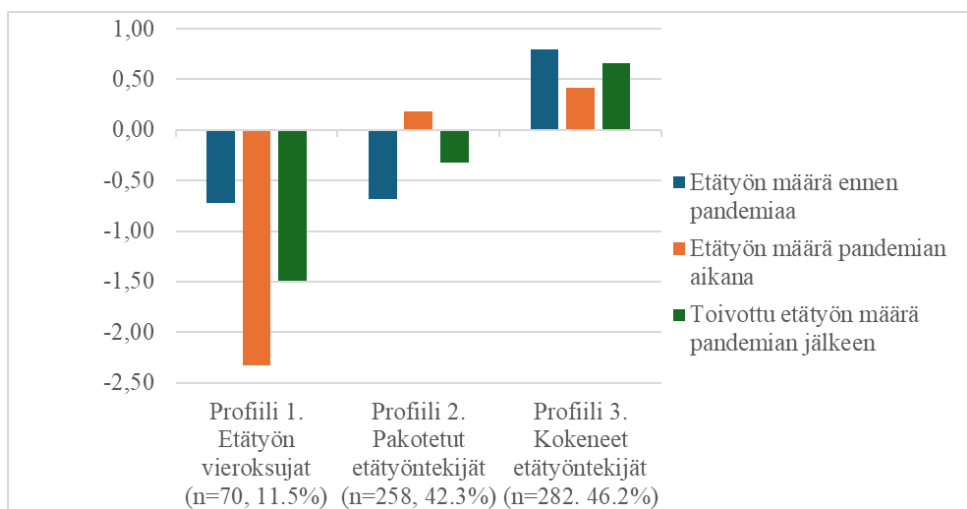
Toisena tutkimuskysymyksenä selvitettiin, miten työhyvinvoinnin (työuupumus ja sen ydinosat-alueet, työn imu) taso ja muutos eroavat seurannan aikana eri profiileissa. Profiilien välisiä eroja työhyvinvoinnissa ja työhyvinvoinnin muutosta profiilien välillä tutkittiin toistomittausten kovarianssianalyysillä kolmena tutkimusajankohtana (2017, 2019, 2021).

3. TULOKSET

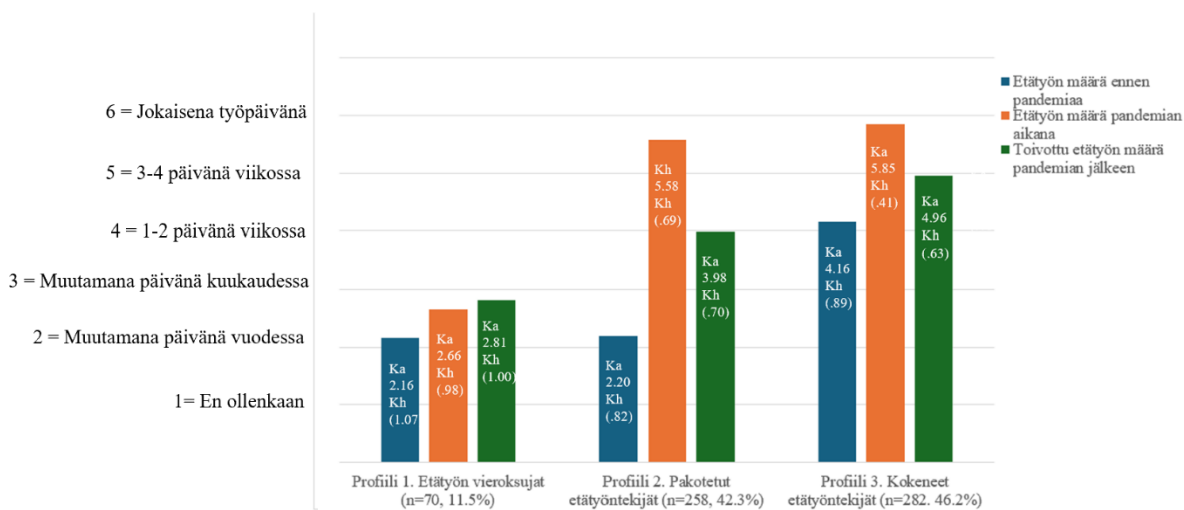
3.1. Etätyöprofiilit

Toteutimme k-keskiarvojen klusterianalyysin vertailemalla kolmen, neljän, viiden, kuuden sekä seitsemän klusterin ratkaisuja. Otimme k-keskiarvojen klusterianalyysin mukaan kaikki henkilöt, jotka olivat vastanneet etätyön määrää kartoittaviin kysymyksiin vastausvaihtoehdon 1–6 (n = 610). Jatkoanalyysiin valitsimme kolmen klusterin ratkaisun, sillä se oli sisällöllisesti kaikkein mielekkäin. Kolmen klusterin ratkaisussa klusterit erosivat toisistaan kaikkein selkeimmin, kun taas useampien klustereiden ratkaisuisissa jotkin klusterit olivat sisällöllisesti keskenään melko samankaltaisia. Lisäksi kolmen klusterin ratkaisuisissa jokainen klusteri oli riittävän suuri tilastollisiin jatkoanalyysiimme, kun taas neljän sekä useampien klustereiden ratkaisuisissa jotkin klusterit jäivät kooltaan melko pieniksi (<20). Kolmen klusterin ratkaisussa klustereiden erot olivat myös tulkinnallisesti selkeämpiä kuin neljän, viiden, kuuden ja seitsemän klusterin ratkaisujen kohdalla. Useamman klusterin ratkaisut eivät myöskään tuoneet mitään lisäarvoa vaan päinvastoin olisivat saattaneet jättää tärkeää informaatiota piiloon.

Jatkoanalyysiin valitsemassamme kolmen klusterin mallissa (kuviot 1a ja 1b) profiilit erosivat toisistaan sisällöllisesti sekä tilastollisesti ($p < .001$). Ryhmien profiilit on havainnollistettu standardoitujen pistemääriin perustuen kuviossa 1a, joka osoittaa eri profiileihin kuuluvien tutkittavien etätyömäärät suhteutettuna koko aineiston keskiarvoon. Kuva 1b osoittaa kolmen klusterin ratkaisun keskiarvopistemäärät eri profiileissa.



KUVIO 1a. Kolmen klusterin ratkaisu standardoiduilla pistemäärillä.



KUVIO 1b. Kolmen klusterin ratkaisu raakapistemäärillä (ka = keskiarvo, kh = keskihajonta).

Ensimmäinen profiili nimettiin *etätyön vieroksujiksi*, ja siihen kuului 70 henkilöä (11.5 %). Kuten kuviosta 1a käy ilmi, etätyön vieroksujien profiilissa (profiili 1) ennen pandemiaa sekä pandemian aikana tehdyn etätyön määrä sekä tulevaisuuden toivottu etätyön määrä saivat huomattavasti koko aineiston keskiarvoa pienempiä arvoja. Kuviosta 1b käy ilmi, että he tekivät ennen pandemiaa etätyötä keskimäärin muutamana päivänä vuodessa, pandemian aikana keskimäärin muutamana päivänä kuukaudessa ja toivovat pandemian jälkeen tekevänsä etätyötä muutamana päivänä kuukaudessa.

Toinen profiili nimettiin *pakotetuiksi etätyöntekijöiksi*, ja siihen kuului 258 henkilöä (42.3 %). Kuten kuviosta 1a käy ilmi, pakotettujen etätyöntekijöiden profiilissa (profiili 2) ennen pandemiaa tehdyn etätyön määrä sekä tulevaisuudessa toivotun etätyön määrä saivat koko aineiston keskiarvoa pienempiä arvoja, mikä tarkoittaa heidän tehneen keskimääräistä vähemmän etätyötä ennen pandemiaa sekä toivovansa tulevaisuudessa keskimääräistä vähemmän etätyötä. Pandemian aikana he tekivät hieman koko aineiston keskiarvoa enemmän etätyötä. Kuviosta 1b käy ilmi, että pakotetut etätyöntekijät tekivät etätyötä ennen pandemiaa muutamana päivänä vuodessa, pandemian aikana he tekivät etätyötä lähes joka päivä ja pandemian jälkeen toivovat tekevänsä etätyötä noin 1–2 päivää viikossa.

Nimesimme kolmannen profiilin *kokeneiksi etätyöntekijöiksi*, ja siihen kuului 282 henkilöä (46.2 %). Kokeneiden etätyöntekijöiden profiilissa (profiili 3) ennen pandemiaa, pandemian aikana sekä tulevaisuudessa tehdyn etätyön määrä olivat huomattavasti koko aineiston keskiarvoa suurempia arvoja. Kuviosta 1b käy ilmi, että ennen pandemiaa he tekivät

etätyötä keskimäärin 1–2 kertaa viikossa, pandemian aikana lähes joka päivä etätöitä ja tulevaisuudessa he toivoivat tekevänsä noin 3–4 päivänä viikossa etätöitä.

3.2. Etätyöprofiilien taustatekijät

Ammattitausta, ikä ja sukupuoli. Ristiintaulukointi ja khiin neliö -testi (taulukko 3) osoittivat, että ammattitaustan ja profiiliin kuulumisen välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($\chi^2(6) = 14.524$; $p = .024$; $V = .114$). Tekniikan akateemiset olivat yliedustettuina etätyön vieroksujen profiilissa (profiili 1). Iän yhteyttä etätyön profiileihin tarkasteltiin jatkuvana muuttujana yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Tulokset osoittivat, että iän ja profiilien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($F(40) = .94$; $p = .59$; $\eta^2 = .062$). Miesten ja naisten välisiä eroja etätyöprofiileihin kuulumisessa selvitettiin ristiintaulukoimalla. Khiin neliö -testi osoitti, että sukupuolen ja profiilien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($\chi^2(2) = 3.12$; $p = .21$; $V = .072$).

TAULUKKO 3. Profiilien erot ammattitaustoittain (n = 557, vastaus puuttui n = 53).

		1. Etätyön vieroksijat (n = 70, 11.5 %)	2. Pakotetut etätyöntekijät (n = 258, 42.3 %)	3. Kokeneet etätyöntekijät (n = 282, 46.2 %)	Yhteensä
Professorit	n	5	41	52	98
	% profiilista	5.1 %	41.8 %	53.1 %	
	muk. st. jäännös	-1.8	-.3	1.4	
Tieteentekijät	n	19	106	107	232
	% profiilista	8.2 %	45.7 %	46.1 %	
	muk. st. jäännös	-1.3	1.0	-.2	
Ekonomit	n	12	45	57	114
	% profiilista	10.5 %	39.5 %	50 %	
	muk. st. jäännös	.1	-.9	.8	
TEK	n	21	48	44	113
	% profiilista	18.6 %	42.5 %	38.9 %	
	muk. st. jäännös	3.3 (ye)	-.1	-1.8	

Ristiintaulukointi ja χ^2 -testi; ye = yliedustus, mukautettu standardoitu jäännös > 2.

3.3. Työhyvinvointi eri profiileissa

Työhyvinvoinnin (työuupumus ja sen kolme ydinoiretta, työn imu) ajallista kehitystä eri profiileissa tutkittiin toistettujen mittausten kovarianssianalyysillä. Toistettujen mittausten varianssianalyysin oletusta normaalijakautuneisuudesta testattiin Kolmogorov-Smirnovin ja Shapiro-Wilkin testeillä sekä visuaalisesti graafisten kuvioiden avulla. Kolmogorov-Smirnovin ja Shapiro-Wilkin perusteella kaikkien työuupumusta ja työn imua mittaavien keskiarvosummamuuttujien normalisuusoletus ei ole täysin voimassa. Kyseiset testit voivat kuitenkin tulkita pienetkin muuttujien vaihtelut normaalijakaumasta poikkeamisena etenkin suurilla aineistoilla, minkä lisäksi mahdolliset poikkeamat normaalijakaumasta vaikuttavat toistomittausten varianssianalyysin tulosten luotettavuuteen vähemmän juuri suuremmilla aineistoilla (Tähtinen ym., 2020). Poikkeamat normaalijakaumasta vaikuttavat F-testin p-arvon luotettavuuteen, mutta merkitsevän raja-arvosta ($p < 0.05$) kauempana olevia p-arvoja voi pitää varmemmin luotettavina (Tähtinen ym., 2020). Kaikki tutkimustemme F-testien p-arvot olivat suhteellisen kaukana merkitsevän raja-arvosta, minkä vuoksi päätimme käyttää toistettujen mittausten varianssianalyysiä normaalijakaumasta poikkeamisesta huolimatta.

Kontrolloimme analyyseissä ammattitaustan, joka oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä profiileihin. Analyysin tulokset työhyvinvoinnin ajallisen kehityksen välisistä eroista eri profiileissa on esitetty taulukossa 4. Parittaiset vertailut osoittivat, että profiilien välillä ei ollut merkitsevää eroa työuupumuksen, sen ydinoireiden tai työn imun suhteen minään tutkimusajankohtana (2017, 2019, 2021).

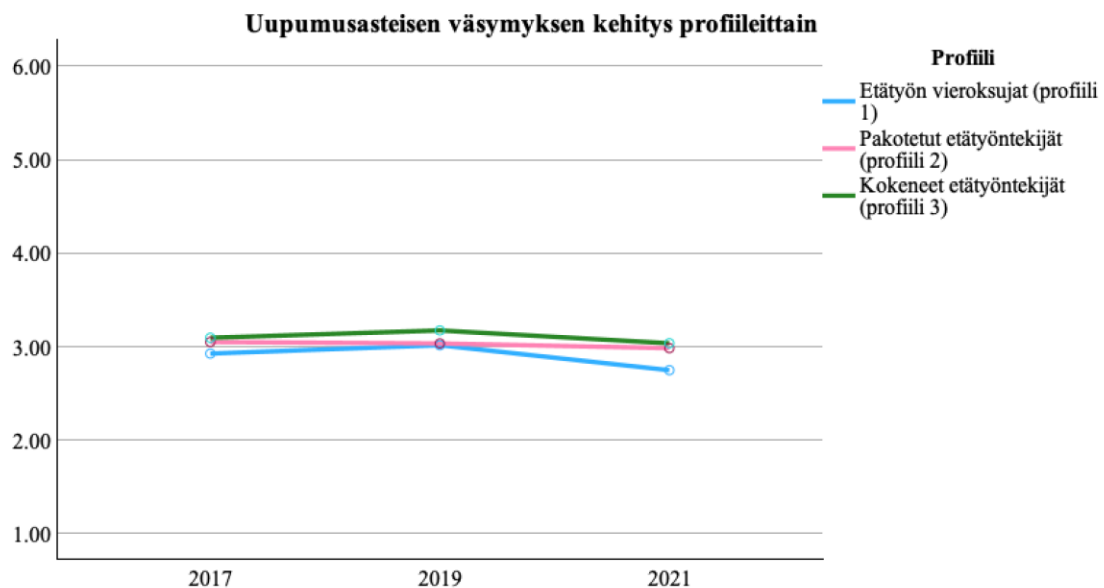
Profiileilla ja ajalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta työuupumukseen, uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistymiseen, ammatillisen itsetunnon heikentymiseen eikä työn imuun. Myöskään ajalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää omavaikutusta työuupumukseen kokonaispistemäärään, kyynistymiseen, ammatillisen itsetunnon heikentymiseen tai työn imuun. Sen sijaan uupumusasteiseen väsymykseen ajalla oli tilastollisesti melkein merkitsevä omavaikutus, mikä tarkoittaa sitä, että koko aineiston tasolla uupumusasteisessa väsymyksessä havaittiin lievää laskua pitkittäistutkimuksen aikana. Kuitenkaan tarkemmassa tarkastelussa parittaisvertailut eivät tunnistanee tilastollisesti merkitseviä eroja uupumusasteisen väsymyksen tasossa tiettyjen aikapisteiden välillä. Parittaisvertailut tehtiin Bonferroni-korjauksella, joka on laajasta käytöstä huolimatta hyvin herkkä jättämään tunnistamatta tilastollisesti merkitsevät erot, vaikka muut menetelmät niitä havaitsisivatkin (Glickman ym., 2014). Siksi tulokseen tilastollisesti merkitsevien erojen

puutteesta on syytä suhtautua varauksella, etenkin, kun ero vuosien 2019 ja 2021 uupumusasteisessa väsymyksessä oli lähes merkitsevä ($p = .051$). Efektikoon perusteella ajan omavaikutus on kuitenkin pieni.

TAULUKKO 4. Etätyöprofiilien erot työhyvinvoinnissa eri tutkimusajankohtina (MANCOVA; ammattitausta kontrolloitu).

Etätyöprofiili	1. Etätyön vieroksujat (n = 70)			2. Pakotetut etätyöntekijät (n = 258)			3. Kokeneet etätyöntekijät (n = 282)			Aika	Profiili (parittais- vertailut ¹)	Profiili x aika
	2017 ka (kh)	2019 ka (kh)	2021 ka (kh)	2017 ka (kh)	2019 ka (kh)	2021 ka (kh)	2017 ka (kh)	2019 ka (kh)	2021 ka (kh)	F	F	F
Työuupumus	2.76 (1.23)	2.62 (1.03)	2.56 (1.18)	2.7 (0.94)	2.68 (0.88)	2.77 (0.90)	2.84 (0.98)	2.78 (1.00)	2.80 (0.93)	.127	.789	.727
Uupumus- asteinen väsymys	2.79 (1.29)	2.89 (1.22)	2.66 (1.25)	3.05 (1.10)	3.04 (1.10)	2.99 (0.97)	3.11 (1.18)	3.19 (1.17)	3.05 (1.06)	4.416*	.903	.561
Kyynistyminen	2.53 (1.38)	2.44 (1.13)	2.49 (1.31)	2.37 (1.13)	2.34 (1.08)	2.61 (1.14)	2.55 (1.15)	2.46 (1.17)	2.57 (1.14)	1.527	.458	.948
Ammatillisen itsetunnon heikentyminen	2.95 (1.49)	2.52 (1.23)	2.55 (1.39)	2.67 (1.31)	2.67 (1.18)	2.72 (1.19)	2.85 (1.28)	2.69 (1.29)	2.78 (1.24)	.529	.507	1.225
Työn imu	5.3 (0.95)	5.31 (1.25)	5.37 (1.09)	5.53 (1.07)	5.5 (1.09)	5.3 (1.18)	5.54 (1.13)	5.47 (1.25)	5.30 (1.34)	1.541	.190	.679

¹ Parittaiset vertailut toteutettu Bonferroni-testillä. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta * $p < .05$



KUVIO 2. Uupumusasteisen väsymyksen kehitys koko aineiston tasolla (ammattiliitto kovariaattina)

4. POHDINTA

Tavoitteenamme oli selvittää, millaisia etätyöprofiileja korkeasti koulutetuista työntekijöistä oli tunnistettavissa, ja miten eri etätyöprofiileihin kuuluvien henkilöiden työhyvinvointi eroaa toisistaan pitkittäisseurannassa, joissa kyselyt toteutettiin kahden vuoden välein vuosina 2017, 2019 ja 2021. Tutkimuksen lähtötilanteessa tarkastelussa oli 610 korkeasti koulutettua työntekijää neljästä eri ammatillisesta taustasta, jotka edustivat professoreja, tieteentekijöitä, ekonomieja sekä tekniikan alan akateemisia asiantuntijoita. Tutkimme etätyön määrää ennen pandemiaa ja pandemian aikana sekä tulevaisuuden toiveita etätyön määrää koskien. Tunnistimme kolme eri profiilia, joissa etätyön tekemisen määrä edellä mainituissa kolmessa ajankohdassa erosivat, joten hypoteesimme 1 täyttyi. Etätyöprofiilit nimettiin seuraavasti: 1) Etätyön vieroksijat, 2) Pakotetut etätyöntekijät ja 3) Kokeneet etätyöntekijät. Avaamme seuraavaksi tarkemmin niiden sisältöä ja niiden yhteyksiä työhyvinvointiin.

4.1. Työhyvinvointi korkealla tasolla etätyöprofiilista riippumatta

Lähes puolet ($n = 282$, 46.2 %) tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä kuului kokeneiden etätyöntekijöiden profiiliin (profiili 3), jota luonnehtii keskimääräistä korkeampi etätyön määrä ennen pandemiaa ja pandemian aikana sekä keskimääräistä korkeampi toive etätyön määrästä pandemian jälkeen. Tietotyöntekijöillä, joista aineistomme koostuu, tiedetään olleen keskimääräistä paremmat mahdollisuudet ja enemmän kokemusta etätyön tekemisestä jo ennen koronapandemiaa (Mäkikangas ym., 2023), minkä vuoksi kokeneiden etätyöntekijöiden profiilin suuri koko ei olekaan yllättävää. Tämän profiilin löytyminen korostaa käsitystä etätyön vahvasta läsnäolosta tietotyöntekijöiden keskuudessa jo ennen pandemiaa sekä etätyön yleistymisestä tulevaisuudessa entisestään.

Pakotettujen etätyöntekijöiden profiili ($n = 258$, 42.3 %) oli lähes yhtä suuri kuin kokeneiden etätyöntekijöiden profiili, mikä kertoo korkeasti koulutettujen työntekijöiden heterogeenisestä suhtautumisesta etätyön tekemiseen. Pakotettujen etätyöntekijöiden profiilia luonnehtii keskimäärin hyvin vähäinen etätyön tekeminen (muutamana päivänä vuodessa) ennen pandemiaa, mutta keskimääräisesti tätä huomattavasti suurempi etätyön tekemisen määrä (3–4 päivänä viikossa tai jokaisena työpäivänä) pandemian aikana. Kyse on siis ollut korona-ajalle tyypillisestä pakotetusta etätyöstä, jossa työntekijöitä ohjataan työskentelemään fyysisen työpaikan ulkopuolella riippumatta työntekijän toiveista (Alasoini, 2023).

Pakotettujen etätyöntekijöiden profiilin etätyöhön sopeutumisesta kertoo kuitenkin se, että he toivoivat tekevänsä koronapandemian jälkeen etätyötä keskimäärin 1–2 päivänä viikossa eli huomattavasti enemmän kuin he tekivät ennen pandemiaa. Näin ollen pandemia on saattanut tarjota heille toivotun mahdollisuuden tehdä etätyötä, tai aiemmin vieroksuttu työn tekemisen muoto onkin osoittautunut pakotetun etätyön aikana mieluisaksi.

On kuitenkin kiinnostavaa, etteivät pakotetut etätyöntekijät halunneet jatkaa etätyön tekemistä yhtä usein (3–4 päivänä viikossa tai jokaisena työpäivänä) kuin pakotetun etätyön aikana. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että työtehtävien hoitaminen edellyttää osittaista läsnäoloa työpaikalla. Monet työntekijät saattavat myös nähdä parhaana työskentelytapana hybridityön, jossa lähi- ja etätyön hyvät puolet, kuten työyhteisön yhteisöllisyys (Mäkikangas ym., 2023) ja joustavuus työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa (Giauque ym., 2022) yhdistyvät. Suomalaisten palkansaajien keskuudessa onkin vuosien 2022 ja 2023 välillä huomattu lisääntynyt trendi, jossa päivittäin etätyötä tekevien määrä on vähentynyt ja viikoittain etätyötä tekevien määrä lisääntynyt (Lyly-Yrjänäinen, 2024).

Etätyön vieroksujien profiili (n = 70, 11.5 %) erottui selvästi muista profiileista, mikä on merkittävä havainto etenkin ottaen huomioon etätyön kasvavan merkityksen työelämässä. Etätyön vieroksujien profiilille oli tunnusomaista hyvin vähäinen etätyön tekeminen sekä ennen pandemiaa (muutamana päivänä vuodessa) että pandemian aikana (muutamana päivänä kuukaudessa). Lisäksi he ilmaisivat toiveen vähäisestä etätyön määrästä myös pandemian jälkeen (muutamana päivänä kuukaudessa). Etätyön vieroksujien profiilissa tekniikan alan akateemiset asiantuntijat olivat vahvasti yliedustettuina, eli heidän tekemänsä etätyön määrä ja toivomansa etätyön määrä olivat keskimäärin muita ammattitaitoja edustavia työntekijöitä pienempiä. Tämä voi johtua esimerkiksi alan kulttuurista ja käytännöistä, sillä vuonna 2021, eli tutkimuksemme etätyökysymysten vastausvuonna, vain alle puolet Tekniikan akateemisista sai tehdä etätöitä koska tahansa ilman erityisiä sopimuksia (Muukkonen, 2021). Lisäksi teknisellä alalla työskentelevät saattavat käyttää työssään monimutkaisia teknisiä välineitä ja järjestelmiä, mikä voi olla etätyössä haastavaa.

Etätyön vieroksujien profiilin löytyminen korostaa sitä, etteivät kaikki työntekijät ole innostuneita tai valmiita ottamaan etätyötä osaksi työskentelytapojaan, vaikka se muuten olisikin muuttumassa yhä yleisemmäksi työmuodoksi. On toisaalta myös mahdollista, että etätyön vieroksujien työtehtävät ovat vaatineet muita etätyöprofiileja aktiivisempaa läsnäoloa työpaikalla, tai etätyön tekemisen esteenä on saattaneet olla henkilökohtaiset seikat, kuten kodin tilojen tai työvälineiden sopimattomuus etätyöhön (Bromfield, 2022; Mäkikangas ym.,

2023). Etätyöhön siirryttäessä tai etätyön määrää lisätessä organisaatioiden tulisikin tarjota tukea erityisesti niille aloille ja työntekijäryhmille, jotka eivät ole vielä tottuneet etätyön tekemiseen. Tämä voi pitää sisällään esimerkiksi koulutusta etätyövälineiden käyttöön, ohjeistusta etätyön tehokkaaseen organisointiin sekä psykososiaalista tukea etätyön haasteiden käsittelemiseen.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseemme osallistuneiden työntekijöiden työhyvinvointi oli keskimääräisesti varsin korkealla tasolla koko seurannan ajan, eivätkä etätyöprofiilit oletustemme vastaisesti (H2) vaikuttaneet työhyvinvointiin. Onkin tärkeä havainto, että keskenään hyvin erilaisia työn tekemisen tapoja suosivat työntekijät kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Työuupumuksen kokemukset olivat harvinaisia aineistossamme koko kolmen vuoden seurannan ajan. Tämä ei ole täysin linjassa esimerkiksi Työterveyslaitoksen vuoden 2024 Miten Suomi voi? -tutkimuksen (Hakanen ym., 2024) tulosten kanssa, sillä siinä havaittiin joka neljännellä työntekijällä olevan joko työuupumus tai kohonnut riski sille. Tosin täytyy muistaa, että työuupumusta mitattiin Hakasen ja kollegoiden (2024) tutkimuksessa eri menetelmällä, ja tutkimukseemme tutkittavat olivat kaikki korkeasti koulutettuja työntekijöitä toisin kuin Miten Suomi voi? -tutkimuksessa. Myös pandemia-ajan työhyvinvointia kartoittaneessa vuoden 2022 Miten Suomi voi? -tutkimuksessa (Hakanen ym., 2022) raportoitiin pandemiaa edeltänyttä aikaa enemmän työuupumusta. Tutkimuksessamme työuupumuksen muutoksia ei kuitenkaan juuri havaittu: ainoastaan uupumusasteinen väsymys näytti lievää laskua koko aineiston tasolla. Myös Kaltiaisen ja Hakasen suomalaisten työntekijöiden työhyvinvoinnin kehitystä koronapandemian aikana selvittävässä tutkimuksessa havaittiin vain hyvin pieniä muutoksia työhyvinvoinnissa (Kaltiainen & Hakanen, 2022).

Työn imun kokemukset puolestaan olivat varsin yleisiä tutkimukseemme osallistuneilla, mikä on linjassa sen kanssa, että vuonna 2023 palkansaajista noin puolet kokivat työn imun kokemuksia työssään usein tai aina (Lyly-Yrjänäinen, 2024). Myös aiemmat tutkimukset korona-ajalta ovat havainneet etätyöllä ja työn imulla yhteyksiä (Miglioretti ym., 2021; Rodríguez-Modroño, 2022). Toisaalta esimerkiksi Miten Suomi voi? -pitkittäisseurannassa 2021–2023 havaittiin myös työn imun laskua koko seurantajakson ajan (Hakanen ym., 2024). Aiempien tutkimusten tulosten ollessa ristiriitaisia onkin selvää, että tutkimusta etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin tarvitaan lisää.

Monet seikat voivat selittää koko aineiston kattavaa työhyvinvoinnin korkeaa tasoa. Ensinnäkin aineistomme koostuu tietotyöntekijöistä, joilla muita työntekijäryhmiä laajempi teknologian käyttö on ollut mahdollista jo ennen koronapandemiaa (Oksanen ym.,

2021). Tietotyöntekijöiden voi siis olettaa välttyneen pakotetun etätyön ja yhtäkkisen teknologian käyttöönoton aiheuttamalta teknostressiltä, jonka on havaittu olevan yksi uupumuksen taustatekijä pakotetun etätyön aikana (Singh ym., 2022). Myös erilaisten tietotyöhön liittyvien tehtävien ja taitojen on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työhyvinvointiin pandemian aikaisen etätyön aikana (Giauque ym., 2022). Toiseksi moni tutkimukseemme osallistunut raportoi omaavansa aiempaa etätyökokemusta, minkä on havaittu olevan yhteydessä matalaan työuupumustasoon sekä korkeaan työn imun tasoon koronapandemian aikaisessa etätyössä (Stempel & Siestrup, 2022). Aiempi kokemus etätyöstä, riippumatta sen määrästä, on siis saattanut auttaa työntekijöitä sopeutumaan korona-ajan etätyöhön muita työntekijöitä paremmin (Oksanen ym., 2021; Singh ym., 2022). Kolmanneksi etätyöprofiileissa työhyvinvointi oli korkeaa sekä ennen pandemiaa että pandemian aikana, mikä tukee Chambelin ja kollegoiden (2023) havaintoja siitä, että pandemiaa edeltäneen työn imun ja työuupumuksen taso olivat yhteydessä pandemian aikaiseen hyvinvointiin.

Neljäs korkea työhyvinvointia selittävä seikka voi olla se, ettei pandemian aikana tehdyn etätyön määrä juurikaan eronnut toivotusta tulevaisuuden etätyön määrästä missään etätyöprofiilissa. Työntekijöiden ei siis ole tarvinnut tehdä koronapandemian aikana huomattavasti toivomaansa enempää tai vähempää etätyötä, mikä on saattanut tukea heidän työhyvinvointiaan tarjoamalla vaikutusmahdollisuuksia oman työn tekemisen paikkaan. Vaikutusmahdollisuuksien voidaan nähdä tarjonneen työntekijöille autonomian kokemuksia, joiden on aiemmin havaittu edistävän työhyvinvointia etätyössä (ks. esim. Giauque ym., 2022). Suomalaiset ovat muutenkin raportoineet hyvistä vaikutusmahdollisuuksista työn tekemisen tapoihin, sillä lähes neljä viidesosaa niistä, jotka tekivät etätyötä päivittäin tai viikoittain vuonna 2023 (29 % kaikista palkansaajista), koki voivansa vaikuttaa riittävästi tehtävän etätyön määrään (Lyly-Yrjänäinen, 2024). Kiinnostavaa on kuitenkin myös se, mitä loput 71 % harvemmin etätyötä tekevistä palkansaajista ajattelevat etätyöstä: onko osa heistä etätyön vieroksujia tai pakotettuja etätyöntekijöitä, jotka eivät enää korona-ajan jälkeen halua palata säännölliseen etätyöhön.

4.2. Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimuskohteet

Tutkimuksen aineisto asettaa tutkimuksellemme muutamia rajoitteita. Ensimmäinen on huomioitava, että tutkittavat koostuivat ainoastaan korkeasti koulutetuista neljän eri alan työntekijöistä (Suomen Ekonomit, Professorit, Tekniikan akateemiset, Tieteentekijät), jolloin

tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä matalammin koulutettuihin. On nimittäin huomattu, että työhyvinvointi ja sen vaihtelu ilmenee eri tavalla eri aloilla ja ammateissa (Kangas ym., 2010). Lisäksi MOTILEAD-hankkeen ensimmäiseen kyselyyn vastausprosentti oli melko matala (24,6 %), ja on mahdollista, että siihen on jättänyt vastaamatta tietyn tyyppiset vastaajat. Kuitenkaan vastausprosentti ei suoraan mittaa tutkimuksen validiteettia, vaan otoksen laatu, tarkoituksenmukaisuus ja edustavuus suhteessa tutkimuksen tavoitteisiin on tärkeämpää (Holtom ym., 2022). Myös oman tutkimuksemme kato on syytä huomioida, sillä katoanalyysimme osoitti, että etätyöprofiilien muodostamisen jälkeen tutkimukseen jääneiden joukossa oli hieman enemmän nuorempia henkilöitä. Tämä johtuu usein pitkittäistutkimuksissa vanhempien henkilöiden eläköitymisestä. Keski-ikä jatkoanalyysissä kuitenkin pysyi suhteellisen korkeana (46 vuotta).

Rajoituksista huolimatta tutkimuksellamme on myös vahvuuksia, jotka on syytä huomioida. Ensinnäkin tutkimuksessamme käytettiin henkilökeskeistä eksploraatiivista tutkimusotetta sekä pitkittäisasetelmaa, jotka paljastivat kolme toisistaan poikkeavaa etätyöprofiilia sekä työhyvinvoinnin tason ja sen muutoksen profiilien välillä. Perinteiset muuttujakeskeiset lähestymistavat eivät olisi paljastaneet yksilöllisiä työn imun ja työuupumuksen kehitysprosesseja koronapandemian aikana. Tämän vuoksi tutkimuksemme on tärkeä suunnannäyttäjä etätyöntekijöiden kokemusten ja työhyvinvoinnin heterogeenisyyden tunnistamisessa. Toisena keskeisenä tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää poikkileikkaavan asetelman ja pitkittäisasetelman yhdistämistä, mikä mahdollisti profiilien työhyvinvoinnin tason ja muutoksen tarkastelun. Tutkimuksemme onkin yksi ensimmäisistä etätyötä ja työhyvinvointia pitkittäisasetelmassa kartoittava tutkimus. Kolmas tutkimuksemme vahvuus liittyy useiden eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksien, eli työn imun, työuupumuksen sekä sen kolmen ydinosa-alueen tutkimiseen. Useiden työhyvinvoinnin muuttujien tarkastelu samassa tutkimuksessa antoi mahdollisuuden tunnistaa erilaisia mahdollisia toisistaan poikkeavien työhyvinvoinnin tiloja.

Tutkimuksemme korostaa tarvetta lisätutkimuksille, joissa huomioidaan etätyöntekijöiden heterogeenisyys tarkastellessa etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on esimerkiksi todettu vaikutusmahdollisuuksien työn tekemisen tapoihin olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Becker ym., 2022; Giauque ym., 2022). Tulevissa tutkimuksissa olisikin tarpeen tarkastella, miten eri profiileihin kuuluvat työntekijät kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa työn tekemisen tavoissa etätyössä. Näin voimme saada syvällisempää tietoa siitä, miten erilaiset etätyöjärjestelyt vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi tulevissa tutkimuksissa olisi syytä tarkastella, miten mahdollinen

ristiriita etätyön määrän ja nykyhetken toivotun määrän välillä vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja sen kehitykseen.

4.3. Johtopäätökset ja käytännön suositukset

Tutkimuksemme osoitti eri etätyöprofiileihin kuuluvien korkeakoulutettujen eroavan toisistaan ennen pandemiaa ja pandemian aikana tehdyn sekä tulevaisuudessa toivomansa etätyön määrän suhteen. Tämä osoittaa, ettei etätyötä tekevät ole homogeeninen joukko, vaan heistä on tunnistettavista toisistaan eroavia alaryhmiä. Etätyökäytäntöjä suunnitellussa organisaatioiden tulisi ottaa huomioon työntekijöidensä erilaiset etätyöhön liittyvät tarpeet ja mieltymykset sekä suunnata tarvittavia toimenpiteitä kohdennetusti eri työntekijäryhmille. Esimerkiksi tutkimuksessamme löytynyt etätyön vieroksujen profiili voisi hyötyä etätyöhön liittyvien käytäntöjen koulutuksesta ja vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden tukemisesta nimenomaan etäympäristössä. Erilaisten työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden avulla voidaan lisätä etätyön houkuttelevuutta myös niiden työntekijöiden kohdalla, jotka suhtautuvat siihen epäillen.

Tutkimuksemme perusteella suuri joukko korkeasti koulutettuja työntekijöitä eri etätyöprofiileista haluaa jatkaa etätyön tekemistä koronapandemian jälkeenkin, ja etätyötä tehdäänkin tällä hetkellä huomattavasti enemmän kuin ennen korona-aikaa (Lyly-Yrjänäinen, 2024). Tämä havainto korostaa tarvetta etätyön mahdollistamiselle, ei sen rajoittamiselle. Esimerkiksi Tekniikan akateemisten omassa selvityksessä raportoitiin heikoista etätyön tekemisen mahdollisuuksista (Muukkonen, 2021), vaikka Tekniikan akateemistenkin keskuudessa olisi varmasti halukkaita etätyöntekijöitä. Etätyön yleistyessä on kuitenkin tärkeää tunnistaa myös sen mahdolliset kielteiset ominaisuudet, kuten lähityötä suurempi työssä tylsistyminen ja yksinäisyys sekä vähäisempi optimismi, selviytymiskyky sekä työpaikkaan kiinnittyminen (Hakanen ym., 2024). Resurssien kohdentaminen juuri ongelmallisiksi koettuihin työn piirteisiin voi vähentää niiden kokemista sekä parantaa työntekijöiden kokemuksia etätyöstä ja siten myös heidän työhyvinvointiaan. Organisaatiot voisivatkin tukea työntekijöidensä työhyvinvointia esimerkiksi pitämällä huolta vuorovaikutuksen toimimisesta myös etäympäristössä, järjestämällä koulutusta etätyövälineiden käytöstä ja mahdollisuuden saada niitä käyttöönsä sekä tarjoamalla riittävää psykososiaalista tukea etätyöhön ja sen haasteiden käsittelemiseen.

On kuitenkin tärkeää muistaa myös se, etteivät kaikki työntekijät koulutuksista ja muista toimenpiteistä huolimatta halua tehdä säännöllistä etätyötä, ja siksi myös lähityö tulisi mahdollistaa. Tätä ajatusta tukee havaintomme korkeasta työhyvinvoinnista ja siitä, että siihen on saattanut vaikuttaa, ettei minkään löytämämme profiilin työntekijöiden tarvinnut tehdä korona-aikana juurikaan tulevaisuudessa toivomaansa enempää etätyötä. Toisaalta myös hybridityön suosio suomalaisten keskuudessa on kasvanut: vuosien 2022 ja 2023 välillä päivittäin etätyötä tekevien määrä väheni ja viikoittain etätyötä tekevien määrä lisääntyi (Lyly-Yrjänäinen, 2024). On selvää, että kaikissa työn tekemisen muodoissa on omat etunsa ja haittansa työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksemme korostaakin tarvetta mahdollistaa erilaiset työn tekemisen tavat sekä edistää työhyvinvointia tukevia olosuhteita niin lähi-, etä- kuin hybridityössäkin. On tärkeä havainto, että hyvin monenlaiset, erilaisia työn tekemisen tapoja suosivat työntekijät voivat kokea työhyvinvointinsa hyväksi. Ottamalla huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet ja mieltymykset etätyöhön liittyen voidaan edistää työhyvinvointia ja siten myös organisaatioiden toimintaa.

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2023). Koronan jälkeistä työelämää – mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (toim.), *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi?* (s. 276–293).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management, 61*(4), 449–464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics, 52*, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bromfield, S. M. (2022). Worker agency versus wellbeing in the enforced work-from-home arrangement during COVID-19: A labour process analysis. *Challenges (Basel), 13*(1), 11. <https://doi.org/10.3390/challe13010011>
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Santos, A. (2023). Teleworking in times of COVID-19: The role of family-supportive supervisor behaviors in workers' work-family management, exhaustion, and work engagement. *International Journal of Human Resource Management, 34*(15), 2924–2959. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2063064>
- Elst, T. V., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 59*(10), 180–186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P., & Kinnunen, U. (2014). The 9-item Bergen burnout inventory: Factorial validity across organizations and measurements of longitudinal data. *Industrial Health, 52*(2), 102–112. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0059>
- 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), 263–290.
<https://doi.org/10.1177/00910260211073154>
- Glickman, M. E., Rao, S. R., & Schultz, M. R. (2014). False discovery rate control is a recommended alternative to Bonferroni-type adjustments in health studies. *Journal of Clinical Epidemiology*, 67(8), 850–857. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.03.012>
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Mäkinen J.-P. (2022). Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Suutala, S. (2024). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Työterveyslaitos.
- Holtom, B., Baruch, Y., Aguinis, H. & Ballinger, G. A. (2022). Survey response rates: Trends and a validity assessment framework. *Human Relations*, 75(8), 1560–1584. <https://doi.org/10.1177/00187267211070769>
- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022). Changes in occupational well-being during COVID-19: The impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(6), 457–467. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4033>
- Kangas, M., Huhtala, M., Lämsä, A-M. & Feldt, T. (2010). Organisaatiokulttuurin eettisyys suomalaisten johtajien silmin: työhyvinvoinnin näkökulma. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 353.
- Kangas, R., Nenonen, M., & Välimäki, M. (2021). *K niin kuin katastrofi: Länsimaiden seitsemän tulevaisuutta*. Atena.
- Lapierre, L. M., Van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2024). *Työolobarometri 2023*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf
- Mariani, M., Wamba, S. F., Castaldo, S., & Santoro, G. (2023). The rise and consolidation of digital platforms and technologies for remote working: Opportunities, challenges, drivers, processes, and consequences. *Journal of Business Research*, 160, 113617. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113617>

- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). PS-kustannus.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 37(1), 11–19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Muukkonen, Henrik (26.11.2021). Korona muutti kuntien etätyökäytäntöjä. *Tekniikan Akateemiset TEK*. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/korona-muutti-kuntien-etatyokaytanta>.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinie, J. P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: Relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (2023). Johdanto: Koronapandemia yhteiskunnallisena vedenjakajana. Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (toim.), *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi?* (s. 7–19).
- Mäkikangas, A., Sjöblom, K., Juutinen, S. & Ruohomäki, V. (2023). Työhyvintointi etätyössä. Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (toim.), *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi?* (s. 207–228).
- Nelson, A., Cooper, C. L., & Jackson, P. R. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57–71. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00688.x>
- Oksa, R., Latikka, R., Savela, N. & Oksanen, A. (2023). Sosiaalisten viestintäteknologioiden käyttö korona-ajan työelämässä. Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (toim.), *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi?* (s. 52–66).
- Oksanen, A., Oksa, R., Celuch, M., Cvetkovic, A., & Savolainen, I. (2022). COVID-19 anxiety and wellbeing at work in Finland during 2020–2022: A 5-wave longitudinal survey study.

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 680.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20010680>
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, 122, 106853.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001). *Ten years of working conditions in the European Union*. Summary. <https://www.eurofound.europa.eu/mt/publications/2012/ten-years-working-conditions-european-union-summary>
- Parkatti, A., Husso, M., & Tammelin, M. (2023). Ammatillinen toimijuus ja tunteet pakotetussa etätyössä. *Focus Localis*, 51(3). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/120871>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Rodríguez-Modroño, P. (2022). Working conditions and work engagement by gender and digital work intensity. *Information (Basel)*, 13(6), 277.
<https://doi.org/10.3390/info13060277>
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: Reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(6), 635–645.
<https://doi.org/10.1007/s00420-010-0594-3>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work, and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment: Official Organ of the European Association of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht work engagement scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- 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, 269–286. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>
- Stempel, C. R., & Siestrup, K. (2022). Suddenly telework: Job crafting as a way to promote employee well-being? *Frontiers in Psychology*, 12, 790862. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.790862>
- Sutela, H. (19.5.2020). Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätyön läpimurron Suomessa. *Tilastokeskus*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>
- Toropainen, L., Auvinen, E., Herttalampi, M., Rantanen, J., Muotka, J., Mölsä, E., & Feldt, T. (2023). *Johtamismotivaation merkitys korkeasti koulutettujen urapoluilla ja työhyvinvoinnissa: MOTILEAD-hankkeen loppuraportti*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 359. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9468-6>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M., & Tähtinen, R. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita* (2. uudistettu painos.). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Windeler, J. B., Chudoba, K. M., & Sundrup, R. Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 977–995. <https://doi.org/10.1002/job.2176>
- Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797–810. <https://doi.org/10.1037/apl0000933>