



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Lisääntyneen etätyön vaikutus henkilöstön kokemaan sosiaalisen hyvinvointiin työpaikalla

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Johanna Vänni

Ohjaaja:
FT Markus Kantola

23.4.2023
Tampere

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

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi

Tekijä: Johanna Vänni

Otsikko: Lisääntyneen etätyön vaikutus henkilöstön kokemaan sosiaaliseen hyvinvointiin työpaikalla

Ohjaaja: FT Markus Kantola

Sivumäärä: 98 sivua + liitteet 11 sivua

Päivämäärä: 23.4.2023

Koronapandemian myötä yleistynyt etätyö on nostanut esille huolen työyhteisöjen sosiaalisten suhteiden heikkenemisestä, ja työntekijien onkin syytä pyrkiä ymmärtämään, millaisia vaikutuksia etätyöllä voi olla omassa työyhteisössä sosiaalisista aspekteista tarkasteltuna. Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, miten pandemian aikainen etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut henkilöstön kokemaan sosiaaliseen hyvinvointiin talous- ja henkilöstöhallintoalalla toimivassa kohdeorganisaatiossa. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen hyvinvointi nähdään sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta ja yhteisöllisyydestä muodostuvana ilmiönä. Tavoitteena on kartoittaa, onko henkilöstön kokema sosiaalinen hyvinvointi heikentynyt tai vahvistunut, onko etätöihin siirtyminen vaikuttanut eri tavoin sosiaalisen hyvinvoinnin kolmeen osa-alueeseen, ja onko etänä tehdyn työn määrällä mahdollisesti ollut vaikutusta näihin kokemuksiin.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Aiempaan kirjallisuuteen perustuen muodostettiin sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä sekä niiden osa-alueita mittaava strukturoitu kysely, jota jaettiin toimeksiantajaorganisaation intranetissä. SPSS-tilasto-ohjelmassa analysoitavia vastauksia saatiin 104 kappaletta. Tuloksia analysoitiin koko vastaajajoukon tasolla, minkä lisäksi tarkasteltiin eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia kahden ryhmän, lähityötä suosivien ja etätyötä suosivien, välillä.

Tulosten perusteella laajempaan etätyöhön siirtyminen koronapandemian myötä ei ole juurikaan vaikuttanut henkilöstön sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksiin, ja kokemukset sekä sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta että yhteisöllisyydestä ovat pysyneet pitkälti ennallaan. Muihin osa-alueisiin verrattuna yhteisöllisyyden kokemuksissa oli otoksessa havaittavissa mahdollista vahvistumista, mutta vahvistuminen ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi. Kahden ryhmän vertailussa lähityötä suosivien keskuudessa sosiaalisen hyvinvoinnin kokemusten heikkenemisen havaittiin olleen mahdollisesti yleisempää, ja tätä eroa selittivät etenkin kokemuserot sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen suhteen. Vertailtavien ryhmien välillä mahdollisesti tilastollisesti merkitseviksi osoittautuivat kuitenkin ainoastaan kokemuserot sosiaalisen tuen osalta.

Vaikka huoli etätyön negatiivisista vaikutuksista sosiaaliseen hyvinvointiin on noussut esiin koronapandemian alkamisen myötä, voi tasapainoilu sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen ja työyhteisöstä fyysisesti etäännyttävän työskentelytavan välillä olla mahdollista. Vaikka osalle etätyö voi olla sosiaalista hyvinvointia heikentävä tekijä, ei hyvinvoinnin heikkeneminen ole välttämättä väistämätöntä. Avainasemassa haittojen ehkäisyssä on digitaalisen kommunikaation kehittäminen, jonka avulla voidaan mahdollista tarvittava sosiaalinen läheisyys fyysisestä etäisyydestä huolimatta. Laajenevan etätyön aikakaudella työnantajien ei kuitenkaan kannata unohtaa myöskään lähityön kehittämistä. Työnantajien onkin syytä kiinnittää huomiota myös niihin käytäntöihin, joiden avulla nykyään mahdollisesti vähemmistöön kuuluvien lähityöskentelijöiden sosiaalista hyvinvointia tuetaan, ja joiden avulla sekä etä- että lähityöskentelystä pitävien sosiaaliset tarpeet huomioidaan.

Avainsanat: etätyö, hyvinvointi, lähityö, sosiaaliset suhteet, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	Johdanto	9
1.1	Johdatus aihepiiriin	9
1.2	Tutkielman tavoite, tutkimuskysymykset ja -menetelmät	11
1.3	Tutkielman rakenne ja eteneminen	12
2	Sosiaalinen hyvinvointi työpaikalla	13
2.1	Sosiaalinen pääoma	14
2.2	Sosiaalinen tuki	17
2.3	Yhteisöllisyys	19
3	Etätyö ja sosiaalinen hyvinvointi	22
3.1	Etätyön piirteet	22
3.2	Etätyön yhteys sosiaaliseen hyvinvointiin	24
3.2.1	Etätyö ja vuorovaikutus	25
3.2.2	Etätyö ja sosiaalinen eristäytyminen	28
3.2.3	Etätyö ja kuuluvuuden sekä yhteyden tunteet	29
3.2.4	Etätyö ja sosiaalinen tuki	30
4	Tutkimuksen toteutus	32
4.1	Käytetyt muuttajat	32
4.2	Aineistonkeruu	36
4.3	Aineiston analyysi	38
5	Tulokset	47
5.1	Työaika, etätyötunnit ja etätyön osuus kokonaistyöajasta	47
5.2	Kokemukset sosiaalisen hyvinvoinnin muuttumisesta lisääntyneen etätyön seurauksena	49
5.2.1	Muuttumattomuuden kokemukset	49
5.2.2	Heikentymisen kokemukset	52
5.2.3	Vahvistumisen kokemukset	56
5.2.4	Sosiaalisen hyvinvoinnin muutos	61
5.3	Etätyön määrän vaikutus kokemuksiin sosiaalisesta hyvinvoinnista	64
5.3.1	Sosiaalinen pääoma	65

5.3.2	Sosiaalinen tuki	68
5.3.3	Yhteisöllisyys	71
5.3.4	Sosiaalinen hyvinvointi	73
6	Yhteenveto ja johtopäätökset	76
6.1	Tutkimuksen luotettavuus	80
6.2	Jatkotutkimusmahdollisuudet	82
	Lähteet	85
	Liitteet	99
	Liite 1. Kyselylomake	99
	Liite 2. The measures of social capital (Chang 2017)	102
	Liite 3. 2-way social support scale (Shakespeare-Finch & Obst 2011)	104
	Liite 4. Psychological sense of community at work scale (Burrouhgs & Eby 1998)	106
	Liite 5. Kyselyn saatekirje	109

KUVIOT

Kuvio 1. Etätyön vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin sosiaalisten ilmiöiden välityksellä.	24
Kuvio 2. Tutkimuksessa ja kyselyn muodostamisessa käytetyt sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuudet.	33
Kuvio 3. Vastaajien kokonaistyöaika vastaushetkellä.	47
Kuvio 4. Vastaajien etänä tekemän työn määrä vastaamishetkellä.	47
Kuvio 5. Vertailtavat ryhmät etänä työskennellyn osuuden mukaisesti.	48

TAULUKOT

Taulukko 1. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin summamuuttujat.	39
Taulukko 2. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden summamuuttujat.	39
Taulukko 3. Summamuuttujien yhden otoksen t-testin tulokset, kun testiarvona käytetty arvoa 3.	41
Taulukko 4. Fisherin tarkan testin tulokset summamuuttujien osalta.	42
Taulukko 5. Summamuuttujien kahden riippumattoman otoksen t-testin tulokset.	43
Taulukko 6. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin Cronbachin alfat.	45
Taulukko 7. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden Cronbachin alfat.	45
Taulukko 8. Summamuuttujien varianssit ja keskihajonnat.	46
Taulukko 9. Etätyön osuus kokonaistyöajasta vastaamishetkellä.	48
Taulukko 10. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vastaajien keskuudessa.	49
Taulukko 11. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna.	51
Taulukko 12. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vastaajien keskuudessa.	52
Taulukko 13. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna.	55
Taulukko 14. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vastaajien keskuudessa.	56
Taulukko 15. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna.	59

Taulukko 16. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksen muutos vastaajien keskuudessa.	61
Taulukko 17. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna.	62
Taulukko 18. Kokemukset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin muutoksesta keskiarvallisesti tarkasteltuna.	63
Taulukko 19. Sosiaalisen pääoman kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.	65
Taulukko 20. Muutokset sosiaalisen pääoman osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna vertailtavissa ryhmissä.	67
Taulukko 21. Sosiaalisen tuen kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.	68
Taulukko 22. Muutokset sosiaalisen tuen osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna vertailtavissa ryhmissä.	70
Taulukko 23. Yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.	71
Taulukko 24. Muutokset yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna vertailtavissa ryhmissä.	72
Taulukko 25. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.	73
Taulukko 26. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa keskiarvallisesti tarkasteltuna.	74

1 Johdanto

1.1 Johdatus aihepiiriin

Covid-19 pandemia on aiheuttanut perustavanlaatuisia muutoksia työnteossa. Muutoksia voidaan havaita monilla työn osa-alueilla, mutta yksi merkittävistä muutoksista on liittynyt työn tekemisen paikkaan. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin (2021a) toteuttamassa kyselyssä suomalaisista palkansaajista jopa 60,5 % vastasi aloittaneensa kotoa käsin työskentelyn alkuvuodesta 2020 Covid-19 pandemian seurauksena. Saman kyselyn mukaan edelleen alkuvuodesta 2021 58,6 % suomalaisista palkansaajista vastasi työskennelleensä kotona pandemian aikana. Tilastokeskuksen tutkimuksien mukaan etätöitä tekevien palkansaajien osuus Suomessa lähes kaksinkertaistui vuodesta 2018 kevääseen 2021 tultaessa (Sutela & Pärnänen 2021, 11). On selvää, että etätö, eli fyysisen työpaikan ulkopuolelle sijoittuva ja teknologian mahdollistama työskentelymuoto (Coenen & Kok 2014, 566; Grant ym. 2019, 17), on pandemian myötävaikutuksesta yleistynyt selvästi, ja suomalaisten palkansaajien keskuudessa etätöitä voidaan jo kutsua yleiseksi työskentelytavaksi. Etätö on myös haluttu työskentelymuoto. Tilastokeskuksen Koronakriisin vaikutukset työelämään - tiedonkeruun mukaan kaksi kolmasosaa vastaajista toivoi voivansa tehdä etätöitä tulevaisuudessa enemmän kuin ennen koronapandemiaa teki (Sutela & Pärnänen 2021, 51–52).

Pandemian aikainen etätöihin siirtyminen ja muut pandemian aikaiset toimet sosiaalisten kontaktien välttämiseksi ovat nostaneet yksinäisyyden ja sosiaalisen eristäytyneisyyden yleiseksi huoleksi. Pandemia on lisännyt yksinäisyyden kokemuksia (Pai & Vella 2021), ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD 2021, 7) tutkimuksen mukaan nuoret aikuiset ovat kokeneet merkittävää sosiaalisten yhteyksien heikentymistä pandemian aikana. Tilastokeskuksen koronatiedonkeruun mukaan yhteensä yli puolet etätöitä keväällä 2021 tehneistä vastaajista kaipasi työpaikan sosiaalisia suhteita etätöissä joko melko paljon tai erittäin paljon. Ainoastaan 4 % vastaajista koki, ettei ole jäänyt kaipaamaan näitä sosiaalisia suhteita lainkaan. (Sutela & Pärnänen 2021, 49–50.) Sosiaaliset suhteet ovat pandemian aikana kärsineet niin työpaikoilla kuin työpaikan ulkopuolella, ja tällä sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen heikentymisellä on

havaittu olevan huolestuttavia seurauksia yksilöiden hyvinvoinnille sosiaalisista näkökulmista tarkasteltuna (Burns ym. 2020; Macdonald & Hülür 2021).

Sosiaalisesta hyvinvoinnin aspektista tarkasteltuna etätyön mahdollisesti aiheuttama sosiaalisten suhteiden vahingoittuminen ei ole haitallista pelkästään yksilöille, vaan sen vaikutuksen näkyvät myös organisaatioiden tasolla. Työntekijöiden sosiaalisen hyvinvoinnin heikkeneminen voi johtaa esimerkiksi heikompiin työsuorituksiin, lisääntyneeseen työstressiin, heikentyneeseen työtyytyväisyyteen sekä kasvavaan vaihtuvuuteen (Royal & Rossi 1996; Abu Al-Rub 2004; Lambert ym. 2016; Lampinen ym. 2017; Berthelsen ym. 2021; Karunarathne 2022; Zhang ym. 2022). Nämä tekijät voivat edelleen johtaa merkittävienkin liiketoiminnallisten haittojen syntymiseen. Etätyön yleistyessä organisaatioiden onkin tärkeää tiedostaa etätyön mahdolliset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin omassa työyhteisössään, jotta myös potentiaalisia liiketoiminnalle aiheutuvia haittoja kyetään kartoittamaan ja niihin varautumaan.

Sekä työnantajan että työntekijän kannalta lisääntyneen etätyön haasteena on kahden aspektin välillä tasapainoilu: miten ylläpitää kokemusta mielekkästä sosiaalisesta elämästä, sosiaalisista suhteista ja hyvinvoinnista työpaikalla, mutta samalla sopeutua uuteen työpaikan sosiaalisesta yhteisöstä fyysisesti etäännyttävään työn tekemisen tapaan? Henkilöstön hyvinvointia tarkasteltaessa työnantajan on huomioitava etätyöhön liittyvät sosiaaliset aspektit ja ymmärrettävä, millaisena työskentelymuotona etätyö koetaan sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta.

Tässä tutkielmassa sosiaalisella hyvinvoinnilla viitataan sellaiseen yksilöiden kokemaan hyvinvointiin, joka rakentuu organisaation kontekstissa esiintyvien sosiaalisten suhteiden kautta (McGregor 2007, 336–339). Kyse on siis työyhteisössä muodostuvista yksilöiden välisistä suhteista, ja niiden vaikutuksista koettuun hyvinvointiin. Kun työnantaja tietää, millaisia vaikutuksia etätyöllä on henkilöstön sosiaalisiin suhteisiin ja tätä kautta sosiaaliseen hyvinvointiin, kyetään mahdollisiin epäkohtiin puuttumaan tehokkaammin, ja tarvittaessa luomaan henkilöstön sosiaalista hyvinvointia ja tätä kautta koko organisaation toimintaa tukevia käytäntöjä.

1.2 Tutkielman tavoite, tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten pandemian aikainen etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut henkilöstön kokemaan sosiaaliseen hyvinvointiin talous- ja henkilöstöhallintoalalla toimivassa toimeksiantajaorganisaatiossa. Tavoitteena on tätä kautta parantaa ymmärrystä siitä, millaisia vaikutuksia etätyöllä mahdollisesti voi olla työyhteisössä. Kuten monissa muissakin organisaatioissa Covid-19 pandemian aikana, myös toimeksiantajaorganisaatiossa on siirrytty huomattavasti aiempaa laajempaan etätyökäytäntöön, ja isolla osalla henkilöstöstä työnteon paikka on muuttunut oleellisesti ja pitkäaikaisesti. Jotta tämän merkittävän muutoksen vaikutuksia ymmärrettäisiin laajemmin, on selvitettävä henkilöstön kokemuksia etätyön vaikutuksista työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja tätä kautta sosiaaliseen hyvinvointiin. Tässä tutkielmassa sosiaalinen hyvinvointi määritellään kolmen sosiaalisiin suhteisiin liittyvän käsitteen kautta, ja täten sosiaalinen hyvinvointi nähdään sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta ja yhteisöllisyydestä rakentuvana ilmiönä.

Tutkielman tavoitteena on vastata seuraavaan päätutkimuskysymykseen:

- *Miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut henkilöstön kokemaan sosiaaliseen hyvinvointiin työpaikalla?*

Päätutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan seuraavien siitä johdettujen alatutkimuskysymysten avulla:

- *Onko henkilöstön töissä kokema sosiaalinen hyvinvointi vahvistunut tai heikentynyt etätöihin siirtymisen myötä?*
- *Onko etätöihin siirtyminen vaikuttanut eri tavoin sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueisiin (sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki, yhteisöllisyys)?*
- *Onko etänä tehdyn työn määrä vaikuttanut henkilöstön kokemuksiin sosiaalisesta hyvinvoinnista tai sen osa-alueista?*

Yksilöiden kokemuksia sosiaalisen hyvinvoinnin muutoksista kartoitetaan strukturoidun kyselytutkimuksen avulla. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole kuvailla yksilöiden yksityiskohtaisia kokemuksia tai tuntemuksia, vaan tavoitteena on luoda yleiskuvaa siitä, miten toimeksiantajaorganisaation jäsenet ovat kokeneet etätyön mahdollisesti vaikuttaneen sosiaalisen hyvinvoinnin aspekteihin.

1.3 Tutkielman rakenne ja eteneminen

Tutkielma koostuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäisessä luvussa taustoitetaan tutkielman aihepiiriä sekä esitetään tutkielman tavoitteet, tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmä lyhyesti. Toisessa ja kolmannessa pääluvussa käsitellään aiheen teoreettista taustaa kirjallisuuskatsauksen avulla. Toisessa luvussa keskitytään määrittelemään sosiaalisen hyvinvoinnin, sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden käsitteitä. Kolmannessa luvussa kuvaillaan etätyön keskeisiä piirteitä sekä tarkastellaan aiemmassa tutkimuksessa havaittuja etätyön ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteyksiä.

Neljännessä luvussa esitetään tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät seikat. Ensin esitellään ja perustellaan tutkimuksessa käytetyt muuttujat ja mittarit, minkä jälkeen selostetaan lyhyesti aineistonkeruun kulku. Lopuksi esitellään aineiston analysoinnissa hyödynnetyt menetelmät sekä perustelut menetelmien käytölle. Viidennessä luvussa kuvataan analyysistä esiin nousseita tuloksia, vertaillaan saatuja tuloksia aiempaan kirjallisuuteen sekä perustellaan tuloksia aiemman kirjallisuuden valossa. Kuudennessa luvussa esitetään tutkielman yhteenveto ja johtopäätökset, minkä lisäksi pohditaan tutkimuksen luotettavuuden toteutumista sekä mahdollisia jatkotutkimuksen suuntia.

2 Sosiaalinen hyvinvointi työpaikalla

Sosiaalinen hyvinvointi on yksi ihmisen hyvinvoinnin osa-alueista. Esimerkiksi McGregor (2007, 336–339) esittää, että ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa on huomioitava myös se, kuinka yksilön hyvinvointi rakentuu ihmissuhteiden ja sosiaalisen kanssakäymisen kautta. Sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteelle ei ole olemassa eksaktia yleisesti hyväksyttyä määritelmää, mutta käsitteen sisällöstä on kuitenkin kirjallisuudessa selkeää konsensusta, ja sosiaalista hyvinvointia kuvaillaan usein erilaisten sosiaaliseen toimintaan ja suhteisiin liittyvien ulottuvuuksien kautta.

Esimerkiksi Keyes (1998, 122–123) liittyy sosiaalisen hyvinvoinnin viiteen erilaiseen dimensioon: sosiaaliseen integraatioon (yksilön tunne ryhmään kuulumisesta), sosiaaliseen kontribuutioon (yksilön näkemys omasta arvostaan ja tärkeydestään ryhmässä), sosiaaliseen hyväksyntään (yksilön luottamus muihin ja usko muiden hyvyyteen), sosiaaliseen koherenssiin (yksilön ymmärrys maailmasta ja sen tapahtumista) sekä näkemykseen yhteiskunnan kasvupotentiaalista (kokemus siitä, että ryhmä kykenee hallitsemaan tulevaisuuttaan). Larson (1993, 287–288) taas esittää sosiaalisen hyvinvoinnin koostuvan kahdesta ulottuvuudesta: 1) sosiaalisesta sopeutumisesta, jolla viitataan yksilöiden kykyyn sopeutua ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen sekä 2) sosiaalisesta tuesta, jolla viitataan siihen, että yksilöllä on ympärillään luotettavia ja yksilöstä huolta pitäviä ihmisiä. Vaikka edellä esitetyt näkökulmat sosiaalisen hyvinvointiin on nostettu esille jo 1990-luvulla, ovat ne edelleen relevantteja sosiaalista hyvinvointia tarkasteltaessa.

Viimeaikaisessa tutkimuksessa sosiaalisen hyvinvoinnin mittareina on käytetty muun muassa kokemuksia sosiaalisesta yhteydestä (Abubakar 2021; Hurem ym. 2021; van Houwelingen-Snippe ym. 2022), sosiaalisia kontakteja (Wels ym. 2022), sosiaalista pääomaa (Tuominen & Haanpää 2021; Quinn 2021), sosiaalista tukea (Canale ym. 2021; Quinn 2021; van Zyl 2021; Björk ym. 2022; van Houwelingen-Snippe ym. 2022), yhteenkuuluvuuden tunnetta (Hurem ym. 2021; Quinn 2021), yhteisöllisyyttä (Capone ym. 2018; Chen ym. 2020) ja yksinäisyyttä (Quinn 2021; Wels ym. 2022).

Tässä tutkielmassa sosiaalista hyvinvointia tarkastellaan työyhteisön ja siihen liittyvien suhteiden kontekstissa. Täten keskittyminen on työpaikalla muodostetuissa sosiaalisissa suhteissa ja niiden elementeissä. Kuten edellä on esitetty, sosiaalinen hyvinvointi on

monitahoinen ilmiö, jota voidaan tarkastella useiden erilaisten osa-alueiden kautta. Tässä tutkielmassa sosiaalista hyvinvointia tarkastellaan kolmen osa-alueen näkökulmasta, ja näiden osa-alueiden avulla pyritään luomaan kokonaisvaltainen kuva yksilöiden kokemasta sosiaalisesta hyvinvoinnista työpaikalla.

Valitut ja tutkittavat sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet ovat sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys. Valituista osa-alueista jokainen on laaja-alainen, mutta kyse on kuitenkin selkeästi määriteltävissä olevista ilmiöistä. Moniulotteisuutensa vuoksi sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys kuvaavat sosiaalisen hyvinvoinnin ilmiötä kattavasti, ja selkeiden määrittelyiden vuoksi näitä osa-alueita on mielekästä mitata. Vaikka sosiaalinen hyvinvointi on lukuisia osa-alueita sisältävä ilmiö, kyetään sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden näkökulmien kautta tavoittamaan kokonaisuudessaan kattava kuva sosiaalisesta hyvinvoinnista. Valittuja osa-alueita on myös mielekästä tarkastella organisaation ja työyhteisön kontekstissa sekä työyhteisössä esiintyvien sosiaalisten suhteiden näkökulmasta.

On myös keskeistä huomioida, että sosiaaliselle pääomalle, sosiaaliselle tuelle ja yhteisöllisyydelle ei ole kirjallisuudessa tai tutkimuksessa annettu sellaisia eksakteja määritelmiä, jotka rajaisivat ilmiöt selkeästi toisistaan erillisiksi. Ilmiöitä voidaan määrittellä laajasti, ja ne sisältävät keskenään monia samankaltaisia elementtejä. Vaikka ilmiöt ovat toisiinsa limittyviä, voidaan niitä kuitenkin tarkastella myös rinnakkain. Sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä on useissa eri teemoihin ja konteksteihin keskittyvissä tutkimuksissa tarkasteltu toisistaan erillisinä ja rinnakkain havainnoitavina ilmiöinä (Xu ym. 2010; O'Connor ym. 2015; Mishra 2020; Ben-Tzur ym. 2021; Kalaitzaki ym. 2021; Littman 2022), joten ilmiöitä on perusteltua tarkastella myös toisistaan erillisinä. Tässä tutkielmassa sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä tarkastellaan kutakin omana ilmiönään, ja jokaista näistä osa-alueista myös mitataan erikseen.

2.1 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisen pääoman nykyaikaista käsitettä ovat ensimmäisinä määritelleet muun muassa Coleman (1988) ja Bourdieu (1986). Colemanin (1988, 98) mukaan sosiaalisessa pääomassa on kyse ilmiöstä, jonka voidaan nähdä fasilitoivan jossakin sosiaalisessa

rakenteessa, esimerkiksi organisaatiossa, toimivien yksilöiden toimintaa. Sosiaalista pääomaa voidaan verrata mihin tahansa muuhun pääomaan: se mahdollistaa tuottavuuden ja sellaiset saavutukset, jotka ilman tätä pääomaa eivät olisi mahdollisia. Sosiaalinen pääoma on kuitenkin toimijoiden välisissä suhteissa sijaitsevaa pääomaa, eikä niinkään toimijoiden itsensä omistamaa pääomaa. (Coleman 1988, 98–101.)

Bourdieu (1986, 248) mukaan sosiaalinen pääoma on yhdistelmä niitä todellisia ja potentiaalisia resursseja, jotka jollain tapaa linkittyvät verkoston ja ryhmän jäsenyyteen. Pirttilä ym. (2009, 4) esittävät sekä Colemanin (1988) että Bourdieun (1986) näkemyksiä myötäillen sosiaalisen pääoman olevan resurssi, jota käytetään voimavarana tavoitteita kohti pyrkiessä, ja joka perustuu sosiaalisiin vuorovaikutuksiin ja verkostoihin. Harpham ym. (2002, 106) taas tiivistävät sosiaalisen pääoman viittaavan sosiaalisten suhteiden määrään, laatuun ja niissä koettuun yhteyden asteeseen. Kuten Coleman (1988), myös Bourdieu (1986, 248) ja Putnam ym. (1993, 70) viittaavat sosiaaliseen pääomaan jonakin muuna kuin varsinaisena yksilön omistamana pääomana, ja heidän mukaansa kyse on kollektiivisesti omistetusta ja tällä tavalla yhteisestä pääomasta.

Esimerkiksi Pirttilä ym. (2009, 4–5) sekä Bhandari ja Yasunobu (2009, 500–502) nostavat esille erilaisia näkökulmia sosiaalisen pääoman tarkasteluun, ja he erottavat toisistaan sosiaalisen pääoman tarkastelun yksilöön liittyvänä sekä kollektiivisena ilmiönä. Heidän mukaansa sosiaalista pääomaa voidaan tutkia tarkastelemalla yksilöitä ja heidän välisiä suhteitaan, tai toisaalta sosiaalinen pääoma voidaan nähdä sellaisena kollektiivisena ilmiönä, jonka tutkimusta ei voida kohdentaa yksilöön. Tässä tutkielmassa sosiaalinen pääoma nähdään ilmiönä, jota on mahdollista tutkia myös yksilöiden tasolla tarkastelemalla yksilöiden välisiä suhteita ja yksilöiden käsityksiä näistä suhteista.

Yksi yleinen kirjallisuudessa esiintyvä sosiaalisen pääoman luokittelukeino on Nahapietin ja Ghosalin (1998) esittämä sosiaalisen pääoman jaottelu rakenteelliseen, relationaaliseen ja kognitiiviseen sosiaaliseen pääomaan. Rakenteellisella sosiaalisella pääomalla Nahapiet ja Ghosal (1998, 244) viittaavat toimijoiden välisien yhteyksien kokonaisvaltaiseen malliin tai kuvioon, eli siihen, ketä toimijat tavoittavat ja miten. Rakenteellisen dimension kannalta olennaista on toimijoiden välisten verkostosuhteiden olemassaolo tai niiden puuttuminen, verkoston rakenne sekä toimijoiden välisten yhteyksien kuvailu (Nahapiet & Ghosal 1998, 244). Myös Claridge (2018, 2) esittää sosiaalisen pääoman rakenteellisen dimension viittaavan sosiaalisiin

verkstorakenteisiin- ja yhteyksiin sekä näissä verkostoissa esiintyviin rooleihin, sääntöihin ja käytäntöihin.

Relationaalisessa sosiaalisessa pääomassa taas on Nahapietin ja Ghosalin (1998, 244) mukaan kyse enemmänkin toimijoiden välisistä yksittäisistä suhteista eli niistä ihmissuhteista, joita yksilöt ovat keskenään muodostaneet. Näiden henkilökohtaisten suhteiden kautta ihmiset täyttävät tarpeensa esimerkiksi sosiaaliselle kanssakäymiselle ja arvostukselle. Relationaaliseen dimensioon liittyy tekijöitä kuten luottamus, normit, sanktiot, velvoitteet ja odotukset. (Nahapiet & Ghosal 1998, 244.) Kognitiivisella sosiaalisen pääoman dimensiolla Nahapiet ja Ghosal (1998, 244) viittaavat niihin resursseihin, jotka osaltaan muodostavat jaetut tulkinnat ja merkityssysteemit ihmisten joukossa. Claridge (2018, 2) ilmaisee tätä myötäillen kognitiivisen dimension viittaavan yhteisesti jaettuun ymmärrykseen, luottamukseen, arvoihin ja narratiiveihin. Vaikka Nahapiet ja Ghosal (1998, 243) nostavat esiin edellä esitetyn kolmitahoisen sosiaalisen pääoman jaottelun, he myös korostavat näiden kolmen dimension olevan toisiinsa liittyviä eikä toisistaan irrallisia.

Toinen kirjallisuudessa toistuvasti esiintyvä sosiaalisen pääoman luokittelutapa on Putnamin ym. (1993) työhön perustuva sosiaalisen pääoman jaottelu sitovaan ja yhdistävään sosiaaliseen pääomaan (Gittell & Vidal 1998, 15). Sitova sosiaalinen pääoma tuo yhteen ihmisiä, jotka jo entuudestaan tuntevat toisensa (Gittell & Vidal 1998, 15), tai kuten Chen ym. (2009, 307) aiheen aiemman tutkimuksen perusteella esittävät, sitova sosiaalinen pääoma viittaa keskenään samankaltaisia ihmisiä yhdistäviin verkostoyhteyksiin, joissa siteet ihmisten välillä muodostetaan yhteisten mielenkiintojen ja vastavuoroisen vetovoiman kautta. Yhdistävän sosiaalisen pääoman taas määritellään tuovan yhteen ihmisiä, jotka eivät ole aiemmin tunteneet toisiaan (Gittell & Vidal 1998, 15). Chen ym. (2009, 307) esittävät aiemman tutkimuksen perusteella yhdistävän sosiaalisen pääoman viittaavan keskenään erilaisia ihmisiä yhdistäviin verkostoyhteyksiin, joissa siteet ihmisten välillä muodostuvat sosiaalisten ryhmien ja organisaatioiden kautta.

Tässä tutkielmassa sosiaalista pääomaa tarkastellaan työkontekstissa, eli sosiaalisella pääomalla viitataan niihin resursseihin, jotka muodostuvat työpaikan sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden ja verkostojen vaikutuksesta, ja joita voidaan käyttää voimavarana työssä (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Pirttilä ym. 2009, 4). Sosiaalisen

pääoman kokemuksia on keskeistä tarkastella myös työpaikan kontekstissa, sillä vahva sosiaalinen pääoma on yhdistetty esimerkiksi vähäisempään työstressiin (Andresen ym. 2018; Framke ym. 2019; Berthelsen ym. 2021; Zhang ym. 2022), korkeampaan työtyytyväisyyteen (Shin & Lee 2016; Framke ym. 2019; Berthelsen ym. 2021; Zhang ym. 2022), parempaan työssä suoriutumiseen (Shin & Lee 2016; Clausen ym. 2019; Berthelsen ym. 2021) sekä laskeneisiin työntekijöiden lähtöaikomuksiin (Andresen ym. 2018; Zhang ym. 2022). Korkeaksi koetulla sosiaalisella pääomalla voi siis olla monia positiivisia seurauksia työyhteisössä, ja vastaavasti heikon sosiaalisen pääoman vaikutukset voivat olla päinvastaisia.

2.2 Sosiaalinen tuki

Williams ym. (2004, 942) kuvailevat sosiaalisen tuen käsitettä ”geneeriseksi”, viitaten tällä siihen, että sosiaalisen tuen käsitteelle ei ole kirjallisuudessa olemassa kovinkaan spesifiä määritelmää. Käsitettä on määritelty monin eri tavoin, mutta monet määritelmät sisältävät myös samankaltaisia piirteitä. Laajasti määriteltynä sosiaalisen tuen voidaan ajatella viittaavan sellaisiin positiivisiin ja mahdollisesti terveyttä edistäviin ihmissuhteiden aspekteihin, joiden kautta yksilö saa tarvitsemaansa tukea (House ym. 1988, 302).

Esimerkiksi Cobb (1976, 300) määrittelee sosiaalisen tuen informaationa, joka saa sen kohteen uskomaan, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan. Cohen ja Syme (1985, 4) taas määrittelevät sosiaalisen tuen toisen ihmisen tarjoamina resursseina, joihin voivat lukeutua esimerkiksi yksilölle tarjottu potentiaalisesti hyödyllinen tieto tai muut yksilölle hyödylliset asiat. Tunnettu sosiaalisen tuen tutkija House (1981, 39) määrittelee sosiaalisen tuen ihmisten välisenä tapahtumana, joka sisältää yhden tai useampia seuraavista elementeistä: emotionaalinen huolenpito, instrumentaalinen apu, informaatio ja arvioiminen. Vaikka edellä esitetyt näkemykset sosiaalisen tuen määrittelystä eroavat toisistaan jonkin verran, on kirjallisuudessa esitetty myös yleisesti sovellettuja ja yhteisesti hyväksytyjä näkemyksiä sosiaalisen tuen erilaisista osa-alueista.

Yksi kirjallisuudessa esiin nostettu tyypillinen sosiaalisen tuen jaottelu on sosiaalisen tuen erittely havaittuun ja vastaanotettuun sosiaaliseen tukeen (Vangelisti 2009, 40). Havaitussa sosiaalisessa tuessa on kyse sosiaalisen tuen havaitusta saatavuudesta ja

soveltuvuudesta eli yksilön näkemyksestä siitä, onko riittävää sosiaalista tukea tarvittaessa saatavilla (Helgeson 1993, 828). Vastaanotettuun tukeen taas liittyy tuen konkreettisen saamisen aspekti (Helgeson 1993, 828) eli kyse on siitä, millaista tukea ja kuinka paljon tukea yksilö kokee todellisuudessa saavansa (Vangelisti 2009, 40).

Kirjallisuudessa on esitetty näkemyksiä myös sosiaalisen tuen erilaisista mahdollisista muodoista. Esimerkiksi House (1981, 39) ja hänen työhönsä myöhemmin nojanneet House ja Kahn (1985, 101) sekä Tardy (1985, 189) jakavat sosiaalisen tuen neljään osaluueeseen: emotionaaliseen, instrumentaaliseen, informatiiviseen sekä arvioivaan tukeen.

Housen (1981, 39) ja Tardyn (1985, 189) mukaan emotionaalisella tuella viitataan yksilön saamaan tai antamaan rakkauteen, empatiaan ja luottamukseen. Emotionaaliseen tukeen liitetään usein myös muun muassa välittäminen (Tardy 1985, 189; Helgeson 1993, 826), huolenpito, kiintymys (House & Kahn 1985, 101; Helgeson 1993, 826), kuuntelu sekä arvostus (House & Kahn 1985, 101). Instrumentaalisella tuella taas viitataan konkreettisempaan tukeen, kuten toista auttaviin tekoihin (Tardy 1985, 189) tai palveluiden, tavaroiden ja avun tarjoamiseen sekä takaamiseen (House 1981, 39; Helgeson 1993, 826). Instrumentaalinen tuki voi liittyä esimerkiksi rahan, oman ajan (House & Kahn 1985, 101) tai omien taitojen antamiseen toisen käyttöön tai saamiseen toiselta (Tardy 1985, 189). Neuvojen, ohjauksen, ehdotusten tai ympäristöön ja tilanteeseen liittyvän tiedon antaminen taas käsitetään informatiivisena tukena (House 1981, 39; House & Kahn 1985, 101; Tardy 1985, 189; Helgeson 1993, 826). Arvioiva tuki liittyy palautteen sekä sellaisen informaation antamiseen tai saamiseen, joka on tärkeää palautteen saajan itsearviointin kannalta (House 1981, 39; House & Kahn 1985, 101; Tardy 1985, 189).

Tässä tutkielmassa sosiaalisella tuella viitataan työpaikalla saatavaan sosiaaliseen tukeen, johon voi liittyä muun muassa työpaikalla ilmenevä arvostus ja välittäminen sekä yksilöiden toisilleen tarjoamat työssä hyödylliset resurssit (Cobb 1976, 300; Cohen & Syme 1985, 4). Sosiaalinen tuki työpaikalla voi liittyä esimerkiksi konkreettisen avun, neuvojen sekä palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen tai luottamuksen ja empatian rakentamiseen (House 1981, 39). Sosiaalisen tuen kokemuksia on keskeistä pyrkiä ymmärtämään myös työkontekstissa, sillä vahvalla työkavereilta ja esihenkilöiltä saatavalla sosiaalisella tuella on havaittu yhteyksiä esimerkiksi vähäisempään työstressiin (Abu Al-Rub 2004; Lambert ym. 2016; Yan ym. 2021), korkeampaan työtyytyväisyyteen

(Lambert ym. 2016; Sigursteinsdottir & Karlsdottir 2022; Jasiński & Derbis 2023), parempaan työssä suoriutumiseen (Abu Al-Rub 2004; Arubayi & Ejeta 2022; Liu ym. 2022a) sekä laskeneisiin työntekijöiden lähtöaikomuksiin (Yan ym. 2021; Fronda & Labrague 2022; Karunarathne 2022). Vastaavasti vähäiseksi koetulla sosiaalisella tuella voi olla päinvastaisia ei-toivottuja seurauksia.

2.3 Yhteisöllisyys

Sarasonia (1974) pidetään yhtenä yhteisöllisyyden käsitteen ensimmäisistä määrittelijöistä, ja hänen mukaansa yhteisöllisyys kuvastaa tunnetta siitä, että yksilö on osa helposti saavutettavaa ja vastavuoroisesti tukea antavaa ihmissuhteiden verkostoa. Tähän verkostoon yksilö voi turvautua, ja se estää yksilöä kokemasta pitkäkestoisia yksinäisyyden tunteita. (Bishop ym. 1997, 194.) Muut ovat määritelmässään seuranneet Sarasonin (1974) näkemyksiä. Esimerkiksi Bishopin ym. (1997, 195) mukaan yhteisöllisyys on yksilön ja ryhmän vuorovaikutuksessa syntyvä kokemus, joka luo käsityksiä kuulumisuudesta ja lieventää eristäytymisen tunteita. Newbroughin ja Chavisin (1986, 6) mukaan yhteisöllisyydellä taas viitataan siihen tietoisuuteen, joka yksilöllä on ryhmään tai yhteisöön kuulumisesta. McMillanin ja Chavisin (1986, 9) mukaan yhteisöllisyys on ryhmän jäsenen tunne johonkin kuulumisesta, tunne jäsenien merkityksestä ryhmälle sekä jaettu usko siitä, että jäsenten tarpeet täytetään ryhmään sitoutumisen kautta.

Kirjallisuudessa yhteisöllisyyden käsite liitetään usein edellä esitettyyn McMillanin ja Chavisin (1986) näkemykseen, ja sen taustalla olevaan malliin yhteisöllisyyden elementeistä ja niiden mahdollisista yhteyksistä (Peterson ym. 2008, 62). McMillanin ja Chavisin (1986, 9) mukaan yhteisöllisyys koostuu neljästä elementistä: jäsenyydestä, vaikutuksesta, integraatiosta ja tarpeiden täyttämisestä sekä jaetusta emotionaalisesta yhteydestä. Jäsenyydellä viitataan kuulumisuuden tunteeseen ja tunteeseen läheisistä yhteyksistä ryhmässä. Vaikutuksella taas tarkoitetaan ryhmän jäsenen kokemusta siitä, että hänellä on merkitystä muille, ja muulla ryhmällä on merkitystä sen jäsenelle. Integraatioon ja tarpeiden täyttämiseen liittyy ryhmän jäsenten tunne siitä, että heidän tarpeensa tulevat tyydytetyiksi ryhmään kuulumisen kautta saatavien resurssien avulla. Viimeinen elementti, jaettu emotionaalinen yhteys, viittaa ryhmän jäsenten sitoutumiseen ja uskomukseen siitä, että jäsenet ovat jakaneet ja tulevat jakamaan yhteisen historian,

yhteiset paikat, yhteisen ajan sekä samankaltaiset kokemukset. (McMillan & Chavis 1986, 9.)

Burroughs ja Eby (1998) esittävät McMillanin ja Chavisin (1986) työhön perustuen yhteisöllisyyden työympäristössä muodostuvan kuuluvuuden tunteesta, työkavereilta saatavasta tuesta, tiimiorientaatiosta, emotionaalisesta turvallisuudesta, henkisestä yhteydestä sekä totuudenmukaisuudesta (Burroughs & Eby 1998, 511–512). Burroughs ja Eby (1998) siis jakavat yhteisöllisyyden yhteensä kuuteen dimensioon, joista neljä ensimmäistä myötäilee McMillanin ja Chavisin (1986) esittämiä yhteisöllisyyden osalualueita.

Ensimmäinen yhteisöllisyyden dimensio, kuuluvuuden tunne, käsittää työyhteisön jäsenten välillä ilmenevän luottamuksen ja turvallisuuden asteen sekä kokemuksen siitä, missä määrin ryhmän yksilöt tuntevat ja hyväksyvät toisensa. Työkavereilta saatavaan tukeen taas liittyvät yksilön mahdollisuudet työskennellä muiden kanssa, olla osapäätöksentekoprosesseja ja ilmaista vapaasti ideoitaan. (Burroughs & Eby 1998, 511–512.) Tämä työkavereilta saatu tuki voidaan erottaa aiemmin käsitellystä sosiaalisen tuen ilmiöstä, sillä kyse on Burroughsin ja Ebyn (1998, 511–512) mukaan siitä, missä määrin yksilöllä on vaikutusvaltaa ryhmässä, ja missä määrin ollaan halukkaita auttamaan muita. Sosiaalisen tuen ilmiö taas ei niinkään viittaa yksilöiden vaikutusvalttaan tai halukkuuteen auttaa, vaan enemmänkin yksilöiden suoriin havaintoihin tuen olemassaolosta ja sen saamisesta (Helgeson 1993, 828).

Tiimiorientaatiolla Burroughs ja Eby (1998) viittaavat esimerkiksi ryhmässä tapahtuvaan jäsenten kontribuution ja saavutusten tunnistamiseen. Osa tiimiorientaatiota on myös yksilöiden tunne siitä, että ryhmän toiminta on arvokasta ja tärkeää, ja että ryhmä liikkuu yhdessä kohti yhteisesti jaettuja tavoitteita (Burroughs & Eby 1998, 511–512). Viimeinen McMillanin ja Chavisin (1986) mallia myötäilevä ulottuvuus, emotionaalinen turvallisuus, liittyy siihen, missä määrin ryhmän jäsenet ovat yhteydessä toisiinsa, ja millaista tämä vuorovaikutus on laadultaan. Emotionaalisesti turvallisessa ympäristössä työyhteisön jäsenet voivat nojata ja luottaa toisiinsa, jolloin syntyy tunne turvallisuudesta. (Burroughs & Eby 1998, 511–512.)

Burroughsin ja Ebyn (1998) täydentävistä ulottuvuuksista ensimmäinen on totuudenmukaisuus, jolla viitataan työyhteisön avoimuuteen sen jäsenten huolien ja toiveiden kuuntelussa, konfliktien ratkaisemisessa, tunteiden ilmaisussa sekä ajatusten

rehellisessä sanoittamisessa. Toinen täydentävä ulottuvuus, henkinen yhteys, viittaa yhteyteen, joka ilmenee työyhteisön jäsenten löytäessä tapoja ilmentää yhteisön etiikkaan ja arvoihin perustuvia periaatteita jokapäiväisessä toiminnassa ja päätöksissä. (Burroughs & Eby 1998, 511–512.)

Tässä tutkielmassa yhteisöllisyyttä tarkastellaan työyhteisön kontekstissa, joten yhteisöllisyydellä viitataan yksilön työpaikalla kokemaan tunteeseen siitä, että hän on osa kuulumisen tunteita mahdollistavaa ja yksinäisyyden tunteita ehkäisevää vastavuoroista ihmissuhdeverkostoa (Sarason 1974; Bishop ym. 1997, 195). Yhteisöllisyyttä kokeva yksilö tuntee kuuluvansa joukkoon työpaikalla, kokee tarpeidensa täyttyvän ja näkee työpaikan ihmissuhteet vastavuoroisina ja vahvoina (McMillan & Chavis 1986, 9–15). Kuten sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemusten, myös yhteisöllisyyden ilmiön tarkastelu työkontekstissa on keskeistä siihen liitettyjen yksilö- ja organisaatiotason seurausten vuoksi. Vahvaksi koettu yhteisöllisyys on liitetty korkeampaan työtyytyväisyyteen (Royal & Rossi 1996, 398; Burroughs & Eby 1998; McGinty ym. 2008), matalammaksi koettuun työstressiin (Royal & Rossi 1996, 409–410; Asensio-Martínez ym. 2019; Sousan ym. 2022), laskeneisiin työntekijöiden lähtöaikomuksiin (Royal & Rossi 1996, 398; McCole 2015; Lampinen ym. 2017) sekä parempaan työssä suoriutumiseen (Royal & Rossi 1996, 412–413; McGinty ym. 2008; Lampinen ym. 2017). Vahvaksi koetulla yhteisöllisyydellä voi siis olla positiivisia seurauksia työpaikalla, ja vastaavasti heikoksi koettu yhteisöllisyys saattaa aiheuttaa ei-toivottuja vaikutuksia.

3 Etätyö ja sosiaalinen hyvinvointi

Etätyölle ei ole olemassa yhtä spesifiä määritelmää, ja etätyön käsitettä onkin määritelty monin eri tavoin. Nykyään kirjallisuudessa ja tutkimuksessa on kuitenkin selkeää konsensusta siitä, mitä etätyön käsitteellä yleisesti tarkoitetaan, ja millaisiin työskentelyolosuhteisiin sillä viitataan. (Sullivan 2003, 158.) Yleisesti etätyöllä viitataan työhön, jossa hyödynnetään teknologiaa mahdollistamaan työskentely fyysisen työpaikan ulkopuolella (Coenen & Kok 2014, 566; Grant ym. 2019, 17). Esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound (2021b) määrittelee tätä yleistä käsitystä mukaillen etätyön olevan sellainen työn organisoinnin tai suorittamisen muoto, jossa käytetään avuksi informaatioteknologiaa, ja jossa työ, joka olisi voitu suorittaa työnantajan tiloissa, viedään pois noista tiloista säännöllisesti.

Aiemassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa on nostettu esille myös etätyön mahdollisia yhteyksiä yksilöiden kokemaan sosiaaliseen hyvinvointiin. Etätyön yhteyttä koettuun sosiaaliseen tukeen on tutkittu jonkin verran, mutta tutkimusta etätyön sekä sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisyyden suorista yhteyksistä ei juurikaan ole. Etätyön vaikutuksia näihin sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksiin voidaan kuitenkin tarkastella myös muiden ilmiöiden, kuten vuorovaikutuksen, sosiaalisen eristytymisen, kuuluvuuden kokemuksen ja yhteyden tunteen kautta.

3.1 Etätyön piirteet

Etätyötä käsittelevässä tutkimuksessa toistuvat yleisesti neljä aspektia, joiden kautta etätyötä voidaan tarkastella (Sullivan 2003, 159–163; Haddon & Brynin 2005, 35–37; Garret & Danziger 2007, 28). Yksi aspekteista liittyy työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukselliseen suhteeseen. Etätyötä tarkasteltaessa on syytä erottaa toisistaan itsensä työllistävät ja muille töitä tekevät työntekijät, sillä heidän kokemuksensa etätyön suhteen voivat olla erilaisia. (Sullivan 2003, 163–163.) Etätyöntekijät voidaankin erotella itsensä työllistäviin sekä muille työskenteleviin etätyöläisiin, minkä lisäksi myös esimerkiksi urakoitsijat voidaan nähdä omana ryhmänään (Garret & Danziger 2007, 28).

Toisena keskeisenä aspektina etätyöhön on liitetty erilaisten tieto- ja viestintäteknologioiden hyödyntäminen sekä itse työn teossa että työpaikalla

tapahtuvassa kommunikoinnissa (Sullivan 2003, 159; Grant ym. 2019, 58). Yleisesti ajatellaan, että työ johon ei sisälly teknologioiden käyttöä, ei ole etätyötä käsitteen varsinaisessa merkityksessä (Garret & Danziger 2007, 28). Olennaista ei ole se, mitä spesifejä teknologioita työssä hyödynnetään, vaan etätyöntekijäksi voidaan määritellä henkilö, joka yleisesti ottaen hyödyntää teknologiaa työnsä tekemisessä (Haddon & Brynin 2005, 36).

Kolmas olennainen aspekti etätyössä on työn tekemisen paikka. Etätyöhön viitataan usein kotoa käsin tehtävänä työnä, mutta yleisesti etätyön käsite sisältää työskentelyn kaikista sellaisista sijainneista, jotka ovat työnantajan fyysisten tilojen, kuten toimiston, ulkopuolella (Sullivan 2003, 161). Työ voidaan suorittaa osittain tai kokonaan jossain muualla kuin työnantajan varsinaisissa tiloissa, ja kotoa työskentelyn lisäksi etätyönä voidaan nähdä myös kenttätyö sekä työskentely pääasiallisen toimipisteen ulkopuolisessa toimistossa (Garret & Danziger 2007, 28). Etätyössä työn tekemisen paikan kannalta oleellista on kuitenkin se, että työ olisi voitu suorittaa työnantajan tiloissa, eli kyse ei ole työstä, joka normaalistikin suoritetaan muualla kuin varsinaisissa työnantajan tiloissa (Eurofound 2021b).

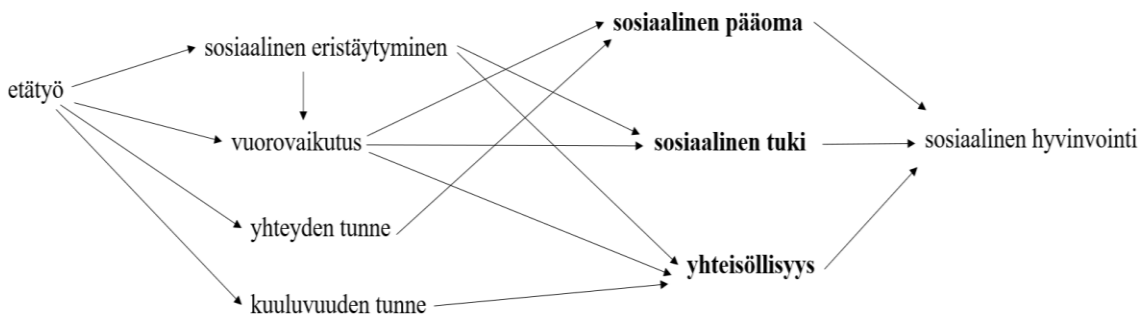
Neljäntenä aspektina etätyön määrittelyssä on olennaista tarkastella sitä, kuinka iso osa työajasta tehdään etätyönä. Tutkimuksissa on esitetty erilaisia näkemyksiä siitä, kuinka iso osa työstä olisi suoritettavana etänä, jotta voidaan puhua varsinaisesta etätyöntekijästä (Sullivan 2003, 161–162; Haddon & Brynin 2005, 37). Joissain tutkimuksissa etätyöntekijäksi on määritelty henkilö, joka tekee kaiken työaikansa virallisen toimiston ulkopuolella. On myös yleistä määritellä etätyöntekijäksi henkilö, joka varsinaisissa työnantajan tiloissa työskentelyn lisäksi työskentelee ajoittain muusta sijainnista käsin. (Sullivan 2003, 159–160; Garret & Danziger 2007, 28.) Beckelin ja Fisherin (2022) mukaan merkittävä osa etätyön tutkimuksesta on kohdistunut sellaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät vain jonkin verran etänä, ja esimerkiksi enemmän kuin 2–3 työpäivää viikossa etänä tekeviä on tutkittu vähemmän. Etänä tehdyn työajan tarkastelu on usein olennaista, sillä se voi vaikuttaa yksilön kokemuksiin etätyöstä (Sullivan 2003, 162; Allen ym. 2015, 45).

Tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena ovat toimeksiantajaorganisaatioissa työskentelevät yksilöt, joilla on työn luonteen vuoksi hyvin laaja mahdollisuus itse päättää etänä työskenneltävien tuntien määrästä, vaikka sama työ voitaisiin suorittaa

myös työnantajan tiloissa. Työnteossa ja työkavereiden kanssa kommunikoinnissa hyödynnetään teknologiaa, ja töitä tehdään monien henkilöiden kohdalla osittain tai kokonaan etänä esimerkiksi kotoa tai muusta työpaikan ulkopuolisesta sijainnista käsin. Covid-19 pandemian vuoksi asetetut rajoitustoimet ovat lisänneet etätöiden tekemistä merkittävästi toimeksiantajaorganisaatioissa viimeisen parin vuoden aikana, ja nykyään yhä useampi työskentelee ainakin ajoittain myös etänä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan tutkita pelkästään etätöitä tekeviä yksilöitä. Koska mielenkiinnon kohteena ovat lisääntyneen etätöiden yleiset vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin, tarkastellaan myös niiden yksilöiden kokemuksia, jotka eivät välttämättä itse tee etätöitä, mutta ovat osa organisaatiota, jossa etätöiden tekeminen on yleistynyt. Lisäksi mielenkiinnon kohteena on tehdyn etätöiden osuus yksilön kokonaistyöajasta, sillä se, kuinka paljon etätöitä tehdään saattaa vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta ja yhteisöllisyydestä.

3.2 Etätöiden yhteys sosiaaliseen hyvinvointiin

Etätöiden yhteyksiä erilaisiin hyvinvoinnin aspekteihin on tutkittu runsaasti, ja myös sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmia on huomioitu tutkimuksessa (Beckel & Fisher 2022). Esimerkiksi vuorovaikutus, eristäytyminen, kuuluvuuden kokemus sekä yhteyden tunteet ovat etätöiden yhteydessä esiin nousevia sosiaalisia ilmiöitä, joilla voidaan esittää olevan yhteyksiä myös tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteina oleviin sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueisiin. Nämä tutkimuksissa havaitut ilmiöt ja niiden väliset yhteydet on esitetty kuviossa 1. Kuten kuvioista 1 ilmenee, esitetyt suhteet ovat monimutkaisia ja muodostavat vaikutusten verkoston, jossa etätöiden vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin kokemukseen monien erilaisten sosiaalisten ilmiöiden kautta.



Kuvio 1. Etätöiden vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin sosiaalisten ilmiöiden välityksellä.

3.2.1 Etätyö ja vuorovaikutus

Sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueista niin sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki kuin yhteisöllisyys liittyvät läheisesti ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen. Sosiaalinen pääoma on resurssi, joka pohjimmiltaan perustuu sosiaalisiin verkostoihin ja vuorovaikutuksiin (Pirttilä ym. 2009, 4), ja jonka kautta yksilöt tyydyttävät tarpeensa sosiaaliselle kanssakäymiselle (Nahapiet & Ghosal 1998, 244). Sosiaalisessa tuessa taas on kyse sellaisista kanssakäymisistä ja vuorovaikutuksista, jotka voidaan nähdä hyödyllisinä niiden antajan tai saajan tai molempien kannalta (Shinn ym. 1984, 71). Yhteisöllisyyden voidaan nähdä olevan yksilöiden ja ryhmien vuorovaikutuksessa syntyvä kokemus (Bishop ym. 1997, 195), johon liittyy sekä vuorovaikutuksen määrä että sen laatu (McMillan & Chavis 1986, 13–15). Sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys voidaan täten nähdä ilmiöinä, joiden muodostumisessa vuorovaikutuksella on keskeinen rooli.

Etätyön on havaittu olevan yhteydessä kokemuksiin heikentyneestä tai vähentyneestä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta (Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Baruch 2001, 119; Nakrošienė ym. 2019; Lal ym. 2021; Beckel & Fisher 2022; Kaltiainen & Hakanen 2022, 464), jonka taas voidaan esittää mahdollisesti johtavan heikentyneisiin sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksiin. Osa työyhteisön kulttuuria on mahdollisuus olla myös epämuodollisessa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Haddon & Lewis 1994, 196), mutta kuten esimerkiksi Lal ym. (2021) esittävät, etätyön myötä tällaiset epämuodolliset, rennot ja henkilökohtaisiinkin asioihin liittyvät keskustelut ovat saattaneet jäädä vähemmälle, ja keskustelut keskittyvät lähinnä työasioihin.

Etätyössä vuorovaikutuksen heikkenemiseen liittyy keskeisesti kokemus nimenomaan kasvokkaisen vuorovaikutuksen kaipaamisesta ja sen vähenemisestä (Lal ym. 2021; Porras & Fonseca 2021, 126; Beckel & Fisher 2022; Charalampous ym. 2022, 348; Kaltiainen & Hakanen 2022, 464). Etätyöskentely voikin heikentää työpaikalla tapahtuvan vuorovaikutuksen ihmisläheistä osaa: tietoa kyllä välitetään, mutta esimerkiksi kehonkieli, eleet ja muut vuorovaikutuksen kannalta tärkeät elementit eivät ole läsnä samalla tavalla kuin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa (Baruch 2000, 45). Kun kasvokkainen vuorovaikutus heikkenee, saattavat myös edellytyksen vahvan sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden syntymiselle heiketä.

Etätyön aiheuttama kasvokkaisen kommunikaation vähentyminen voidaan kuitenkin nähdä sosiaalisesta näkökulmasta myös hyvänä asiana. Esimerkiksi Collins ym. (2016) esittävät, että etätyö voi tarjota yksilöille mahdollisuuden vältellä negatiiviseksi kokemiaan ihmissuhteita, ja sen sijaan tarjota tilaisuuden keskittyä positiivisiin ja vahvempaa sosiaalista tukea tarjoaviin vuorovaikutussuhteisiin itse valitsemiensa työkavereiden kanssa. Myös Burns ym. (2020) havainnot tukevat tätä, sillä he ovat havainneet osan etäopiskelijoista pitävän kasvokkaisen kommunikaation puutetta yhtenä etäopiskelun hyvistä puolista. Sama ilmiö on mahdollinen myös työyhteisössä: kaikille työpaikan sosiaalinen yhteisö ei välttämättä näyttäydy positiivisena, jolloin etätyö mahdollistaa tästä ei-toivotusta vuorovaikutuksesta irtautumisen (Burns ym. 2020). Merkittävää ei siis ole pelkästään vuorovaikutussuhteiden määrä tai tiheys, vaan vuorovaikutuksen laatu ja vuorovaikutussuhteissa koettu tyytyväisyys (Lincoln 2000, 242). Laadukkaampien vuorovaikutussuhteiden kautta etätyöllä voi mahdollisesti olla myös sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä vahvistavia vaikutuksia.

Vuorovaikutuksen osalta etätyössä on keskeistä huomioida myös tieto- ja viestintäteknologian mahdollistaman verkossa tapahtuvan vuorovaikutuksen rooli. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksia voidaan rakentaa myös verkossa tapahtuvan kanssakäymisen avulla (Barrera ym. 2002; Coulson 2005; Drentea & Moren-Cross 2005; Shen ym. 2008; Obst & Stafurik 2010; Lee ym. 2018; Nick ym. 2018; Tiwari ym. 2019; Gabbiadini ym. 2020; Spottswood & Wohn 2020, 147; Zhai 2021), eli kasvokkaisen vuorovaikutuksen poisjääminen ei tarkoita sitä, että sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksia edistävää vuorovaikutus loppuisi kokonaan. Burns ym. (2020) esittävät, että vaikka etätyöskentely voi kasvokkaisen vuorovaikutuksen vähenemisen kautta vaikuttaa negatiivisesti moniin sosiaalisen hyvinvoinnin аспекteihin, voi digitaalinen yhteydenpito toimia tässä suhteessa tehokkaana tasapainottajana ja kasvokkaisen kommunikaation korvaajana.

Esimerkiksi Lee ym. (2018) ovat korkeakouluopiskelijoita tutkiessaan havainneet, että yksilölle jo ennestään tosielämästä tuttujen ihmisten kanssa muodostetut verkossa ilmenevät suhteet voivat kasvattaa yksilön kokemaa sosiaalista pääomaa. Sama ilmiö on mahdollinen myös etätyön kontekstissa, eli tuttujen työkavereiden kanssa digitaalisesti muodostetut yhteydet voivat vahvistaa kokemusta sosiaalisesta pääomasta. Tieto- ja viestintäteknologian avulla muodostuvaa sosiaalista pääomaa on tutkittu myös työkontekstissa (Spottswood & Wohn 2020, 148), ja etenkin etätyötä tarkasteltaessa

verkossa tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta saatavan pääoman rooli on syytä huomioida.

Sosiaalisen pääoman ohella digitaalisten teknologioiden avulla tapahtuvan kommunikaation on havaittu olevan yhteydessä kokemukseen sosiaalisen tuen saamisesta (Drentea & Moren-Cross 2005; Gabbiadini ym. 2020.) Verkossa ilmenevä sosiaalinen tuki voi vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunteita, ja kokemus vahvasta sosiaalisesta tuesta muodostuu, kun yksilöt tuntevat tulevansa ymmärretyksi verkossa tapahtuvien vuorovaikutusprosessien kautta (Canalen ym. 2021, 730). Digitaaliset alustat ja internet voivat mahdollistaa sekä konkreettisen että aineettoman avun vastaanottamisen ja antamisen sosiaalisissa suhteissa esimerkiksi perheen, ystävien tai työkavereiden kesken (Nick ym. 2018, 1127).

Esimerkiksi internetissä toimivia vertaistukiryhmiä tutkittaessa on ryhmissä tapahtuvan verkon kautta muodostuvan kanssakäymisen havaittu vahvistavan kokemuksia sosiaalisesta tuesta (Barrera ym. 2002; Coulson 2005). Sama ilmiö voi näkyä myös työkontekstissa, kun työkaverit hakevat toisiltaan vertaistukea tai muuta tukea työhön liittyen. Etätyössä tätä sosiaalista tukea on mahdollista hakea pitkälti ainoastaan tieto- ja viestintäteknologian mahdollistamien digitaalisten kanavien kautta, joten etätyön kontekstissa verkossa tapahtuvalla vuorovaikutuksella voi olla merkittävä rooli sosiaalisen tuen kokemusten muodostumisessa.

Myös yhteisöllisyyden kokemukset voivat vahvistua teknologian mahdollistaman ja verkon kautta tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta (Obst & Stafurik 2010). Verkossa muodostetut ihmissuhteet voivat esimerkiksi luoda kuuluvuuden tunteita, ja tätä kautta vahvistaa myös yhteisöllisyyden tunteita (Lee ym. 2018, 29). Shen ym. (2008) ovat verkko-oppimisympäristöä tutkiessaan havainneet, että mitä enemmän vuorovaikutusta yksilöt harjoittivat, sitä korkeampia yhteisöllisyyden tunteita he kokivat. Sama ilmiö voi näkyä myös etätyön kontekstissa: aktiivinen vuorovaikutukseen pyrkiminen työkavereiden kanssa digitaalisia kanavia hyödyntäen saattaa vahvistaa yhteisöllisyyden tunteita.

Rovai ja Jordan (2004) ovat korkeakouluopiskelijoita tutkiessaan havainneet, että koulun kursseilla etätyöskentelyn ja perinteisen luokkahuonetyöskentelyn yhdistelmä tuotti vahvempia yhteisöllisyyden tunteita verrattuna siihen, että opetus olisi toteutettu kokonaan etänä tai kokonaan luokkahuoneessa. Myös työkontekstissa etätyöskentelyä

voidaan usein toteuttaa joko osittaisena tai kokoaikaisena, millä voi olla vaikutusta yhteisöllisyyden kokemusten syntymiseen. Pelkkä etätyöskentely voi aiheuttaa eristäytyneisyyden tunteita, jolloin hybridimallinen työskentely voi olla yhteisöllisyyden kokemusten kannalta suotuisampaa. Pelkkään lähityöskentelyyn taas voi liittyä esimerkiksi äänekkäämpien yksilöiden dominointi vuorovaikutuksessa ja sellainen spontaani vuorovaikutus, josta kaikki yksilöt eivät pidä, ja joka voi täten heikentää yksilöiden yhteisöllisyyden kokemuksia. (Rovai & Jordan 2004, 9.)

3.2.2 Etätyö ja sosiaalinen eristäytyminen

Yleisesti yhtenä etätyön keskeisenä haittana on pidetty sen aiheuttamaa sosiaalista eristäytymistä ja lisääntyneitä eristäytyneisyyden tunteita (Crossan & Burton 1993; Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Harpaz 2002, 77; Beckel & Fisher 2022). Sosiaalinen eristäytyminen liittyy vahvasti myös vuorovaikutukseen, sillä eristäytymisellä viitataan esimerkiksi yksilöiden tai ryhmien tasolla tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ilmenevään riittämättömään sosiaalisten suhteiden laatuun ja määrään (Zavaleta ym. 2014, 5). Sosiaalisen eristäytymisen onkin havaittu heikentävän työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta (Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2001, 120), millä voi edelleen olla vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan, sosiaaliseen tukeen ja yhteisöllisyyteen.

Lapierre ym. (2016, 812) esittävät eristäytymisen olevan mahdollisesti yhteydessä sosiaaliseen tukeen: kun työntekijä viettää enemmän aikaa työskennellen kotoa, eristäytyy hän muista työntekijöistä, ja täten hänellä on vähemmän mahdollisuuksia saada sosiaalista tukea muilta työyhteisön jäseniltä. Myös Collins ym. (2016) viittaavat siihen, että työkavereiden välinen fyysinen etäisyys vaikuttaa sosiaaliseen tukeen ja sen laajuuteen. Heidän mukaansa etätyöntekijät hakevat sosiaalista tukea ennemmin pelkästään toisilta etätyöntekijöiltä kuin toimistolla työskenteleviltä (Collins ym. 2016, 171), mikä voi vaikuttaa siihen, että mahdollisia sosiaalisen tuen tarjoajia on vähemmän. Sardeshmukh ym. (2012) myötäilevät Lapierrea ym. (2016) sekä Collinsia ym. (2016) esittämällä fyysisen etäisyyden mahdollisesti olevan se tekijä, joka aiheuttaa heidän havaitsemansa heikentyneen esihenkilöiltä ja työkavereilta saatavan sosiaalisen tuen etätyön aikana.

Myös yhteisöllisyyden voidaan nähdä olevan kytköksissä eristäytymiseen ja fyysiseen etäisyyteen. Esimerkiksi Sarasonin (1974) mukaan yhteisöllisyyden kokemuksessa

keskeistä on helposti saavutettavien ihmissuhteiden verkosto. Etätyöhön liittyvä sosiaalinen eristäytyminen ja fyysinen etäisyys työkavereista saattavat tehdä tämän verkoston hankalammin saavutettavaksi, jolloin fyysinen etäisyys voi hankaloittaa yhteisöllisyyden kokemuksen syntymistä yksilöiden näkökulmasta. Bishopin ym. (1997, 195) mukaan yhteisöllisyys taas on eristäytymisen tunteita lieventävä kokemus, eli korkea yhteisöllisyyden kokemus voi olla yhteydessä matalana koettuihin eristäytymisen tunteisiin. Tähän Bishopin ym. (1997) argumenttiin perustuen voidaan esittää, että vahvat sosiaalisen eristäytymisen tunteet voivat olla yhteydessä matalana koettuun yhteisöllisyyteen, eli etätyön aiheuttama eristäytyminen voi olla yhteydessä heikentyneisiin yhteisöllisyyden kokemuksiin.

Toisaalta etätyöntekijöiden sosiaalisen eristäytymisen kokemusten on havaittu olevan vaihtelevia. On yksilöstä ja tämän luonteesta riippuvaista, nähdäänkö sosiaalinen eristäytyminen itseään koskettavana ongelmana, vaikka yleisesti se tunnistettaisiinkin mahdolliseksi etätyön haasteeksi (Crossan & Burton 1993, 356; Charalampous ym. 2022, 348). Eristäytymisen kokemukseen voi vaikuttaa myös se, kuinka iso osa työstä tehdään etänä. Kokoaikaisesti etänä työskentelevät saattavat osa-aikaisesti etänä työskenteleviin verrattuna jäädä helpommin ulkopuolisiksi ja olla muulle työyhteisölle näkymättömämpiä, jolloin kokemus sosiaalisesta eristäytymisestä voi olla vahvempi. (Bailey & Kurland 2002, 390–391.)

3.2.3 Etätyö ja kuuluvuuden sekä yhteyden tunteet

Tutkimuksessa yhteisöllisyyden käsitteeseen on liitetty kuuluvuuden tunne, jolla viitataan yksilön kokemukseen siitä, että hän kuuluu esimerkiksi johonkin organisaatioon, ihmissuhteeseen tai ympäristöön ja on kiinteä osa sitä (Hagerty ym. 1992, 173). McMillanin ja Chavisin (1986, 9) mukaan yksi yhteisöllisyyden elementti on jäsenyys, jolla he viittaavat nimenomaan kuuluvuuden tunteeseen. Burroughs ja Eby (1998, 511–512) taas ovat esittäneet kuuluvuuden tunteen itsessään olevan yksi yhteisöllisyyden elementti. Covid-19 pandemian aikana kuuluvuuden tunteita ovat uhanneet monet tekijät (Jaremka ym. 2022), ja myös etätyöllä on havaittu olevan vaikutuksia kuuluvuuden kokemuksiin.

Santhanam ym. (2022) ovat vertailleet ennen pandemiaa ja sen aikana aloittaneita työntekijöitä, ja havainneet pandemian aikana aloittaneiden työntekijöiden kokevan heikompaa kuuluvuuden tunnetta verrattuna ennen pandemiaa aloittaneisiin. Pandemian

aikana aloittaneet ovat alusta asti hoitaneet työtään virtuaalisten kanavien kautta, eivätkä he tunteneet integroituneensa osaksi tiimiä, sillä kokivat jäävänsä käydyn keskustelun ja päätöksenteon ulkopuolelle. Etätyöskentelyn siis havaittiin heikentävän kuuluvuuden tunteita työntekijöiden keskuudessa. (Santhanam ym. 2022.) Jos etätyöllä on kuuluvuuden tunteita heikentäviä vaikutuksia, voidaan näiden vaikutusten esittää heijastuvan myös yhteisöllisyyden tunteeseen, jonka keskeinen elementti kuuluvuuden tunne on.

Sosiaalisen pääoman ilmiöön taas voidaan liittää yhteyden tunne, jolla Lee ja Robbins (1995, 233) viittaavan yksilön kykyyn tuntea olonsa mukavaksi ja itsevarmaksi sosiaalisessa ympäristössään. Esimerkiksi Harpham ym. (2002, 106) esittävät sosiaalisen pääoman viittaavan sosiaalisissa suhteissa koettuun yhteyden asteeseen. Lyons ym. (2020) ovat kouluympäristöä tutkiessaan havainneet, että opiskelijat kokivat Covid-19 pandemian ja sen mukanaan tuoman etäopiskelun vaikuttaneen negatiivisesti heidän kokemiinsa yhteyden tunteisiin. On mahdollista, että sama ilmiö olisi havaittavissa myös työyhteisön kontekstissa, jossa etätöihin siirtymistä voidaan verrata oppilaiden kokemaan etäopiskeluun siirtymiseen. Koska yhteyden tunne on mahdollisesti kytköksissä sosiaaliseen pääomaan, voi etätyö yhteyden tunteen heikkenemisen kautta vaikuttaa heikentävästi myös kokemuksiin sosiaalisesta pääomasta.

3.2.4 Etätyö ja sosiaalinen tuki

Myös etätyön suoraa yhteyttä koettuun sosiaaliseen tukeen on tutkittu, ja havainnot ovat olleet vaihtelevia. Esimerkiksi Nakrošienė ym. (2019) ovat havainneet etätyön olevan yhteydessä heikentyneeseen esihenkilöiltä saatavaan tukeen, kun taas Porras ja Fonseca (2021, 126–128) ovat havainneet etätyöntekijöiden saavan tarvitsemansa sosiaalisen tuen töissä, ja tätä tukea saatiin etenkin lähiesihenkilöiltä. Nakrošienėn ym. (2019) havaintoja myötäillen myös Mann ja Holdsworth (2003) sekä Mulki ym. (2008) ovat havainneet etätyöntekijöillä puutteita sosiaalisessa tuessa. He selittivät sosiaalisen tuen puutetta etätyön myötä heikentyneellä sosiaalisella vuorovaikutuksella sekä riittämättömällä kasvokkaisella kommunikaatiolla (Mann & Holdsworth 2003; Mulki ym. 2008). Paridonin ja Hupken (2009) tutkimuksessa taas lähes kaikki etätyöntekijät kokivat saavansa sosiaalista tukea kollegoiltaan tarvittaessa, ja vain pieni osa etätyöntekijöistä koki, ettei mahdollisuuksia sosiaalisen tuen saamiseen ollut laisinkaan. Myös Caillier (2013) on havainnut etätyöntekijöiden kokevan saavansa riittävä tukea työssään

palautteen muodossa. Caillierin (2013) mukaan etätyössä tai lähityössä työskentelyn määrä ei vaikuttanut siihen, kokiko yksilö saavansa riittävästi palautetta työssään.

Collins ym. (2016) esittävät sosiaalisen tuen olevan mahdollisesti tärkeämpää toimistolla työskenteleville, mikä voisi osaltaan selittää sitä, miksi etätyöntekijät kokevat saavansa riittävästi sosiaalista tukea huolimatta etätyön työkavereista fyysisesti etäännyttävästä ja vuorovaikutusta heikentävästä vaikutuksesta. Charalampousin ym. (2022, 348) mukaan myös työpaikan ulkopuolisilla suhteilla on roolinsa etätyössä koettavassa sosiaalisessa tuessa: jos henkilöllä on henkilökohtaisessa elämässään sosiaalisia suhteita hyvin vähän eikä hän pääse tapaamaan työkavereitaan etätyön vuoksi, saattaa sosiaalisen tuen tarve kasvaa verrattuna sellaiseen henkilöön, jolla on etätyön ulkopuolisessa elämässä vahvat ja riittävät sosiaaliset suhteet.

Aiemman tutkimuksen perusteella etätyön voidaan nähdä olevan yhteydessä sosiaaliseen pääomaan, sosiaaliseen tukeen ja yhteisöllisyyteen. Vaikka suoria yhteyksiä etätyön ja tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteina olevien sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueiden välillä ei ole juurikaan tutkittu, voidaan tutkimuksista nostaa esille erilaisia sosiaalisia ilmiöitä, joiden kautta etätyö mahdollisesti vaikuttaa yksilöiden sosiaaliseen hyvinvointiin. Havainnot etätyön vaikutuksista sosiaaliseen hyvinvointiin eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä, ja esimerkiksi Perry ym. (2018) nostavatkin esille yksilöiden persoonallisuuden merkityksen. On myös yksilön persoonasta ja taipumuksista riippuvaista, millaisena hän kokee etätyön ja esimerkiksi sen aiheuttaman mahdollisen rasituksen tai stressin (Perry ym. 2018), jolloin myös yksilöiden kokemukset etätyön vaikutuksista hyvinvointiin voivat olla hyvin erilaisia.

Noëlin ym. (2003) nostavat niin ikään esille yksilöiden persoonaan liittyvät erot, ja niiden yhteyden yksilön alavalintaan. Noëlin ym. (2003) ovat havainneet, että taloushallintoalan opiskelijat saattavat olla persoonallisuudeltaan enemmän asia- kuin ihmisorientoituneita, eivätkä he välttämättä pidä ihmiskontakteja ja yhdessä työskentelyä yhtä tärkeinä seikkoina kuin esimerkiksi markkinoinnin opiskelijat. Luonteeltaan tietynlaisten ihmisten hakeutuminen tietynlaisiin työtehtäviin voi myös osaltaan selittää sitä, millaisena etätyön vaikutukset sosiaaliselle hyvinvoinnille kussakin tiettyyn alaan erikoistuneessa organisaatioissa mahdollisesti koetaan.

4 Tutkimuksen toteutus

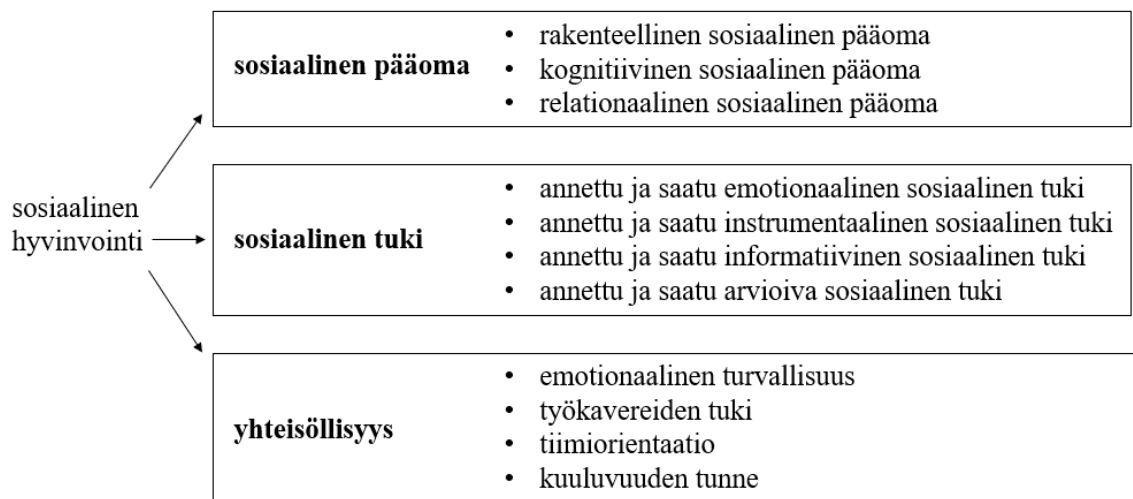
Tämän tutkimuksen tavoitteena on luoda yleistettävissä oleva katsaus siihen, miten toimeksiantajaorganisaation henkilöstö on kokenut etätyön vaikuttaneen sosiaaliseen hyvinvointiinsa työpaikalla (Heikkilä 2014, 15). Laajan yleiskäsityksen luomiseksi aihetta lähestytään hyödyntäen määrällistä tutkimusotetta, joka mahdollistaa ilmiöiden kuvailun yleisellä tasolla numeerisen tarkastelun kautta (Vilkkä 2007, 14). Tarkoituksena on tutkia yksilöiden kokemuksia nojaten mahdollisimman laajaan vastaajajoukkoon, joten määrällisen aineiston keräämiseksi käytettiin strukturoitua kyselyä (liite 1) (Vilkkä 2007, 28). Strukturoitu kysely on usein vastaajalle nopea täyttää ja mahdollistaa anonymiteetin (Heikkilä 2014, 18), mitkä kumpikin olivat eduksi tämän tutkimuksen kontekstissa. Kyselyn sisältö rakennettiin aiemmin tutkimuksessa hyödynnettyihin mittaustyökaluihin nojaten, ja sitä jaettiin henkilöstölle toimeksiantajaorganisaation intranetin välityksellä.

Tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena, ja aineistonkeruu tapahtui yhtenä tiettyinä ajankohtana. Tutkimuksen tavoitteiden kannalta (sosiaalisessa hyvinvoinnissa mahdollisesti tapahtuneen muutoksen tarkastelu) pitkittäistutkimuksen toteuttaminen olisi voinut antaa luotettavampia tuloksia, sillä tällöin vastaajilla olisi ollut mahdollisuus arvioida kokemuksiaan niiden tapahtumahetkellä. (Metsämuuronen 2006, 49; Hirsjärvi ym. 2007, 173.) Tässä tutkimuksessa vastaajat vertasivat nykyhetken kokemuksiaan useiden vuosien takaiseen aikaan, ja menneisyyteen sijoittuvien kokemusten arviointiin liittyy usein epävarmuutta, sillä muistikuvat voivat ajan saatossa muuttua. Poikittaistutkimukseen liittyvistä rajoitteista huolimatta käytetty tutkimusasetelma mahdollisti muutoksen kokemusten tarkastelun ja tätä kautta tutkimuskysymyksiin vastaamisen opinnäytetyötutkimuksen resurssien ja aikaikkunan rajoissa.

4.1 Käytetyt muuttujat

Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten mittaamiseksi rakennettiin väitepatteristo, jonka muodostamisessa hyödynnettiin aiemmin tutkimuksessa käytettyjä mittareita. Mittariston pohjana toimivat Burrouhgsin ja Ebyn (1998) (liite 4), Shakespeare-Finchin ja Obstin (2011) (liite 3) sekä Changin (2017) (liite 2) rakentamat mittaristot, jotka ensin käännettiin itse kokonaisuudessaan englannista

suomeksi, minkä jälkeen kutakin mittaristoa muokattiin tämän tutkimuksen kontekstiin sopivammaksi. Koska edellä mainittuja valmiita mittaristoja ei hyödynnetty sellaisenaan, ei tässä tutkimuksessa käytettyjen mittareiden avulla saatuja tuloksia tai mittareiden luotettavuutta voida suoraan rinnastaa pohjana käytettyihin mittareihin tai niiden avulla tehtyihin havaintoihin. Tässä tutkimuksessa hyödynnetty sosiaalista hyvinvointia mittaava väitepatteristo on rakennettu nimenomaan tämän tutkimuksen kontekstissa hyödynnettäväksi, ja käytetty mittaristo perustuu vahvasti aiempaan tutkimukseen sekä kirjallisuuteen. Kuviossa 2 on esitetty tutkimuksessa hyödynnettyjen mittareiden ulottuvuudet ja havainnollistettu se, mistä kirjallisuuden teoreettisista näkökulmista sosiaalista hyvinvointia lähestytään.



Kuvio 2. Tutkimuksessa ja kyselyn muodostamisessa käytetyt sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuudet.

Sosiaalisen pääoman mittaamisessa hyödynnettiin Changin (2017) kehittämää mittaristoa (liite 2), jonka avulla voidaan mitata sosiaalisen pääoman rakenteellista, kognitiivista sekä relationaalista ulottuvuutta. Mittari on kehitetty sosiaalisen pääoman mittaamiseksi nimenomaan työympäristössä, ja mittarin avulla tarkastellaan työympäristössä ilmenevää sitovaa sosiaalista pääomaa, eli tietyn ryhmän sisällä ilmenevää sosiaalista pääomaa (Chang 2017, 5). Mittari sopii hyvin tämän tutkimuksen kontekstiin paitsi sen sisältämän työympäristönäkökulman vuoksi, mutta myös siksi, että mittari kykenee antamaan kattavan kuvan jokaisesta Nahapietin ja Ghosalin (1998) määrittelemästä kolmesta sosiaalisen pääoman osa-alueesta, jolloin sosiaalisesta pääomasta saadaan mittarin kautta mahdollisimman laaja käsitys. Chang (2017) on todennut oman tutkimuksensa kontekstissa mittarin validiksi ja luotettavaksi keinoksi sosiaalisen pääoman tarkasteluun.

Alkuperäinen Changin (2017) mittari sisältää kuusi rakenteellista pääomaa, kuusi relationaalista pääomaa ja neljä kognitiivista sosiaalista pääomaa mittaavaa väittämää. Jotta vastattavien väittämien määrä pysyisi kokonaisuudessaan maltillisena ja vastaaminen olisi nopeaa ja vaivatonta, päätettiin tässä tutkimuksessa rakenteellista sekä relationaalista sosiaalista pääomaa mitata kolmen ja kognitiivista sosiaalista pääomaa kahden väittämän avulla. Perustuen Nahapietin ja Ghosalin (1998) määritelmiin sosiaalisen pääoman kolmesta ulottuvuudesta (rakenteellinen, relationaalinen ja kognitiivinen), alkuperäisen mittariston väittämistä poimittiin tutkimuksen kontekstiin sopivat työyhteisön jäsenten välisiä suhteita kuvaavat väittämät, minkä lisäksi samansisältöisiä väittämiä yhdisteltiin. Väittämien sanamuodot pyrittiin muokkaamaan helposti ymmärrettäviksi ja tutkimuksen kontekstiin sopiviksi, ja muodostettujen väittämien osalta varmistettiin, että ne kuvaavat sosiaalisen pääoman ulottuvuuksia Nahapietin ja Ghosalin (1998) näkemystä mukaillen.

Sosiaalista tukea mitattiin Shakespeare-Finchin ja Obstin (2011) 2-Way Social Support Scale -mittaristosta (liite 3) pohjansa saaneella mittaustyökalulla. Alkuperäinen mittaristo sisältää neljä osa-aluetta, ja sen tarkoituksena on mitata saatua sekä annettua emotionaalista tukea ja saatua sekä annettua instrumentaalista tukea. Alkuperäinen mittaristo ja sen lyhennetyt versiot on useissa tutkimuksissa todettu validiksi ja luotettavaksi tavaksi mitata emotionaalista sekä instrumentaalista sosiaalista tukea erilaisissa konteksteissa (Shakespeare-Finch & Obst 2011; Obst ym. 2019; Boz Semerci & Tayfur Ekmekci 2020; Liu ym. 2022b).

Tässä tutkimuksessa tavoitteena on tarkastella sosiaalisen tuen ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti, joten käytettyyn mittariin lisättiin emotionaalisen ja instrumentaalisen tuen osa-alueiden lisäksi myös informatiivista sekä arvioivaa sosiaalista tukea mittaavat väittämät (House 1981). Alkuperäisen mittariston neljä osa-aluetta sisältävät yhteensä 21 väittämää (Shakespeare-Finch & Obst 2011), mutta tässä tutkimuksessa mittaristo tiivistettiin kahdeksaan väittämään. Jokaista sosiaalisen tuen osa-aluetta (emotionaalinen, instrumentaalinen, informatiivinen ja arvioiva) mitattiin kahden väittämän avulla, joista toinen kuvaa vastaanotettua ja toinen annettua sosiaalista tukea. Väittämät muotoiltiin perustuen Housen (1981), Housen ja Kahnin (1985), Tardyn (1985) sekä Helgesonin (1993) kirjallisuudessa esittämiin sosiaalisen tuen osa-alueiden (emotionaalinen, instrumentaalinen, informatiivinen ja arvioiva) keskeisiin piirteisiin niin, että väittämät

sopivat työkontekstissa käytettäväksi, ja tätä kautta kuvaisivat nimenomaan työyhteisön jäsenten välillä ilmenevää sosiaalista tukea.

Yhteisöllisyyttä mitattiin hyödyntäen pohjana Burroughsin ja Ebyn (1998) kehittämää nimenomaan työympäristöön sovellettavaa Psychological Sense of Community at Work -mittaria (liite 4). Burroughsin ja Ebyn (1998) mittari käsittelee yhteisöllisyyttä työkontekstissa pohjaten mittariston osa-alueet McMillacin ja Chavisin (1986) esittämiin ja tutkimuksessa yleisesti hyödynnettyihin yhteisöllisyyden osa-alueisiin (jäsenyys, vaikutus, integraatio ja tarpeiden täytyminen, jaettu emotionaalinen yhteys). Mittari on kehitetty nimenomaan työympäristössä hyödynnettäväksi, ja koska se sisältää neljä kirjallisuudessa yleisestikin hyväksyttyä ja tunnistettua yhteisöllisyyden osa-aluetta, voidaan sen nähdä kuvaavan yhteisöllisyyden ilmiötä kattavasti. Burroughsin ja Ebyn (1998) mukaan mittaristoa voidaan pitää validina ja luotettavana mittaustyökaluna.

Alkuperäinen mittari sisältää yhdeksän osa-aluetta, joista neljä perustuu suoraan McMillanin ja Chavisin (1986) esittämään neljään yhteisöllisyyden elementtiin, ja loput ovat Burroughsin ja Ebyn (1998) lisäämiä täydentäviä osa-alueita. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään ainoastaan neljää McMillanin ja Chavisin (1986) työhön perustuvaa osa-aluetta, sillä näin mittaristosta saatiin lyhyempi, mutta edelleen kattava. Alkuperäisen mittariston neljä hyödynnettävää osa-aluetta ovat emotionaalinen turvallisuus (kuusi väittämää), työkavereiden tuki (kolme väittämää), tiimiorientaatio (seitsemän väittämää) ja kuuluvuuden tunne (kahdeksan väittämää).

Jotta kyselystä saatiin riittävän tiivis, mitattiin emotionaalista turvallisuutta kahden, työkavereiden tukea yhden, tiimiorientaatiota kahden ja kuuluvuuden tunnetta kolmen väittämän avulla. Alkuperäisestä mittaristosta valikoitiin tutkimuksen kontekstiin sopivimmat ja organisaatiossa ihmisten välisiä suhteita kuvaavat väittämät, ja väittämiä myös yhdisteltiin niin, että useamman väittämän elementit saatiin tiivistettyä yhteen väittämään. Lopullisten väittämien muodostamisessa huomioitiin sekä McMillanin ja Chavisin (1986) että Burroughsin ja Ebyn (1998) kirjallisuudessa esittämät näkemykset kuhunkin yhteisöllisyyden osa-alueeseen keskeisesti liittyvistä piirteistä. Väittämät pyrittiin muotoilemaan yksiselitteisiksi ja helposti ymmärrettäviksi.

Sosiaalisen hyvinvoinnin ilmiötä mittaavien väittämien lisäksi kyselylomake sisälsi taustamuuttujia kuvaavia monivalintakysymyksiä. Yksilön kokemuksiin etätyöstä voi vaikuttaa se, kuinka paljon töitä tehdään etänä ja kuinka ison osan työajastaan yksilö

työskentelee etänä (Sullivan 2003, 162; Allen ym. 2015, 45), joten kyselylomakkeeseen sisällytettiin myös näitä muuttujia kuvaavia kysymyksiä. Vastaajalta kysyttiin, mikä on hänen keskimääräinen työaikansa viikossa, ja kuinka monta tuntia hän keskimäärin arvioi työskentelevänsä etänä viikon aikana. Vastausvaihtoehdot annettiin niin, että vastaajan tuli valita tilannettaan parhaiten kuvaava vaihtoehto. Vastausvaihtoehdot rakennettiin kokonaisen työpäivän keston mukaan (1 työpäivä=7,5 h), sillä useimmiten osa-aikaisuus sekä etänä tehdyt työpäivät määräytyvät kokonaisten päivien mukaan. Tähän voi olla poikkeuksia, mutta mahdolliset pienet erot tuntimäärissä eivät ole tämän tutkimuksen kontekstissa oleellisia, kun tarkoituksena on kartoittaa kokonaiskuvaa. Valmiit vastausvaihtoehdot nopeuttavat vastaamista, ja niiden avulla kyetään helposti määrittelemään tehtyä työaikaa riittävällä tarkkuudella.

Ennen aineistonkeruun aloittamista kyselylomaketta testattiin pyytämällä siitä kommentteja toimeksiantajaorganisaation ulkopuolisilta henkilöiltä. Ennen testausta kysely sisälsi yhteensä kaksi taustamuuttujiin liittyvää kysymystä ja 28 sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia mittaavaa väittämää (11 sosiaalista pääomaa mittaavaa väittämää, 8 sosiaalista tukea mittaavaa väittämää ja 9 yhteisöllisyyttä mittaavaa väittämää). Saadun palautteen perusteella neljä väittämää jätettiin pois lopullisesta kyselystä, ja joidenkin väittämien sanamuotoja tarkennettiin monitulkintaisuuden vähentämiseksi. Lopullinen kysely sisälsi yhteensä 26 monivalintakysymystä. Kysymyksistä kaksi liittyi taustamuuttujien selvittämiseen. Sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä mitattiin kutakin kahdeksan väittämän avulla, ja kuhunkin väittämään vastattiin viisiportaisella muutosta kuvaavalla Likert-asteikolla (1=paljon vähemmän/harvemmin kuin ennen 5=paljon enemmän/useammin kuin ennen). Vain taustamuuttujia mittaavat kysymykset asetettiin kyselylomakkeelle pakollisiksi, jotta vastausten pakollisuus ei karsisi potentiaalisia vastaajia.

4.2 Aineistonkeruu

Tutkittava organisaatio on talous- ja henkilöstöhallintoalalla toimiva yritys, jossa työskentelee kansainvälisesti noin 600 henkilöä. Tämän tutkielman toimeksiantajana on yrityksen Suomen organisaatio (Manner-Suomen toimipisteet), jossa työskenteli tutkimuksen tekohetkellä noin 530 henkilöä. Tavoitteena on tutkia Suomen organisaatioon kuuluvan henkilöstön kokemuksia etätyön vaikutuksista sosiaaliseen

hyvinvointiin työpaikalla, joten tutkittavan perusjoukon koko on noin 530 henkilöä (Vilkka 2007, 51).

Tutkimus toteutettiin hyödyntäen kokonaisotantaa, eli koko perusjoukolla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen, eikä kyselyyn vastaajia poimittu perusjoukosta muita otantamenetelmiä käyttäen (Vilkka 2007, 52). Vaikka perusjoukon kokoa (N=530) voidaan pitää suurena kokonaisotannan hyödyntämiseen (Heikkilä 2014, 43), nähtiin kokonaisotanta tässä tapauksessa tehokkaimpana keinona kerätä analyysin kannalta riittävä määrä vastauksia. Käytössä ei ollut tarkkaa tietoa tai listausta perusjoukkoon kuuluvista havaintoyksiköistä tai niiden määrästä, minkä vuoksi joukkoa rajaavan otannan huolellinen toteuttaminen ei olisi onnistunut (Vilkka 2007, 52–56). Kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla henkilöstön jäsenillä tulee myös olla samanlaiset mahdollisuudet valikoitua otokseen (Vilkka 2007, 56), ja tässä tutkimuksessa kokonaisotannan hyödyntäminen mahdollisti teoreettisella tasolla jokaiselle perusjoukon jäsenelle tasavertaisen mahdollisuuden osallistumiseen. Kyselyyn vastaaminen oli myös vapaaehtoista, joten mahdollisten havaintoyksiköiden poiminta perusjoukon sisältä olisi voinut tuottaa vähäisemmän määrän analyysissä hyödynnettäviä vastauksia.

Saatekirje (liite 5) ja anonyymi kyselylinkki julkaistiin 29.11.2022 toimeksiantajaorganisaation sisäisellä intranet-kanavalla. Kyselylinkki oli auki 14.12.2022 kello 23.59 saakka, joten vastausaikaa oli hieman yli kaksi viikkoa. Noin viikon päästä kyselyn julkaisusta (7.12.2022) julkaistiin saman kanavan kautta muistutus kyselyyn vastaamisesta. Intranetin tilaston mukaan ensimmäinen julkaisun oli kyselyn päättymispäivään mennessä nähnyt noin 335 henkilöä, kun taas viikkoa myöhemmin julkaistu muistutus tavoitti noin 315 henkilöä. Noin 37–40 % perusjoukosta jäi siis mahdollisesti kokonaan tavoittamatta (Vilkka 2007, 59), mikä todennäköisesti vaikutti lopulliseen vastaajien määrään ja täten otoksen kattavuuteen negatiivisesti.

Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 104 henkilöä. Heikkilän (2014, 42–43) mukaan tutkimuksen kohderyhmän ollessa suhteellisen pieni ja tulosten tarkastelun tapahtuessa kokonaistasolla tilasto-ohjelmaa hyödyntäen, tulisi saatuja vastauksia olla vähintään 100. Tässä tapauksessa otoskoko (n=104) ylittää tämän vaatimuksen, joten mielekkään tilastollisen analyysin toteuttaminen on mahdollista. Kyselyn vastausprosentti oli noin 19,6 %, kun mahdollisiksi vastaajiksi huomioidaan koko perusjoukko (N=530).

Vapaaehtoisesti vastattavista 24 väittämästä 11 kohdalla oli puuttuvia vastauksia, ja yhteensä puuttuvia vastauksia oli 13. Puuttuvia vastauksia oli kahden väittämän kohdalla kaksi, ja yhdeksän väittämän kohdalla puuttui yksi vastaus. Koska puuttuvia vastauksia oli kokonaisuudessaan hyvin vähän yhtä väittämää kohden (<2 %), ei analyysistä eliminoitu niiden henkilöiden vastauksia, jotka olivat jättäneet vastaamatta osaan väittämistä. Koska puuttuvien vastausten vaikutus analyysiin on niiden vähäisen määrän takia pieni, ei eliminoimatta jättäminen todennäköisesti juurikaan vaikuttanut analyysin tuloksiin. Epätäydellisten vastausten eliminointi olisi pienentänyt analyysiin mukaan otettavien havaintoyksiköiden määrän alle toivotun 100 yksikön, joten myös tilastollisen analyysin mielekkyyden kannalta kaikki vastaukset säilytettiin analyysia varten.

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin SPSS Statistics 27 tilasto-ohjelmalla. Kyselyn taustamuuttujia (viikkotyöaika ja tehdyn etätyön määrä viikossa) analysoitiin tarkastelemalla frekvenssijakaumia. Lisäksi näiden kahden taustamuuttujan avulla jokaiselle vastaajalle laskettiin etätyön osuutta kokonaistyöajasta kuvaava muuttuja, jonka pohjalta vastaajat luokiteltiin kahteen ryhmään. Esimerkiksi Vilkan (2007, 57) mukaan vertailtaessa eri ryhmiä tilastollisin keinoin tulisi jokaisessa ryhmässä olla vähintään 30 havaintoyksikköä. Jakamalla vastaajat kahteen ryhmään saatiin kummastakin ryhmästä riittävän kokoinen ($n=64$ ja $n=40$) mielekästä tilastollista vertailua varten.

Sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea, yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia tarkasteltiin summamuuttujien avulla. Taulukossa 1 on havainnollistettu summamuuttujien muodostus. Summamuuttujien muodostamiseksi laskettiin yhteen samaa ilmiötä mittaavien väittämien vastausten arvot, ja jotta summamuuttujien asteikko saatiin vastaamaan alkuperäisiä vastausasteikkoja, skaalattiin summamuuttujat jakamalla ne summauksessa käytettyjen muuttujien lukumäärällä. Näin summamuuttujien arvot saatiin palautettua samalle vaihteluvälille kuin alkuperäisten väittämien vastausasteikko (1–5). (Vehkalahti 2014, 112.)

Taulukko 1. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin summamuuttajat.

Summamuuttuja	Summamuuttujan muodostavat väittämät (kyselyn 3. osio)	Muuttujien lkm	Alkuperäinen asteikko	Summamuuttujan asteikko*
Sosiaalinen pääoma	1–8	8	1–5	1–5
Sosiaalinen tuki	9–16	8	1–5	1–5
Yhteisöllisyys	17–24	8	1–5	1–5
Sosiaalinen hyvinvointi	1–24	24	1–5	1–5

*1=paljon heikompaa kuin ennen 2=jonkin verran heikompaa kuin ennen 3=samalla tasolla kuin ennen 4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen 5=paljon vahvempaa kuin ennen

Summamuuttujien asteikko muodostettiin alkuperäisiä väittämiä vastaavaksi niin, että matalin arvo (1) kuvaa merkittävää heikentymisen kokemusta, korkein arvo (5) merkittävää vahvistumisen kokemusta ja asteikon keskimäinen arvo (3) tilannetta, jossa henkilön kokemus ei ole muuttunut. Vastaavalla tavalla muodostettiin summamuuttajat myös sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen sekä yhteisöllisyyden osa-alueille lukuunottamatta työkavereiden tukea, jota mitattiin vain yhdellä väittämällä (taulukko 2).

Taulukko 2. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden summamuuttajat.

Summamuuttuja	Summamuuttujan muodostavat väittämät (kyselyn 3. osio)	Muuttujien lkm	Alkuperäinen asteikko	Summamuuttujan asteikko*
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	1–3	3	1–5	1–5
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	4–5	2	1–5	1–5
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	6–8	3	1–5	1–5
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	9–10	2	1–5	1–5
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	11–12	2	1–5	1–5
Informatiivinen sosiaalinen tuki	13–14	2	1–5	1–5
Arvioiva sosiaalinen tuki	15–16	2	1–5	1–5
Emotionaalinen turvallisuus	17–18	2	1–5	1–5
Työkavereiden tuki	19	1	1–5	1–5
Tiimiorientaatio	20–21	2	1–5	1–5
Kuuluvuuden tunne	22–24	3	1–5	1–5

*1=paljon heikompaa kuin ennen 2=jonkin verran heikompaa kuin ennen 3=samalla tasolla kuin ennen 4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen 5=paljon vahvempaa kuin ennen

Vaikka kyselylomakkeilta puuttui yhteensä 13 vastausta (11 väittämän kohdalta), kyettiin summamuuttujat muodostamaan kullekin vastaajalle. Summamuuttujien arvo laskettiin perustuen vastattuihin väittämiin, eli puuttuvia vastauksia ei huomioitu summamuuttujien muodostuksessa. Koska puuttuvia vastauksia oli kokonaisuudessaan vähän yhtä väittämää kohden (<2 %), ja yksittäinen vastaaja jätti vastaamatta maksimissaan kahteen väittämään, ei näiden puuttuvien vastausten poissulkeminen summamuuttujien muodostamisessa vaikuttanut merkittävästi summamuuttujien arvoihin ja analyysiin.

Kyselyssä sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä mitattiin viisiportaisen Likert-asteikon avulla. Käytetyt muuttujat (ja täten myös summamuuttujat) olivat täten järjestysasteikollisia, ja tällaisten muuttujien tapauksessa käytettävät tilastolliset menetelmät ovat usein rajattuja. Käytännössä kuitenkin usein tilastollista analyysia tehdessä Likert-asteikko nähdään enemmänkin välimatka-asteikkona, joka taas mahdollistaa monipuolisempien analyysimenetelmien käytön. Tässä tutkimuksessa käytetty asteikko (1–5) muodostaa selkeän ääripäästä toiseen liikkuvan jatkumon, jossa vastausvaihtoehtojen välit voidaan teoriassa nähdä samansuuruisina, eli esimerkiksi vaihtoehtojen 1 ja 2 voidaan teoreettisesti nähdä olevan yhtä kaukana toisistaan kuin vaihtoehtojen 4 ja 5. Täten kyseessä voidaan nähdä olevan välimatka-asteikko, ja aineistoa voidaan siis perustellusti analysoida myös välimatka-asteikoille sopivia menetelmiä hyödyntäen. (Vehkalahti 2014, 35.) Aineistoa analysoitiin tarkastelemalla järjestysasteikollisille muuttujille sopivien menetelmien (moodi, frekvenssijakaumat, ristiintaulukointi, Fisherin tarkka testi) lisäksi välimatka-asteikollisille muuttujille sopivaa aritmeettista keskiarvoa, keskihajontaa, varianssia sekä yhden otoksen ja kahden riippumattoman otoksen t-testejä.

Kaikille muodostetuille summamuuttujille (sekä työkavereiden tukea kuvaavalle muuttujalle) suoritettiin yhden otoksen t-testi (taulukko 3), jonka avulla arvioitiin summamuuttujien keskiarvojen ja valitun testiaron välisen eron tilastollista merkitsevyyttä. Yhden otoksen t-testi kyettiin suorittamaan, sillä otoskoko oli riittävän suuri (kun $n \geq 30$, voidaan perusjoukon normaalijakautuneisuus olettaa eikä sitä tarvitse erikseen testata), ja Likert-asteikolla mitatut muuttujat voidaan käsittää t-testille sopivina välimatka-asteikollisina muuttujina. (Metsämuuronen 2006, 374–376.) Tässä tapauksessa haluttiin selvittää, eroavatko summamuuttujien keskiarvot kaikkien vastaajien keskuudessa tarkasteltuna tilastollisesti merkitsevästi arvosta 3 (arvo 3 viittaa tilanteeseen, jossa vastaajien kokemukset osa-alueesta eivät ole muuttuneet).

Kuten taulukossa 3 on havainnollistettu, t-testin mukaan sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin suhteen vastaajien kokemusten keskiarvon ero testiarvoon (3) ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p>0.05$), mikä viittaa siihen, että näissä kokemuksissa ei todennäköisesti ole juurikaan tapahtunut muutosta perusjoukossa. Sen sijaan kaikilla sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueilla lukuun ottamatta emotionaalista sosiaalista tukea ja arvioivaa sosiaalista tukea ero testiarvoon (3) osoittautui tilastollisesti merkitseväksi ($p<0.05$), eli näiden osa-alueiden osalta kokemukset perusjoukossa ovat mahdollisesti muuttuneet etätyön lisääntyessä.

Taulukko 3. Summamuuttujien yhden otoksen t-testin tulokset, kun testiarvona käytetty arvoa 3.

Summamuuttuja	T-testisuureen arvo	Vapausaste (df)	P-arvo
Sosiaalinen pääoma	.159	103	.874
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	-5.646	103	<.001*
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	4.464	103	<.001*
Relationaalinen sosiaalinen	2.993	103	.003*
Sosiaalinen tuki	.152	103	.880
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	1.069	103	.288
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	3.755	103	<.001*
Informatiivinen sosiaalinen tuki	2.584	103	.011*
Arvioiva sosiaalinen tuki	-.300	103	.765
Yhteisöllisyys	1.274	103	.206
Emotionaalinen turvallisuus	3.296	103	.001*
Työkavereiden tuki	-5.851	103	<.001*
Tiimiorientaatio	3.060	103	.003*
Kuuluvuuden tunne	2.128	103	.036*
Sosiaalinen hyvinvointi	-.467	103	.642

* $p<0.05$

Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osalta kokemusten keskiarvon ero testiarvoon (3) ei ollut tilastollisesti merkitsevä, mutta yhteisöllisyyden osalta saatu p-arvo oli pienempi kuin kahdella muulla osa-alueella (taulukko 3). Täten t-testin tulokset tukevat näkemystä siitä, että perusjoukossa yhteisöllisyyden kokemusten mahdollinen muutos saa kuitenkin vahvemmin tukea verrattuna sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemusten muuttumiseen. Vaikka yhteisöllisyyden kokemusten muutosta ei voida yleistää koko perusjoukkoon, voidaan yhteisöllisyyden kokemusten muuttuminen koko perusjoukon tasolla nähdä mahdollisesti todennäköisempänä verrattuna sosiaaliseen

pääomaan ja sosiaaliseen tukeen, joiden osalta kokemukset perusjoukossa ovat t-testin mukaan pysyneet todennäköisesti pitkälti ennallaan.

Jotta kyettiin tarkastelemaan vaikuttaako henkilön etänä tekemän työajan osuus mahdollisesti kokemuksiin sosiaalisesta hyvinvoinnista tai sen osa-alueista, käytettiin analysoinnissa ristiintaulukointia. Ristiintaulukointi soveltuu etenkin tämän tutkimuksen kaltaisiin tilanteisiin, jossa sekä selittävä (etätyön osuus kokonaistyöajasta) että selitettävät muuttujat (sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki, yhteisöllisyys ja näiden osa-alueet sekä sosiaalinen hyvinvointi) ovat luokittelu- tai järjestysasteikollisia (Vehkalahti 2014, 27, 80). Ristiintaulukoinnissa hyödynnettiin taustamuuttujien avulla luotua etätyön osuutta kokonaistyöajasta kuvaavaa muuttujaa, ja tämän muuttujan perusteella muodostettua vastaajien jakoa kahteen vertailtavaan ryhmään. Ristiintaulukoitujen muuttujien välistä riippuvuutta ja sen tilastollista merkitsevyyttä arvioitiin pienestä otoskoosta johtuen Fisherin tarkalla testillä (taulukko 4), joka kuvaa muuttujien välisen riippuvuuden todennäköisyyttä (Metsämuuronen 2006, 351–352).

Taulukko 4. Fisherin tarkkan testin tulokset summamuuttujien osalta.

Summamuuttuja	Fisherin tarkkan testin arvo	P-arvo
Sosiaalinen pääoma	1.510	.725
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	1.749	.830
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	4.618	.189
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	9.891	.016*
Sosiaalinen tuki	5.967	.139
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	.511	.963
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	4.061	.227
Informatiivinen sosiaalinen tuki	2.278	.538
Arvioiva sosiaalinen tuki	4.571	.307
Yhteisöllisyys	2.623	.682
Emotionaalinen turvallisuus	4.614	.306
Työkavereiden tuki	2.845	.623
Tiimiorientaatio	4.011	.396
Kuuluvuuden tunne	4.620	.321
Sosiaalinen hyvinvointi	2.788	.654
*p<0.05		

Fisherin tarkkan testin perusteella etänä tehdyn työajan ja tarkasteltujen osa-alueiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($p>0.05$), lukuun ottamatta relationaalisen sosiaalisen pääoman osa-alueetta ($p<0.05$) (taulukko 4). Toisin sanoen etänä työskennellyn ajan ei voida yleistää vaikuttaneen kokemuksiin sosiaalisesta

hyvinvoinnista, sen kolmesta ulottuvuudesta tai näiden osa-alueista perusjoukossa, eikä kahden ryhmän välillä voida esittää olevan näiden suhteen eroavaisuuksia. Testin mukaan etänä työskennellyn ajan sekä relationaalisen sosiaalisen pääoman välillä oli kuitenkin mahdollisesti tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($p < 0.05$), eli se kuinka ison osan työajastaan työskenteli etänä, saattoi vaikuttaa kokemuksiin relationaalisesta sosiaalisesta pääomasta koko perusjoukon tasolla.

Fisherin tarkan testin lisäksi muuttujille suoritettiin kahden riippumattoman otoksen t-testi (taulukko 5), jonka avulla vertailtiin muodostettujen ryhmän välisiä eroja kokemusten keskiarvoissa. Myös tämä t-testi kyettiin suorittamaan, sillä kokonaisotoskoko ja ryhmien koot olivat riittävän suuret (kun $n \geq 30$, voidaan perusjoukon normaalijakautuneisuus olettaa eikä sitä tarvitse erikseen testata), ja Likert-asteikolla mitatut muuttujat voidaan käsittää t-testille sopivina välimatka-asteikkolisina muuttujina. (Metsämuuronen 2006, 374–380.)

Taulukko 5. Summamuuttujien kahden riippumattoman otoksen t-testin tulokset.

Summamuuttuja	T-testisuureen arvo	Vapausaste (df)	P-arvo
Sosiaalinen pääoma	-.780	102	.437
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	.000	102	1.000
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	-2.208	97.322	.030*
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	-2.107	102	.038*
Sosiaalinen tuki	-2.354	102	.020*
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	-.599	102	.550
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	-2.090	90.164	.039*
Informatiivinen sosiaalinen tuki	-1.207	102	.230
Arvioiva sosiaalinen tuki	-.997	102	.321
Yhteisöllisyys	-.221	102	.826
Emotionaalinen turvallisuus	-.979	102	.330
Työkavereiden tuki	.424	102	.672
Tiimiorientaatio	-1.709	102	.090
Kuuluvuuden tunne	-.708	102	.480
Sosiaalinen hyvinvointi	-.909	102	.365
* $p < 0.05$			

Kuten taulukossa 5 on esitetty, sosiaalisen pääoman, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin suhteen ryhmien keskiarvot eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0.05$), eli vertailtavien ryhmien välillä ei perusjoukoissa voida esittää olevan eroja näissä kokemuksissa. Sosiaalisen tuen osalta sen sijaan havaittiin mahdollisesti tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välillä ($p < 0.05$), eli sosiaalisen tuen

kokemuksissa vertailtavien ryhmien välillä oli mahdollisesti myös perusjoukkoon yleistettävissä olevia eroavaisuuksia. Myös kognitiivisen ja relationaalisen sosiaalisen pääoman sekä instrumentaalisen sosiaalisen tuen osa-alueilla erot osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi ($p < 0.05$), eli perusjoukossa oli mahdollisesti eroavaisuuksia näissä kokemuksissa vertailtavien ryhmien välillä.

Vaikka Fisherin tarkan testin perusteella etänä tehdyn työn osuuden ei voida nähdä vaikuttaneen kokemuksiin sosiaalisesta hyvinvoinnista tai sen osa-alueista perusjoukossa, eikä ryhmien välillä täten voida yleistää olevan selkeitä eroavaisuuksia (lukuun ottamatta relationaalisen sosiaalisen pääoman osa-alueita), antaa kahden riippumattoman otoksen t-testi hieman tästä poikkeavia tuloksia. T-testin mukaan ryhmien välillä voisi mahdollisesti olla tilastollisesti merkitseviä eroja relationaalisen sosiaalisen pääoman lisäksi myös muilla osa-alueilla. Fisherin testin ja t-testin tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia, joten vaikka havaintojen tilastollista merkitsevyyttä on syytä ristiriitaisuuksien vuoksi kyseenalaistaa, nousevat kummassakin testissä esiin samat osa-alueet (kognitiivinen ja relationaalinen sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki, instrumentaalinen sosiaalinen tuki) sellaisina, joiden osalta tulokset voidaan todennäköisimmin yleistää koskemaan perusjoukkoa.

Käytettyjen mittareiden reliabiliteettia eli luotettavuutta arvioitiin Cronbachin alfan avulla (taulukko 6). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuus yhdistetään usein käytetyn mittarin konsistenssiin eli yhtenäisyyteen, jota myös Cronbachin alfa mittaa. Luotettavuutta on keskeistä tarkastella etenkin summamuuttujien muodostamisen yhteydessä, joten Cronbachin alfa laskettiin niille muuttujille, joita oli tarkoitus yhdistää summamuuttujiksi. Mitä suurempia arvoja Cronbachin alfa saa, sitä yhtenäisempänä ja luotettavampana mittaria voidaan pitää. Alfa arvoa 0.6 pidetään yleisesti alimpana hyväksyttävänä arvona, eli alfan arvon ollessa tätä suurempi, voidaan mittaria pitää riittävän yhtenäisenä ja luotettavana. (Metsämuuronen 2006, 493–497.)

Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin summamuuttujien osalta Cronbachin alfa ylitti selkeästi arvon 0.6 (taulukko 6), joten laadittuja mittareita voidaan pitää riittävän yhtenäisinä ja täten luotettavina. Vahvat Cronbachin alfan arvot osoittavat, että muodostetut mittarit voivat antaa toistettavissa olevia ja ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2007, 226). Yksittäisten väittämien poistaminen summamuuttujan muuttujien joukosta ei olisi yhdenkään summamuuttujan

tapauksessa myöskään merkittävästi parantanut mittarin yhtenäisyyttä, joten mittareita voidaan sellaisenaan pitää riittävän yhtenäisinä ja luotettavina.

Taulukko 6. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin Cronbachin alfat.

Summamuuttuja	Muuttujien lkm	Cronbachin alfa	Cronbachin alfa poistettaessa väittäjä *
Sosiaalinen pääoma väittäjä 1	8	.867	.878
Sosiaalinen tuki	8	.876	
Yhteisöllisyys väittäjä 19	8	.901	.907
Sosiaalinen hyvinvointi väittäjä 1	24	.952	.953

*taulukossa esitetty vain ne väittämät, joiden poistaminen olisi nostanut alfan arvoa

Vastaavalla tavalla tarkasteltiin myös sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueita kuvaavien summamuuttujien Cronbachin alfaa (taulukko 7). Summamuuttujista ainoastaan arvioiva sosiaalinen tuki ei ylittänyt hyväksyttävänä pidettävää alfan arvoa (0.6). Alfa arvo 0.592 on kuitenkin hyvin lähellä hyväksyttävänä pidettyä arvoa, joten myös tämän summamuuttujan osalta mittarin voidaan todeta olevan riittävän yhtenäinen ja luotettava.

Taulukko 7. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden Cronbachin alfat.

Summamuuttuja	Muuttujien lkm	Cronbachin alfa
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	3	.775
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	2	.854
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3	.886
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	2	.805
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	2	.777
Informatiivinen sosiaalinen tuki	2	.698
Arvioiva sosiaalinen tuki	2	.592
Emotionaalinen turvallisuus	2	.858
Työkavereiden tuki	1	ei voida laskea
Tiimiorientaatio	2	.760
Kuuluvuuden tunne	3	.861

Koska työkavereiden tukea mitattiin yhden väittämän avulla, ei sen osalta kyetty muodostamaan summamuuttujaa eikä täten laskemaan Cronbachin alfaa. Alfa arvoa ja täten reliabiliteettia heikentävät yleensä sellaiset osiot, joiden varianssi on pieni. Jos

väittämän vastausten varianssi on hyvin pieni, ovat lähes kaikki vastaajat vastanneet väittämään samalla tavoin, eikä väittäjä ole ollut vastaajia toisistaan erotteleva. (Metsämuuronen 2006, 69.) Työkavereiden tukea mittaavan väittämän varianssi osoittautui summamuuttujiin verrattuna suuremmaksi, joten väittäjä ei todennäköisesti heikennä mittarin luotettavuutta (taulukko 8). Väittäjä erotteli selkeästi vastaajia toisistaan, mikä voidaan nähdä luotettavuutta vahvistava tekijänä.

Taulukko 8. Summamuuttujien varianssit ja keskihajonnat.

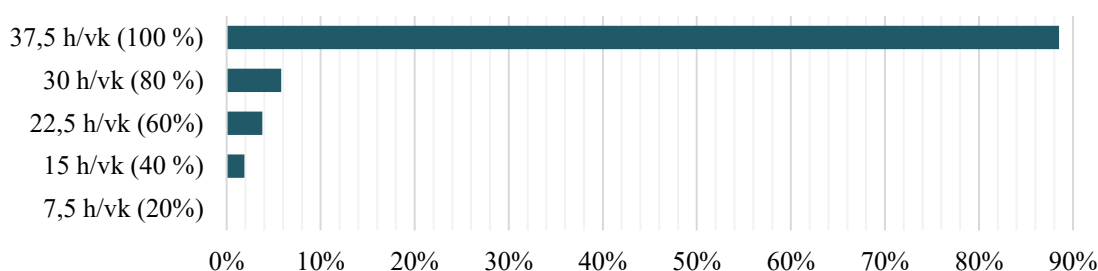
Summamuuttuja	Muuttujien lkm	Keskihajonta	Varianssi
Sosiaalinen pääoma	8	.615	.379
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	3	.903	.816
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	2	.681	.464
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3	.688	.473
Sosiaalinen tuki	8	.646	.417
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	2	.826	.682
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	2	.627	.393
Informatiivinen sosiaalinen tuki	2	.721	.520
Arvioiva sosiaalinen tuki	2	.653	.427
Yhteisöllisyys	8	.770	.593
Emotionaalinen turvallisuus	2	.744	.553
Työkavereiden tuki	1	1.056	1.115
Tiimiorientaatio	2	.833	.694
Kuuluvuuden tunne	3	.830	.688
Sosiaalinen hyvinvointi	24	.630	.397

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetyn mittarin validiteetti liittyy keskeisesti siihen, ovatko mittarissa käytetyt käsitteet teorian mukaisia, ja kattavatko ne tutkitun ilmiön riittävällä laajuudella (Metsämuuronen 2006, 116). Tässä tutkimuksessa käytetyt mittarit on rakennettu perustuen olemassa oleviin ja valideiksi todettuihin mittareihin. Mittarien sisältö perustuu teoriaan ja kirjallisuudessa esitettyihin käsityksiin sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta sekä yhteisöllisyydestä. Ennen mittareiden rakentamista kartoitettiin laajasti erilaisia teoreettisia näkökulmia mitattaviin ulottuvuuksiin, ja lopulta tehtiin tietoinen valinta käsitellä muuttujia tietyistä näkökulmista (Metsämuuronen 2006, 116). Käytetyt mittarit kattavat kaikki tarkastelun kohteena olevat osa-alueet, ja mittareiden ulottuvuuksille löytyy perustelut aiemmasta tutkimuksesta, joten mittareita voidaan pitää riittävän valideina.

5 Tulokset

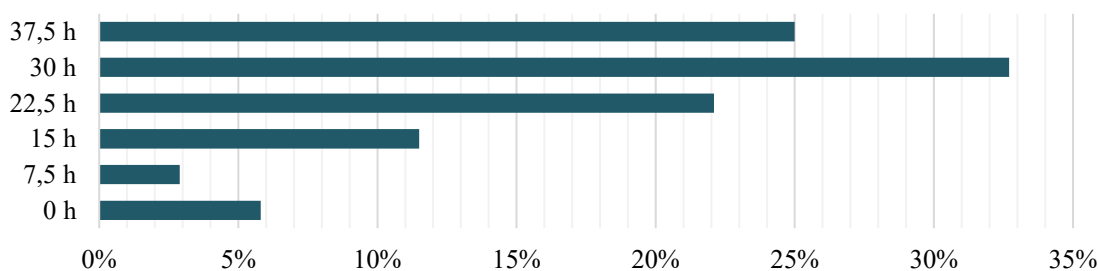
5.1 Työaika, etätyötunnit ja etätyön osuus kokonaistyöajasta

Vastaajista 88,5 % (n=92) ilmoitti kyselyyn vastaamishetken työajakseen noin 37,5 tuntia viikossa, mikä tarkoittaa toimeksiantajaorganisaatiossa täyttä 100 % työaika (kuvio 3). Tätä vähäisempää työaika tekeviä oli kokonaisuudessaan huomattavasti vähemmän, eikä vastaajien joukossa ollut yhtäkään noin 7,5 tuntia viikossa työskentelevää. Vastaajista 94,2 % (n=98) ilmoitti viikkotyöajakseen noin 30 tuntia tai enemmän, eli merkittävä osa vastaajista työskenteli vähintään noin 80 % työajalla vastaamishetkellä.



Kuvio 3. Vastaajien kokonaistyöaika vastaushetkellä.

Vastaajien keskuudessa yleisintä oli työskennellä etänä noin 30 tuntia viikossa (kuvio 4). Vastaajista neljäsosa arvioi työskentelevänsä etänä hieman tätä enemmän eli noin 37,5 tuntia viikossa, ja lähes yhtä moni ilmoitti tekevänsä hieman tätä vähemmän, eli noin 22,5 tuntia viikossa etätyönä. Vain 12 vastaajaa ilmoitti tekevänsä etänä noin 15 tuntia viikossa. Tätä vähäisempi etätyön määrä oli jo selkeästi harvinaisempaa, sillä vastaajista vain kolme ilmoitti työskentelevänsä etänä noin 7,5 tuntia viikossa, ja kuusi vastaajaa ilmoitti, ettei työskentele lainkaan etänä. Merkittävä osa vastaajista siis työskenteli etänä edes jonkin verran.



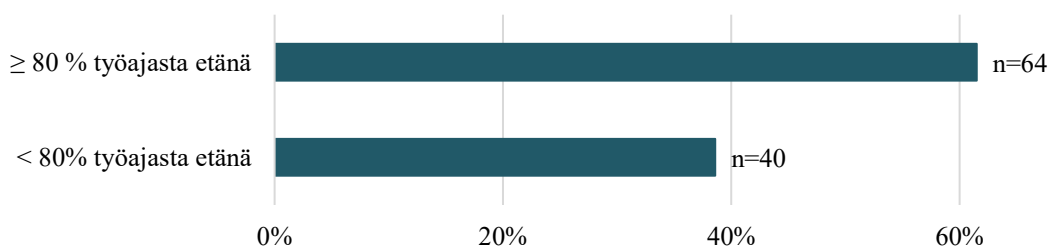
Kuvio 4. Vastaajien etänä tekemän työn määrä vastaamishetkellä.

Taulukossa 9 on esitetty etätöön osuudet kokonaistyöajasta perustuen vastaajien antamiin tietoihin kokonaistyöajastaan sekä tekemistään etätöytunneista. Vastaajista noin 61,5 % (n=64) työskenteli kyselyyn vastaamisen hetkellä etänä noin 80 % tai 100 % työajastaan, eli yli puolet vastaajista työskenteli merkittävän osan työajastaan etänä. Lähes yksi viidesosa (n=20) työskenteli etänä noin 60 % työajastaan, ja etänä alle puolet työajastaan työskenteleviä oli noin 16,4 % (n=17). Noin 83,7 % vastaajista (n=87) siis työskenteli etänä vähintään puolet työajastaan. Tulosten perusteella etätö on vastaajien keskuudessa hyvin yleinen tapa tehdä työtä, ja merkittävä osa vastaajista hyödyntää etätömahdollisuuksia.

Taulukko 9. Etätöön osuus kokonaistyöajasta vastaamishetkellä.

	100 %	80 %	75 %	67 %	60 %	50 %	40 %	33 %	20 %	0 %
%	31,7	29,8	1,0	1,0	19,2	1,0	7,7	1,0	1,9	5,8
n	33	31	1	1	20	1	8	1	2	6

Koska etänä tehdyn työajan määrä voi vaikuttaa yksilöiden kokemuksiin etätöystä (Sullivan 2003, 162; Allen ym. 2015, 45), jaettiin vastaajat vertailua varten kahteen ryhmään sen mukaan, kuinka ison osan työajastaan he keskimäärin tekivät etänä: 1) vähintään 80 % työajastaan etänä työskentelevät ja 2) alle 80 % työajastaan etänä työskentelevät (kuvio 5). Jatkossa näistä ryhmistä käytetään selkeyden vuoksi nimityksiä etätöä suosivat (ryhmä 1) ja lähityötä suosivat (ryhmä 2). Vertailun vuoksi olisi ollut mielekästä muodostaa erillisiä ryhmiä esimerkiksi myös niistä, jotka eivät työskentele etänä lainaan tai työskentelevät etänä alle puolet työajastaan, mutta koska merkittävä osa vastaajista työskenteli etänä vähintään puolet työajastaan (83,7 %), ei tällaisten ryhmien muodostaminen tarjoaisi niiden pienestä koosta johtuen tilastollisen analyysin näkökulmasta mielekkäitä analyysimahdollisuuksia ja tuloksia.



Kuvio 5. Vertailtavat ryhmät etänä työskennellyn osuuden mukaisesti.

5.2 Kokemukset sosiaalisen hyvinvoinnin muuttumisesta lisääntyneen etätyön seurauksena

5.2.1 Muuttumattomuuden kokemukset

Yli puolet vastaajista koki, että kokemukset sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta ja yhteisöllisyydestä olivat pysyneet suunnilleen samalla tasolla kuin ennen etätyön yleistymistä (taulukko 10). Enemmistön mielestä etätyö ei siis ollut juurikaan vaikuttanut siihen, missä määrin työpaikalla muodostetut vuorovaikutussuhteet mahdollistavat työn tekemisessä tarvittavien resurssien ja voimavarojen muotoutumisen (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Pirttilä ym. 2009, 4), konkreettisen ja henkisen tuen antamisen sekä saamisen (House 1981, 39) tai vastavuoroisen kuuluvuuden tunteita luovan ihmissuhteiden verkoston läsnäolon (Sarason 1974; McMillan & Chavis 1986, 9–15; Bishop ym. 1997, 195).

Taulukko 10. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vastaajien keskuudessa.

	Sosiaalinen pääoma		Sosiaalinen tuki		Yhteisöllisyys	
	n	%	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	0	0,0	1	1,0	1	1,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	17	16,3	17	16,3	17	16,3
3=samalla tasolla kuin ennen	71	68,3	67	64,4	63	60,3
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	14	13,5	18	17,3	17	16,3
5=paljon vahvempaa kuin ennen	2	1,9	1	1,0	6	5,8

Aiempi tutkimus tukee havaittuja muuttumattomuuden kokemuksia. Etätyö on yleisesti liitetty heikentyneeseen ja vähentyneeseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Baruch 2001, 119; Nakrošienė ym. 2019; Lal ym. 2021; Beckel & Fisher 2022; Kaltiainen & Hakanen 2022, 464), mutta toisaalta digitaalisella vuorovaikutuksella taas on havaittu mahdollisia sosiaalista pääomaa, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä vahvistavista vaikutuksista (Barrera ym. 2002; Coulson 2005; Drentea & Moren-Cross 2005; Shen ym. 2008; Obst & Stafurik 2010; Lee ym. 2018; Nick ym. 2018; Tiwari ym. 2019; Gabbiadini ym. 2020; Spottswood & Wohn 2020, 147; Zhai 2021). Kuten Burns ym. (2020) esittävät, digitaalisesti tapahtuva yhteydenpito voikin toimia tehokkaana kasvokkaisen kommunikaation korvaajana,

jolloin etätyön mahdolliset haitalliset vaikutukset sosiaaliselle hyvinvoinnille lievenevät. Kasvokkaisen vuorovaikutuksen heikentyminen voi vaikuttaa negatiivisesti sosiaaliseen pääomaan, sosiaaliseen tukeen ja yhteisöllisyyteen, mutta digitaalinen vuorovaikutus voi vastaavasti vahvistaa näitä kokemuksia. Voikin olla, että digitaalisen vuorovaikutuksen avulla näiden kokemusten muotoutumiseksi tarvittavat vuorovaikutuksen elementit on kyetty toimeksiantajaorganisaatiossa säilyttämään laajentuneesta etätyöstä huolimatta.

Toimeksiantajaorganisaatiossa yksilöillä on paljon vapautta sen suhteen, kuinka ison osan työajastaan työskentelee etänä. Yksilön vapaus valita sopiva työskentelymuoto voikin selittää muuttumattomia sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Esimerkiksi Rovai ja Jordan (2004) ovat havainneet etä- ja lähityöskentelyn yhdistämisen olevan tehokas tapa vahvistaa yhteisöllisyyden kokemuksia verrattuna pelkkään lähi- tai etätyöskentelyyn, sillä tällainen työskentelymuoto tarjoaa yksilöille mahdollisuuden muovata työskentelyään itselleen mieleiseksi. Sama ilmiö on mahdollinen myös sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemusten kohdalla: yksilö on voinut muovata työskentelytapansa sellaisiksi, että kokee pystyvänsä osallistumaan vuorovaikutukseen riittävästi, ei koe oloaan muista eristäytyneeksi ja pystyy kokemaan itselleen riittäviä kuuluvuuden ja yhteyden tunteita työyhteisössään. Koko työaikansa etänä työskentelevät kuuluivat vastaajien joukossa vähemmistöön, joten myös lähityötä suosiville muiden kasvokkainen tavoittaminen toimistolla ja täten mieluisan työskentelytavan muovaaminen on edelleen mahdollista.

Myös sosiaalisen tuen kokemusten muuttumattomuutta tukevat aiemmissa tutkimuksissa tehdyt havainnot, sillä esimerkiksi Paridon ja Hupke (2009) sekä Porras ja Fonseca (2021, 126–128) ovat havainneet yksilöiden kokevan sosiaalisen tuen riittävänä myös etätyössä. Paridonin ja Hupken (2009) mukaan etätyössä on edelleen mahdollisuuksia sosiaaliseen kontaktiin ja vuorovaikutukseen, mikä selittää riittävänä koetun tuen. Porras ja Fonseca taas (2021, 126–128) ovat havainneet yksilöiden saavan esihenkilöiltään tarvitsemansa tuen välittömästi sitä kaivatessaan, jolloin kokemukset sosiaalisesta tuesta eivät kärsi. Myös tämän tutkimuksen kohdeorganisaatiossa muuttumattomuuden kokemuksia voivat selittää samat tekijät. Digitaaliset kanavat ja toimistolla käynti mahdollistavat edelleen sosiaaliset kontaktit ja vuorovaikutuksen, ja esihenkilöiltä voidaan edelleen saada välitöntä tukea esimerkiksi digitaalisten kanavien kautta. Edellä mainitut tekijät eivät välttämättä vaikuta pelkästään sosiaalisen tuen kokemuksiin, vaan ne voivat

vuorovaikutuksen ulottuvuuden kautta olla yhteydessä myös muuttumattomiin sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisyyden kokemuksiin.

Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueista muutoksen kokemukset olivat keskiarvallisesti tarkasteltuna vähäisimpiä arvioivan sosiaalisen tuen kohdalla (taulukko 11). Näiden kokemusten muuttumattomuus koko perusjoukossa sai myös tilastollista tukea (taulukko 3), joten kokemusten voidaan todeta mahdollisesti koko perusjoukon tasolla pysyneen pitkälti ennallaan. Selkeä enemmistö (69,2 %) vastasi arvioivan sosiaalisen tuen kokemuksen pysyneen ennallaan, kun taas 16,3 % koki sen heikentyneen ja 14,4 % ilmoitti kokemuksen vahvistuneen.

Taulukko 11. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna.

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Moodi
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	2.50	.903	2
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	3.30	.681	3
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3.20	.688	3
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	3.09	.826	3
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	3.23	.627	3
Informatiivinen sosiaalinen tuki	3.18	.721	3
Arvioiva sosiaalinen tuki	2.98	.653	3
Emotionaalinen turvallisuus	3.24	.744	3
Työkavereiden tuki	2.39	1.056	2
Tiimiorientaatio	3.25	.833	3
Kuuluvuuden tunne	3.17	.830	3

Arvioiva sosiaalinen tuki liittyy palautteen saamiseen ja antamiseen työssä (House 1981, 39; House & Kahn 1985, 101; Tardy 1985, 189), ja on mahdollista, että etätyö ja sen aiheuttamat muutokset työnteossa eivät juurikaan ole vaikuttaneet siihen, kuinka aktiivisesti palautetta työssä saadaan ja annetaan. Palautetta on mahdollista antaa tai saada esimerkiksi kasvotusten sekä kirjallisessa muodossa, ja näitä palautemuotoja on käytetty myös ennen laajemman etätyön alkamista. Vaikka kasvokkainen palautteen vaihtaminen on saattanut vähentyä, on sama palaute edelleen mahdollista välittää digitaalisia kanavia pitkin. Myös Caillier (2013) on havainnut, että etätyössä tai lähityössä työskentelyn määrä ei vaikuta siihen, kokeeko yksilö saavansa riittävästi palautetta työssään, sillä työskentelymuodosta huolimatta riittävän palautteen saaminen on mahdollista erilaisia kanavia pitkin.

5.2.2 Heikentymisen kokemukset

Vastaajista noin 16,3 % koki sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten mahdollisesti heikentyneen jonkin verran verrattuna koronapandemiaa edeltäneeseen aikaan (taulukko 12). Osa vastaajista siis koki, että etätyön lisääntyminen on voinut heikentää työpaikalla muodostetuista vuorovaikutussuhteista saatavia voimavaroja (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Pirttilä ym. 2009, 4), vähentänyt konkreettisen ja henkisen tuen antamista ja saamista (House 1981, 39) sekä vaikuttanut negatiivisesti kuuluvuuden tunteet mahdollistavan vuorovaikutusverkoston läsnäoloon (Sarason 1974; McMillan & Chavis 1986, 9–15; Bishop ym. 1997, 195). Yksikään vastaajista ei kokenut sosiaalista pääomaa huomattavasti heikompana kuin ennen, ja myös sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kohdalla tällaiset ääripään kokemukset jäivät vastaajien keskuudessa yksittäisiksi.

Taulukko 12. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vastaajien keskuudessa.

	Sosiaalinen pääoma		Sosiaalinen tuki		Yhteisöllisyys	
	n	%	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	0	0,0	1	1,0	1	1,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	17	16,3	17	16,3	17	16,3
3=samalla tasolla kuin ennen	71	68,3	67	64,4	63	60,3
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	14	13,5	18	17,3	17	16,3
5=paljon vahvempaa kuin ennen	2	1,9	1	1,0	6	5,8

Aiemmasta tutkimuksesta löytyy tukea havaituille heikentyneille sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksille. Esimerkiksi Mann ja Holdsworth (2003), Mulki ym. (2008), Paridon ja Hupke (2009) sekä Nakrošienė ym. (2019) yhdistävät etätyön heikentyneeseen sosiaaliseen tukeen. Paridon ja Hupke (2009) ovat havainneet etenkin yli 45-vuotiaiden etätyöntekijöiden raportoivan huomattavasti heikentyneempiä sosiaalisen tuen kokemuksia verrattuna nuorempiin. Voi olla, että myös toimeksiantajaorganisaatioissa etenkin ne yksilöt, jotka eivät ole nuorempiin sukupolviin verrattuna kasvaneet yhtä kiinteästi digitaalisen teknologian ympäröiminä, kokevat haastavammaksi ylläpitää sosiaalisia suhteitaan etätyöaikana pääosassa olevien digitaalisten kanavien välityksellä. Kun sosiaalisia suhteita ei kyetä ylläpitämään näiden

kanavien välityksellä, voi sosiaalisen tuen antamisen ja saamisen lisäksi hankaloitua myös riittävien sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisuuden kokemusten muotoutuminen.

Mann ja Holdsworth (2003), Mulki ym. (2008) sekä Lapierre ym. (2016, 812) selittävät sosiaalisen tuen heikentymisen kokemuksia etätyössä eristäytymisen kokemusten lisääntymisellä sekä kasvokkaisen vuorovaikutuksen vähenemisellä. Etätyöskentely onkin usein liitetty heikentyneeseen vuorovaikutukseen (Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Baruch 2001, 119; Nakrošienė ym. 2019; Lal ym. 2021; Beckel & Fisher 2022; Kaltiainen & Hakanen 2022, 464) sekä kasvaneisiin sosiaalisen eristäytymisen tunteisiin (Crossan & Burton 1993; Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Harpaz 2002, 77; Beckel & Fisher 2022). Sardeshmukh ym. (2012) ovat eristäytymiseen liittyen nostaneet esille fyysisen etäisyyden sosiaalista tukea heikentävänä tekijänä. Etätyön lisääntyminen on myös toimeksiantajaorganisaatioissa vienyt yksilöitä fyysisesti etäämmälle toisistaan ja vähentänyt kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen määrää, minkä vuoksi sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen on saattanut hankaloitua. Sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen hankaluudet eivät välttämättä vaikuta negatiivisesti ainoastaan sosiaalisen tuen kokemuksiin, sillä fyysinen eristäytyminen ja vuorovaikutuksen mahdollinen heikkeneminen ovat voineet vaikuttaa negatiivisesti myös vastaajien kokemuksiin sosiaalisesta pääomasta ja yhteisöllisyydestä.

Etätyöllä on havaittu yhteys heikentyneisiin kuuluvuuden (Santhanam ym. 2022) ja yhteyden tunteisiin (Lyons ym. 2020). Santhanam ym. (2022) ovat havainneet kuuluvuuden tunteiden heikentyneen etätyössä etenkin niillä, jotka olivat aloittaneet yrityksessä työskentelyn vasta koronapandemiaa seuranneen laajemman etätyön aikana. Osa tämän tutkimuksen vastaajista saattoi myös kuulua tähän ryhmään, ja nämä vastaajat vertasivat nykyhetken kokemuksiin aiempaan työyhteisöönsä. Tällaisille yksilöille on etätyön vuoksi voinut olla hankalaa integroitua osaksi uutta työyhteisöä, päästä osaksi digitaalisilla alustoilla käytyä keskustelua ja ylipäättään saavuttaa muita uuden työyhteisön jäseniä (Santhanam ym. 2022). Kun yksilöt vertaavat tätä kokemustaan aiempaan, kokevat he mahdollisesti kuuluvuuden tunteidensa heikentyneen, mikä taas johtaa heikentyneisiin yhteisöllisyyden kokemuksiin. Sosiaalisten suhteiden muodostamisen hankaluudesta johtuen tällaiset yksilöt eivät välttämättä koe oloaan mukavaksi ja itsevarmaksi uudessa työyhteisössään, jolloin myös yhteyden tunteet saatetaan kokea heikkoina (Lee & Robbins 1995, 233), mikä voi edelleen johtaa heikentyneisiin sosiaalisen pääoman kokemuksiin.

Kuten todettiin, havaitut heikentymisen kokemukset voivat olla yhteydessä etätöihin usein kiinteästi liittyvään kasvokkaisen vuorovaikutuksen heikentymiseen (Lal ym. 2021; Porras & Fonseca 2021, 126; Beckel & Fisher 2022; Charalampous ym. 2022, 348; Kaltiainen & Hakanen 2022, 464). Taustalla voivat vaikuttaa myös yksilöiden mieltymykset vuorovaikutuksen suhteen. Voi olla, että osa vastaajista pitää enemmän kasvokkain tapahtuvasta kommunikaatiosta, eivätkä he koe saavansa kaikkea vuorovaikutukselta toivomaansa virtuaalisen ja digitaalisen vuorovaikutuksen kautta. Heille esimerkiksi digitaalisesta vuorovaikutuksesta usein puuttuvat kehonkieli ja ilmeet voivat olla tärkeä osa vuorovaikutusta (Baruch 2000, 45), ja he pitävät tärkeänä myös työkavereiden kanssa käytyjä epämuodollisia ja henkilökohtaisempia keskusteluja (Haddon & Lewis 1994, 196), jotka niin ikään usein jäävät puuttumaan digitaalisten kanavien kautta tapahtuvassa vuorovaikutuksessa (Lal ym. 2021). Kun yksilölle tärkeitä vuorovaikutuksen elementtejä jää puuttumaan, heikentyvät mahdollisesti myös sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemukset.

Erityisesti kasvokkaista vuorovaikutusta suosivat yksilöt saattavat myös kokea etätöihin liittyvän työkavereiden välisen fyysisen etäisyyden ja siitä johtuvan sosiaalisen eristäytymisen (Crossan & Burton 1993; Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Harpaz 2002, 77; Beckel & Fisher 2022) sosiaalista tukea heikentävänä tekijänä, kun sosiaalista tukea ei päästä antamaan tai saamaan heille mielekkäällä tavalla kasvotusten. Vastaavasti he saattavat kokea heikentyneitä yhteisöllisyyden tunteita, kun koko työpaikan ihmissuhteiden verkosto ei enää ole yhtä helposti saatavilla ja fyysisesti lähellä (Sarason 1974), ja vaarana on jäädä digitaalisilla alustoilla käydyn keskustelun ja vuorovaikutuksen ulkopuolelle (Santhanam ym. 2022). Tällaiset yksilöt saattavat myös kokea haastavana rakentaa yhteyden tunteita työkavereihinsa ilman kasvokkaista kommunikaatiota, mikä taas voi johtaa heikentyneisiin sosiaalisen pääoman kokemuksiin (Harpham ym. 2002, 106).

Sosiaalisen tuen heikentymisen kokemusten taustalla voi olla myös yksilön henkilökohtaisten työpaikan ulkopuolisten suhteiden puuttuminen tai niiden huono laatu. Kuten myös Charalampous ym. (2022) esittävät, niillä yksilöillä, joiden sosiaaliset suhteet ovat riittämättömiä työpaikan ulkopuolella, saattaa etätöiden vuoksi ilmetä korostunut tarve sosiaaliselle tuelle, kun työkavereita ei päästä enää tapaamaan samalla tavalla kuin ennen. Jos tämä etätöiden myötä korostunut tarve saada sosiaalista tukea ihmissuhteista ei täyty, voivat kokemukset sosiaalisesta tuesta työpaikalla jopa heikentyä.

Sama ilmiö voi olla havaittavissa myös sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisyyden suhteen, jos työpaikan ulkopuoliset suhteet eivät riitä yksilön sosiaalisten tarpeiden täyttämiseen.

Kun tarkastellaan sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueita, keskiarvillisesti merkittävä heikentymistä oli havaittavissa rakenteellisen sosiaalisen pääoman sekä yhteisöllisyyttä mittaavan työkavereiden tuen osalta (taulukko 13). Kummallakin osa-alueella heikentymisen kokemukset saivat myös tilastollista tukea (taulukko 3), eli näissä kokemuksissa on mahdollisesti tapahtunut heikentymistä perusjoukossa. Vastaajista 51,9 % koki rakenteellisen sosiaalisen pääoman jonkin verran tai paljon heikompana kuin ennen, ja työkavereiden tuen kohdalla vastaava kokemus oli 58,6 % vastaajista. Vastaajat siis kokivat aiempaa haastavammaksi muodostaa suhteita työpaikan verkostossa, ja yleisesti ihmisten välisen sosialisoinnin koettiin vähentyneen (Burroughs & Eby 1998, 511–512; Nahapiet & Ghosal 1998, 244).

Taulukko 13. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvillisesti tarkasteltuna.

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Moodi
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	2.50	.903	2
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	3.30	.681	3
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3.20	.688	3
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	3.09	.826	3
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	3.23	.627	3
Informatiivinen sosiaalinen tuki	3.18	.721	3
Arvioiva sosiaalinen tuki	2.98	.653	3
Emotionaalinen turvallisuus	3.24	.744	3
Työkavereiden tuki	2.39	1.056	2
Tiimiorientaatio	3.25	.833	3
Kuuluvuuden tunne	3.17	.830	3

Näiden osa-alueiden heikentymistä voivat selittää etenkin kasvokkaisen vuorovaikutuksen vähentyminen sekä fyysisen etäisyyden lisääntyminen, joiden seurauksena esimerkiksi spontaanit keskustelut ja yhteisten taukojen pitäminen työkavereiden kanssa ovat saattaneet vähentyä. Usein etätyössä tällaista epämuodollista ja töihin liittymätöntä vuorovaikutusta on vähemmän (Lal ym. 2021), mikä voi vaikuttaa negatiivisesti läheisten ihmissuhteiden muodostumiseen. Kun suhteita työyhteisössä ei ole päästy rakentamaan myös epämuodollisemman vuorovaikutuksen kautta, on se voinut vaikuttaa yksilöiden yleiseen halukkuuteen olla vuorovaikutuksessa ja ottaa kontaktia

muihin, minkä seurauksena kokemukset rakenteellisesta sosiaalisesta pääomasta sekä työkavereilta saatavasta tuesta ovat voineet mahdollisesti heikentyä (Burroughs & Eby 1998, 511–512; Nahapiet & Ghosal 1998, 244).

5.2.3 Vahvistumisen kokemukset

Vastaajista noin 13,5–17,3 % koki sekä sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen että yhteisöllisyyden kokemusten mahdollisesti vahvistuneen jonkin verran (taulukko 14). Sosiaalisen pääoman sekä sosiaalisen tuen kohdalla huomattavan vahvistumisen kokemukset jäivät yksittäisiksi, mutta yhteisöllisyyden kohdalla nämä kokemukset olivat yleisempiä, sillä vastaajista noin 5,8 % koki yhteisöllisyyden kokemuksen nykyhetkessä mahdollisesti jopa merkittävästi vahvempana verrattuna pandemiaa edeltäneeseen aikaan. Osa vastaajista siis koki, että lisääntyneen etätyön myötä työpaikan vuorovaikutussuhteet ovat saattaneet entistä tehokkaammin mahdollistaa työssä tarvittavien resurssien ja voimavarojen muotoutumisen (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Pirttilä ym. 2009, 4), konkreettisen ja henkisen avun saamisen ja antamisen (House 1981, 39) sekä kuuluvuuden tunteita luovan vuorovaikutusverkoston saavuttamisen (Sarason 1974, McMillan & Chavis 1986, 9–15; Bishop ym. 1997, 195).

Taulukko 14. Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vastaajien keskuudessa.

	Sosiaalinen pääoma		Sosiaalinen tuki		Yhteisöllisyys	
	n	%	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	0	0,0	1	1,0	1	1,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	17	16,3	17	16,3	17	16,3
3=samalla tasolla kuin ennen	71	68,3	67	64,4	63	60,3
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	14	13,5	18	17,3	17	16,3
5=paljon vahvempaa kuin ennen	2	1,9	1	1,0	6	5,8

Kuten heikentymisen kokemuksia, myös vahvistumisen kokemuksia voivat selittää yksilöiden henkilökohtaiset mieltymykset. Voi olla, että vahvistumisen kokemuksia raportoineet yksilöt kaipaavat lähtökohtaisesti vähemmän kasvokkaista vuorovaikutusta, ja kokevat etätyön myötä lisääntyneen digitaalisen vuorovaikutuksen itselleen mieluisana tapana kommunikoida. Aiemmin on havaittu, että sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksia voi syntyä myös digitaalisen vuorovaikutuksen kautta

(Barrera ym. 2002; Coulson 2005; Drentea & Moren-Cross 2005; Shen ym. 2008; Obst & Stafurik 2010; Lee ym. 2018; Nick ym. 2018; Tiwari ym. 2019; Gabbiadini ym. 2020; Spottswood & Wohn 2020, 147; Zhai 2021), ja mahdollisesti osalle vastaajista näiden kokemusten luominen digitaalisten kanavien välityksellä tuntuu jopa helpommalta kuin kasvotusten. Ehkä tällaiset yksilöt myös harjoittavat digitaalista vuorovaikutusta aktiivisemmin. Shen ym. (2008) ovatkin havainneet, että mitä enemmän vuorovaikutusta yksilö digitaalisessa ympäristössä harjoitti, sitä korkeampia yhteisöllisyyden tunteita hän koki. Koska vuorovaikutus on yhteisöllisyyden ohella vahvasti yhteydessä myös sosiaaliseen pääomaan ja sosiaaliseen tukeen, on aktiivinen digitaalinen vuorovaikutus saattanut vahvistaa myös vastaajien sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemuksia.

Digitaalista vuorovaikutusta suosivat vastaajat saattavat kokea pääsevänsä digitaalisilla alustoilla jopa tehokkaammin osaksi yhteistä keskustelua verrattuna kasvokkaiseen kommunikaatioon, ja tätä kautta he mahdollisesti kokevat integroituvansa entistä tiiviimmin osaksi työyhteisöä (Santhanam ym. 2022). Kuten Santhanam ym. (2022) esittävät, tätä kautta yksilöiden kokemat kuulumisuuden tunteet voivat vahvistua, mikä taas voi johtaa yhteisöllisyyden tunteiden vahvistumiseen (Lee ym. 2018, 29). Tällaiset yksilöt saattavat myös kokea olonsa mukavammaksi digitaalisessa kuin kasvokkaisessa vuorovaikutusympäristössä, mikä mahdollistaa vahvempien yhteyden tunteiden kokemisen (Lee & Robbins 1995, 233), ja tätä kautta myös vahvistuneen sosiaalisen pääoman kokemuksen.

Rovai ja Jordan (2004, 9) esittävät, että kasvokkainen vuorovaikutus saattaa turhauttaa introvertiksi itsensä kokevia, sillä kasvokkaista keskustelua usein dominoivat voimakkaat persoonat, ja keskustelua leimaa tietynlainen spontaanisuus. Voi olla, että myös toimeksiantajaorganisaatiossa tietynlaiset persoonat suosivat näiden syiden vuoksi digitaalista kommunikaatiota. He mahdollisesti kokevat sosiaalisen tuen, sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisyyden tunteidensa vahvistuneen, kun heitä ajoittain turhauttavasta kasvokkaisesta kommunikaatiosta on päästy tehokkaammin irtautumaan etätyön myötä, ja vuorovaikutusta on päästy toteuttamaan itselle sopivammalla tavalla.

Sekä Burns ym. (2020) että Collins ym. (2016) ovat havainneet etätyön tarjoavan yksilöille mahdollisuuden halutessaan vältellä negatiiviseksi kokemiaan ihmissuhteita työpaikalla, ja Collinsin ym. (2016) mukaan etätyö luo myös mahdollisuuden keskittyä etenkin niihin positiivisiksi koettuihin vuorovaikutussuhteisiin, jotka mahdollistavat

sosiaalisen tuen saamisen. Näin on voinut käydä myös toimeksiantajaorganisaatiossa, kun etätöön aikana vuorovaikutukseen ajautumista samassa tilassa työskentelevien kanssa on voinut välttää, ja digitaalisten kanavien kautta on kyetty rajaamaan vuorovaikutus tehokkaammin vain valittuihin tahoihin. Osalle vastaajista ihmis- ja vuorovaikutussuhteiden laatu saattaa olla määrä merkittävästi tärkeämpi tekijä (Lincoln 2000, 242). Etätö voi mahdollistaa entistä tehokkaammin itselle suotuisan vuorovaikutusympäristön muodostamisen, jolloin vuorovaikutuksen laatu saatetaan kokea parempana, mikä taas mahdollisesti edistää niin sosiaalisen tuen, sosiaalisen pääoman kuin yhteisöllisyyden kokemusten vahvistumista.

Kuten Crossan ja Burton (1993, 356) sekä Charalampous ym. (2022, 348) esittävät, on yksilöstä riippuvaista, koetaanko etätööhön liittyvää eristäytymistä haasteelliseksi. Digitaalinen vuorovaikutus saattaa tuntua osalle vastaajista hyvinkin luontevalta, jolloin he eivät välttämättä näe etätööhön liittyvää fyysistä etäisyyttä ja sosiaalista eristäytymistä sellaisena haasteena, joka vaikuttaisi sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen tai yhteisöllisyyden kokemusten muotoutumiseen negatiivisesti. Osalle etätööhön väistämättömästi kohdeorganisaatiossakin liittynyt eristäytyminen voikin mahdollisesti olla jopa positiivisia vaikutuksia luova tekijä, kun oma työskentely-ympäristö kyetään tehokkaammin rauhoittamaan ylimääräisestä vuorovaikutuksesta.

Kokonaisuudessaan yleisintä vastaajien keskuudessa oli yhteisöllisyyden kokemusten vahvistuminen (taulukko 14). Vastaajista noin 22,1 % koki yhteisöllisyyden kokemusten vahvistuneen jonkin verran tai merkittävästi. Seuraavaksi eniten vahvistumisen kokemuksia koettiin sosiaalisen tuen osalta (18,3 % koki sosiaalisen tuen vahvistuneen jonkin verran tai paljon), ja vähiten vahvistumista raportoitiin sosiaalisen pääoman kokemuksissa (15,4 % koki sosiaalisen pääoman vahvistuneen jonkin verran tai paljon).

Yhteisöllisyyden kokemusten vahvistumista voi selittää yhteisöllisyyden ilmiön luonne. Yhteisöllisyydessä on keskeistä kokemus helposti saavutettavasta vastavuoroisesti toimivasta ihmissuhteiden verkostosta, johon yksilö voi tarvittaessa turvautua (Sarason 1974), minkä lisäksi olennaista on tietoisuus ryhmään kuulumisesta (Newbrough & Chavis 1986, 6). Etätöön aikana aktiivinen erilaisten digitaalisten kanavien käyttö on saattanut lisätä tunnetta siitä, että työkaverit ovat niiden kautta helposti tavoitettavissa ja koko työpaikan verkosto on yksilöä lähellä, usein vain muutaman klikkauksen päässä. Vaikka vastaajat kokivat yksilöiden välisen sosiaalisen vuorovaikutuksen heikentyneen

ja sosiaalisten suhteiden muodostamisen hankaloituneen, voi silti olla, että vuorovaikutusverkoston saavutettavuuden koetaan parantuneen, ja omasta paikasta tässä verkostossa ollaan entistä tietoisempia.

Sosiaalisessa pääomassa ja vastaanotetussa sekä annetussa sosiaalisessa tuessa sen sijaan kokemus vuorovaikutusverkoston tavoitettavuudesta tai tietoisuus kuulumisesta sosiaaliseen ryhmään ei riitä, sillä kumpikin ilmiö vaatii muotoutuakseen myös konkreettisempaa, eikä vain mahdollisesti saavutettavissa olevaa vuorovaikutusta (House 1981, 39; Pirttilä ym. 2009, 4). Kuten aiemmin esitettiin, vastaajat kokivatkin sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kommunikaation vähentyneen, mikä voisi selittää vastaajien keskuudessa harvinaisemmat sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen vahvistumisen kokemukset verrattuna yhteisöllisyyden kokemuksiin.

Voimakkainta vahvistumista oli havaittavissa kognitiivisen sosiaalisen pääoman, instrumentaalisen sosiaalisen tuen, emotionaalisen turvallisuuden sekä tiimiorientaation kokemuksissa (taulukko 15). Näiden kokemusten mahdollinen vahvistuminen koko perusjoukossa sai myös tilastollista tukea (taulukko 3). Vastaajista noin 23,1 % koki kognitiivisen sosiaalisen pääoman vahvistuneen vähintään jonkin verran, ja sekä instrumentaalisen sosiaalisen tuen että emotionaalisen turvallisuuden kohdalla vastaava kokemus oli noin 27,9 % vastaajista. Tiimiorientaation osalta vahvistumisen kokemuksia ilmoitti kokeneensa noin 36,6 % vastaajista.

Taulukko 15. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvallisesti tarkasteltuna.

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Moodi
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	2.50	.903	2
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	3.30	.681	3
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3.20	.688	3
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	3.09	.826	3
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	3.23	.627	3
Informatiivinen sosiaalinen tuki	3.18	.721	3
Arvioiva sosiaalinen tuki	2.98	.653	3
Emotionaalinen turvallisuus	3.24	.744	3
Työkavereiden tuki	2.39	1.056	2
Tiimiorientaatio	3.25	.833	3
Kuuluvuuden tunne	3.17	.830	3

Näihin vahvistumisen kokemuksiin ovat voineet vaikuttaa monet tekijät. Koronapandemia pakotti kaikki työyhteisön jäsenet käymään läpi samankaltaisia muutoksia ja haasteita, ja muuttuneen tilanteen vuoksi jokaisen oli myös välttämätöntä sopeutua uudenlaisiin työskentelytapoihin ja toimintamalleihin niin töissä kuin töiden ulkopuolella. Yhteisen kokemuksen jakaminen ja haastavammista ajoista selviäminen on saattanut lujittaa työyhteisön jäsenten välistä luottamusta ja turvallisuuden tunnetta (Burroughs & Eby 1998, 511–512), edistää yhteisen ymmärryksen, arvomaailman (Claridge 2018, 2) ja tavoitteiden rakentumista sekä auttaa arvostamaan yhdessä saavutettuja asioita ja niiden eteen tehtyä työtä (Burroughs & Eby 1998, 511–512). Näiden tekijöiden kautta kokemukset kognitiivisesta sosiaalisesta pääomasta, emotionaalisesta turvallisuudesta sekä tiimiorientaatiosta ovat saattaneet vahvistua kasvokkaisen vuorovaikutuksen heikentymisestä huolimatta.

Haastavien aikojen ja muutosten jakaminen yhdessä on myös saattanut herättää halua tukea työkavereita konkreettisin tavoin. Monet työyhteisön jäsenet ovat pystyneet samaistumaan samankaltaisiin lisääntyneen etätyön myötä nousseisiin haasteisiin työssä, ja avun tarjoaminen eräänlaisena vertaistukena on voinut vahvistaa kokemuksia instrumentaalisesta sosiaalisesta tuesta (Barrera ym. 2002; Coulson 2005). Digitaalisessa vuorovaikutusympäristössä kynnys konkreettiselle auttamiselle sekä avun pyytämiselle voi myös olla pienempi, kun sähköisiä kanavia pitkin lähetetty viesti ei keskeytä työntekoa kuten kasvokkainen vuorovaikutus, ja avun tarjoaja voi paneutua avun tarjoamiseen vasta itselleen sopivammalla hetkellä.

Vahvistumisen kokemuksia ilmeni myös muilla osa-alueilla. Kokemukset relationaalisesta sosiaalisesta pääomasta, emotionaalisesta sosiaalisesta tuesta, informatiivisesta sosiaalisesta tuesta ja kuuluvuuden tunteesta olivat kokonaisuudessaan mahdollisesti vahvistuneet vastaajien keskuudessa jonkin verran, mutta keskiarvallisesti tarkasteltuna nämä vahvistumisen kokemukset olivat maltillisempia verrattuna aiemmin esiin nostettuihin vahvistuneisiin osa-alueisiin (taulukko 15). Emotionaalisen sosiaalisen tuen kokemusten vahvistumista lukuun ottamatta näiden kokemusten vahvistuminen koko perusjoukossa sai myös tilastollista tukea (taulukko 3). Vahvistumisen kokemusten taustalla voivat olla samankaltaiset syyt kuin aiemmin esitetyillä voimakkaammin vahvistuneilla osa-alueilla. Haastavien aikojen kohtaaminen ja niistä yhdessä selviäminen on mahdollisesti lujittanut yksilöiden välisiä ihmissuhteita (Nahapiet & Ghosal 1998, 244), auttanut rakentamaan luottamusta ja välittämisen tunteita (House 1981, 39; Tardy

1985, 189), lisännyt turvallisuuden tunnetta (Burroughs & Eby 1998, 511–512) sekä tehnyt tarpeellisemmaksi ympäristöön ja tilanteeseen liittyvän ajankohtaisen tiedon jakamisen (House 1981, 39; House & Kahn 1985, 101).

5.2.4 Sosiaalisen hyvinvoinnin muutos

Kun tarkastellaan sosiaalista hyvinvointia kokonaisuudessaan, koki lähes 70 % vastaajista sosiaalisen hyvinvointinsa pysyneen pitkälti samalla tasolla kuin ennen laajempaan etätyöhön siirtymistä (taulukko 16). Hyvinvoinnin heikentymisen kokemuksia ilmeni otokseen valikoituneiden keskuudessa mahdollisesti jonkin verran enemmän kuin vahvistumisen kokemuksia.

Taulukko 16. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksen muutos vastaajien keskuudessa.

	Sosiaalinen hyvinvointi	
	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	1	1,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	17	16,3
3=samalla tasolla kuin ennen	72	69,2
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	12	11,5
5=paljon vahvempaa kuin ennen	2	1,9

Sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueista yhteensä kahdeksalla oli havaittavissa jonkinasteisia mahdollisia vahvistumisen kokemuksia, kun taas ainoastaan kahdella osa-alueella havaittiin mahdollista heikentymistä (taulukko 17). Kokonaisuudessaan vahvistumisen kokemukset olivat kuitenkin hyvin maltillisia, ja vaikka heikentyneitä osa-alueita oli selkeästi vähemmän, oli näillä alueilla heikentyminen keskiarvollisesti tarkasteltuna vahvempaa. Koronapandemian alkamisen jälkeinen aika on siis saattanut tuoda monilla osa-alueilla työnteisöön mahdollisia positiivisia muutoksia, mutta etätyön myötä etenkin vahvasti vuorovaikutukseen, sosiaalisten suhteiden muodostamiseen ja työkavereiden kohtaamiseen liittyvät tekijät ovat saattaneet kärsiä. Näiden tekijöiden mahdollinen heikentyminen on luonnollista, sillä etätyö usein heikentää ihmisten välistä kasvokkaista vuorovaikutusta ja lisää fyysistä etäisyyttä, jolloin luonnollisesti myös työkavereiden kohtaaminen sosiaalisessa mielessä hankaloituu. Vaikka digitaalinen vuorovaikutus voi auttaa kompensoimaan näitä

puutteita, ei se välttämättä täysin kykene niitä korvaamaan johtuen vuorovaikutuksessa keskeisten ilmeiden, eleiden, kehonkielen sekä spontaaniuden puuttumisesta.

Taulukko 17. Muutokset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvillisesti tarkasteltuna.

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Moodi
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	2.50*	.903	2
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	3.30**	.681	3
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3.20**	.688	3
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	3.09**	.826	3
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	3.23**	.627	3
Informatiivinen sosiaalinen tuki	3.18**	.721	3
Arvioiva sosiaalinen tuki	2.98	.653	3
Emotionaalinen turvallisuus	3.24**	.744	3
Työkavereiden tuki	2.39*	1.056	2
Tiimiorientaatio	3.25**	.833	3
Kuuluvuuden tunne	3.17**	.830	3

*kokemukset heikentyneet aiempaan verrattuna
 **kokemukset vahvistuneet aiempaan verrattuna

Keskiarvillisesti vastaajien kokemukset niin sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta, kuin yhteisöllisyydestä olivat pysyneet pitkälti samalla tasolla kuin ennen laajempaa etätyöhön siirtymistä (taulukko 18). Näiden kokemusten pysyminen pitkälti ennallaan perusjoukossa sai myös tilastollista tukea (taulukko 3). Selkein ero aiempaan oli havaittavissa yhteisöllisyyden kokemusten osalta, ja vaikka muutos oli maltillinen, voidaan yhteisöllisyyden kokemusten tulkita mahdollisesti hieman parantuneen vastaajien keskuudessa. Yhteisöllisyyden kokemusten ei voida todeta mahdollisesti vahvistuneen koko tutkitussa perusjoukossa, mutta verrattuna sosiaaliseen pääomaan ja sosiaaliseen tukeen on todennäköisempää, että nämä kokemukset ovat mahdollisesti vahvistuneet jonkin verran (taulukko 3). Kokonaisuudessaan vastaajien kokemukset olivat kuitenkin pysyneet pitkälti samalla tasolla, eikä kokonaisvaltaisemmassa sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksessa ollut havaittavissa tilastollisesti merkitsevää muutosta (taulukko 3).

Pitkälti muuttumattomina pysyneet kokemukset voivat johtua monista tekijöistä. Kuten aiemmin esitettiin, voi olla, että etätyön myötä vähentynyt kasvokkainen vuorovaikutus on onnistuneesti korvattu digitaalisella vuorovaikutuksella, jolloin sosiaalisen

hyvinvoinnin keskeisenä rakennusaineena toimiva vuorovaikutus on pysynyt pitkälti muuttumattomana, vaikka sen kanavat ovatkin muuttuneet. Myös yksilöiden nykyinen vapaus valita etänä työskenneltävien tuntien määrä on voinut helpottaa lisääntyneeseen etätööhön sopeutumista.

Taulukko 18. Kokemukset sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin muutoksesta keskiarvillisesti tarkasteltuna.

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Moodi
Sosiaalinen pääoma	3.01	.651	3
Sosiaalinen tuki	3.01	.646	3
Yhteisöllisyys	3.10	.770	3
Sosiaalinen hyvinvointi	2.97	.630	3

Koronapandemian aikaiset etätösuositukset alkoivat ensimmäisen kerran noin kolme vuotta sitten, joten kyselyn toteuttamishetkellä tilanne ei ollut täysin uusi. Monet ovat saattaneet työskennellä merkittävän osan työajastaan etänä jo vuosien ajan, jolloin muuttuneeseen tilanteeseen on ehditty sopeutua, eikä sen täten koeta nykyhetkessä juurikaan vaikuttavan sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksiin. Vuosien aikana on kehitetty uusia digitaalisia kommunikoinnin toimintamalleja, jotka on tässä vaiheessa jo ehditty omaksua osaksi arkea. Joillekin tämänhetkinen tilanne saattaa olla myös hyvin lähellä koronapandemiaa edeltänyttä tilannetta. Etätöskentely oli toimeksiantajaorganisaatiossa mahdollista myös ennen pandemiaa, joten osalla vastaajista etänä tehdyn työn määrä saattaa tällä hetkellä olla pitkälti samalla tasolla kuin ennen pandemiaa.

Kokemukset etätöön vaikutuksista hyvinvointiin ovat myös yksilöstä riippuvaisia. Esimerkiksi Perry ym. (2018) ovat havainneet luonteeltaan optimististen ja itsevarmojen yksilöiden kokevan epätodennäköisemmin hyvinvoinnille haitallista stressiä etätöissä. Voikin olla, että toimeksiantajaorganisaatiossa merkittävä osa vastaajista kokee etätöskentelyn sopivan omiin mieltymyksiinsä sekä persoonaansa, jolloin työskentelymuodon mahdollinen muutos ei ole juurikaan vaikuttanut heidän kokemuksiinsa sosiaalisesta hyvinvoinnista. Noëlin ym. (2003) ovat havainneet, että taloushallintoalan opiskelijat eivät persoonallisuuden piirteidensä takia pidä ihmiskontakteja ja yhdessä työskentelyä välttämättä yhtä tärkeinä seikkoina verrattuna esimerkiksi markkinoinnin opiskelijoihin. Toimeksiantajaorganisaatiossa merkittävä osa henkilöstöstä työskentelee taloushallinnon parissa, ja voikin olla, että organisaatioon on

hakeutunut töihin sellaisia henkilöitä, jotka ovat ennemminkin asia- kuin ihmisorientoituneita (Noël ym. 2003), jolloin mahdollista sosiaalisten kontaktien heikkenemistä etätyössä ei välttämättä koeta sosiaalisiin suhteisiin ja hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavana tekijänä.

Kuten aiemmin todettiin, yhteisöllisyyden jonkinasteinen mahdollinen vahvistuminen verrattuna muihin osa-alueisiin voi liittyä yhteisöllisyyden ilmiön luonteeseen. Etätyön mukanaan tuoma digitaalisen vuorovaikutuksen lisääntyminen on saattanut tuoda entistä laajemman vuorovaikutusverkoston entistä helpommin saataville (Sarason 1974), ja koronapandemian aikaisista haasteista selviäminen yhdessä työyhteisönä on jopa saattanut lujittaa yksilön käsityksiä siitä, että hän on osa juuri tätä työyhteisöä (Newbrough & Chavis 1986, 6). Koronapandemian aikana työyhteisössä on myös nähty erityistä vaivaa yhteisten virtuaalisten tapahtumien suunnitteluun ja järjestämiseen, ja vaikka vastaavia yhteisiä tapahtumia järjestettiin kasvokkain jo ennen pandemiaa, voidaan tämä erityinen vaivannäkö uudelleenlaiseen tilanteeseen sopeutumisessa kokea yhteisöllisyyttä ja kuulumisuuden tunteita kohottavana tekijänä.

5.3 Etätyön määrän vaikutus kokemuksiin sosiaalisesta hyvinvoinnista

Vastaajien kokemuksia sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta tuesta, yhteisöllisyydestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista tarkasteltiin vertaamalla toisiinsa lähi- ja etätyötä suosivien ryhmiä. Vaikka etänä tehdyn työn osuuden ei Fisherin tarkan testin perusteella voida yleistää vaikuttaneen sosiaalisen hyvinvoinnin tai sen osa-alueiden kokemuksiin tutkittavassa perusjoukossa, eikä kahden ryhmän välillä havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja (lukuun ottamatta relationaalista sosiaalista pääomaa) (taulukko 4), voidaan ryhmien välillä esiin nousseita mahdollisia eroja tarkastella tämän tutkimuksen kontekstissa mielekkäinä havaintoina, jotka saattavat kertoa jonkinasteisista kokemuseroista otokseen valikoituneiden vastaajien välillä. Fisherin tarkan testin tulokset olivat kuitenkin samansuuntaisia kahden riippumattoman otoksen t-testin tulosten kanssa, ja t-testin perusteella muutamilla osa-alueilla (kognitiivinen ja relationaalinen sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki, instrumentaalinen sosiaalinen tuki) voitaisiin mahdollisesti nähdä perusjoukossa eroja kahden ryhmän välillä (taulukko 5). Koska testien tulokset poikkesivat toisistaan, on tulosten perusjoukkoon yleistämisen suhteen oltava kriittinen.

Aiempaa tutkimusta etänä tehdyn työajan vaikutuksista sosiaaliseen tukeen, sosiaaliseen pääomaan ja yhteisöllisyyteen tai näiden osa-alueisiin ei juurikaan ole, joten tuloksia pyritään selittämään ja vertailemaan nojaamalla aiempaan kirjallisuuteen sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksien määritelmistä ja näihin ulottuvuuksiin liitetystä piirteistä.

5.3.1 Sosiaalinen pääoma

Otokseen valikoituneiden etätyötä suosivien keskuudessa sosiaalisen pääoman vahvistumisen kokemukset olivat mahdollisesti yleisempiä verrattuna lähityötä suosiviin, joiden keskuudessa taas sosiaalisen pääoman heikentymisen kokemukset olivat yleisempiä (taulukko 19). Kahden ryhmän välillä ei kuitenkaan havaittu sosiaalisen pääoman suhteen tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukot 4 ja 5). Otoksessa havaittuja mahdollisia kokemuseroja voidaan kuitenkin selittää vuorovaikutusverkoston saavutettavuuteen sekä vuorovaikutusmieltymyksiin liittyvillä tekijöillä.

Taulukko 19. Sosiaalisen pääoman kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.

Sosiaalinen pääoma	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	0	0,0	0	0,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	8	20,0	9	14,1
3=samalla tasolla kuin ennen	27	67,5	44	68,8
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	4	10,0	10	15,6
5=paljon vahvempaa kuin ennen	1	2,5	1	1,6

Osa sosiaalista pääomaa ovat ne potentiaaliset resurssit, joita voidaan saada ryhmään kuulumisen ja ryhmän vuorovaikutusverkoston kautta (Bourdieu 1986, 248). Kuten aiemmin todettiin, työpaikan vuorovaikutusverkosto voi olla jopa tehokkaammin saavutettavissa digitaalisuuden ansiosta, sillä digitaalisten kanavien kehittämiseen on etätyöaikana panostettu, ja niiden avulla myös fyysisesti etäällä työskentelevien saavuttaminen on helppoa. Ehkä isomman osan työajastaan etänä työskentelevät nojautuvat enemmän tähän digitaaliseen vuorovaikutusverkostoon, joka tuo potentiaaliset työssä hyödylliset resurssit, esimerkiksi työkaverit tai uuden tiedon, helposti saataville.

Lähityötä suosivat taas saattavat suosia lähityötä nimenomaan siksi, että pitävät kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta ja valitsevat mieluummin nojautua fyysisesti läsnä olevaan vuorovaikutusverkostoon. Vaikka iso osa vastaajista työskenteli myös jonkin

verran lähityössä (68,3 % vastaajista teki edelleen myös lähityötä), työskenteli kuitenkin merkittävä osa (83,7 %) vähintään puolet työajastaan etänä. Toimistolla lähityössä työskenteleviä voi nykyään siis olla merkittävästi vähemmän kuin ennen pandemiaa, joten fyysisesti läsnä olevaan vuorovaikutusverkostoon nojautuminen on entistä hankalampaa, jolloin myös resurssien saaminen tältä verkostolta vaikeutuu.

Osa sosiaalista pääomaa on myös sosiaalisten suhteiden laatu ja näissä suhteissa koettu yhteyden aste (Harpham ym. 2002, 106). Voi olla, että lähityötä suosivat kaipaavat lähtökohtaisesti enemmän kasvokkaista, ilmeet ja eleet välittävää vuorovaikutusta, ja kokevat tällaisen vuorovaikutuksen laadukkaampana sekä yhteyden tunteita vahvistavana. Lähityössä tavoitettavien ihmisten verkosto on kuitenkin supistunut ja muuttunut hankalammin tavoitettavaksi, jolloin lähityötä suosivat eivät välttämättä pysty enää samalla tavalla täyttämään tarpeitaan kasvokkaiselle vuorovaikutukselle, jonka kautta he taas kykenisivät kokemaan sosiaalista pääomaa vahvistavia yhteyden tunteita.

Keskiarvallisesti tarkasteltuna mahdolliset erot sosiaalisen pääoman kokemuksissa kahden ryhmän välillä kumpusivat kokemuseroista kognitiivisen ja relationaalisen sosiaalisen pääoman suhteen (taulukko 20). Etätyötä suosivien vastaajien keskuudessa sekä kognitiivisen että relationaalisen sosiaalisen pääoman vahvistuminen oli mahdollisesti voimakkaampaa verrattuna lähityötä suosiviin. Lähityötä suosivien keskuudessa etenkin relationaalisen sosiaalisen pääoman kokemusten heikkeneminen oli yleisempää, sillä noin 15 % lähityötä suosivista koki relationaalisen pääoman heikentyneen, kun taas etätyötä suosivien keskuudessa näin koki noin 3,1 % vastaajista. Kognitiivisen ja relationaalisen pääoman osa-alueilla ryhmien välillä havaittiin myös mahdollisesti tilastollisesti merkitseviä eroja, ja etenkin relationaalisen sosiaalisen pääoman suhteen ryhmien eroavaisuus voi olla myös perusjoukkoon yleistettävissä (taulukot 4 ja 5). Rakenteellisen sosiaalisen pääoman suhteen ryhmien välillä ei ilmennyt eroja (taulukot 4, 5 ja 20).

Kuten ylipäätään ryhmien välisiä eroja sosiaalisen pääoman kokemuksissa, myös otoksessa ilmenneitä eroja kognitiivisen ja relationaalisen pääoman suhteen voidaan selittää vuorovaikutusverkoston saavutettavuuteen sekä vuorovaikutusmieltymyksiin liittyvillä tekijöillä. Kognitiivisessa sosiaalisessa pääomassa on kyse yhteisesti jaetuista tarinoista, arvoista, ymmärryksestä ja päämääristä (Nahapiet & Ghosal 1998, 244; Claridge 2018, 2). Voi olla, että lähityötä suosivien kasvokkaisen

vuorovaikutusverkoston supistuessa heidän kykynsä kokea tämänkaltaista jaettua merkityksellisyyden tunnetta ei vahvistu yhtä merkittävästi kuin etätyötä suosivilla, jotka taas kykenevät tuntemaan yhteisesti jaettujen merkitysten olemassaolon vahvemmin myös etäältä pelkästään digitaalisen vuorovaikutusverkoston välityksellä.

Taulukko 20. Muutokset sosiaalisen pääoman osa-alueiden kokemuksissa keskiarvillisesti tarkasteltuna vertailtavissa ryhmissä.

	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	keskiarvo	keskihajonta	keskiarvo	keskihajonta
Rakenteellinen sosiaalinen pääoma	2.5	.961	2.5	.873
Kognitiivinen sosiaalinen pääoma	3.12	.563	3.41	.729
Relationaalinen sosiaalinen pääoma	3.03	.698	3.31	.664

Kuten aiemmin todettiin, kaikkien vastaajien keskuudessa vahvistuneiden kognitiivisen sosiaalisen pääoman kokemusten taustalla voi olla esimerkiksi yhteisesti jaettujen koronapandemian aiheuttaneiden haasteiden läpikäynti ja niistä selviäminen, mikä on saattanut vahvistaa tunnetta yhteisesti jaetuista tavoitteista, arvoista ja ymmärryksestä (Nahapiet & Ghosal 1998, 244; Claridge 2018, 2). Vaikka kognitiivisen pääoman kokemukset yleisesti ottaen ovat vahvistuneet, etätyön aiheuttama kasvokkaisen vuorovaikutuksen heikkeneminen on mahdollisesti vaikuttanut erityisesti lähityötä suosivien kokemuksiin, ja estänyt heitä kokemasta näitä tunteita yhtä vahvasti.

Relationaalinen sosiaalinen pääoma liittyy yksilöiden välisiin ihmissuhteisiin, joiden avulla yksilöt täyttävät sosiaalisen kanssakäymisen tarpeensa (Nahapiet & Ghosal 1998, 244). Lähityötä ja täten mahdollisesti myös kasvokkaista vuorovaikutusta suosivien keskuudessa näiden tarpeiden täyttäminen on voinut hankaloitua, kun mahdollisuuksia kasvokkaiseen vuorovaikutukseen ei välttämättä ole yhtä paljon kuin ennen. Etätyötä suosivat taas kykenevät mahdollisesti täyttämään sosiaalisen kanssakäymisen tarpeensa helpommin pelkästään digitaalisen vuorovaikutuksen kautta. Etätyötä suosivat saattavat kokea digitaalisen sosiaalisen kanssakäymisen itselleen luontevammaksi, ja etätyö voi tarjota heille mahdollisuuden säädellä entistä paremmin sosiaalisen kanssakäymisen määrää, jolloin kokemukset relationaalisesta sosiaalisesta pääomasta voivat jopa vahvistua. Relationaalisessa sosiaalisessa pääomassa keskeisessä osassa on myös ihmissuhteisiin liittyvä luottamus (Nahapiet ja Ghosal 1998, 244), ja kasvokkaisen

kommunikaation vähentyessä lähityötä suosivat saattavat kokea haastavammaksi rakentaa tätä luottamusta verrattuna digitaalista vuorovaikutusta ja etätyötä suosiviin.

Kuten aiemmin esitettiin, rakenteellisen sosiaalisen pääoman kokemukset olivat heikentyneet kaikkien vastaajien keskuudessa. Tehdyn etätyön määrällä ei kuitenkaan havaittu olevan vaikutusta rakenteellisen sosiaalisen pääoman kokemuksiin. Rakenteellisessa sosiaalisessa pääomassa on kyse työyhteisön toimijoiden välisistä yhteyksistä ja verkoston jäsenten tavoitettavuudesta (Nahapiet & Ghosal 1998, 244). Muissa sosiaalisen pääoman dimensiossa on kyse enemminkin sosiaalisten suhteiden laadusta esimerkiksi yhdessä jaetun luottamuksen ja ymmärryksen kautta, mutta rakenteellinen pääoma viittaa lähinnä sosiaalisten yhteyksien määrään ja olemassaoloon. Sekä etätyötä että lähityötä suosivat ovat saattaneet kokea samankaltaista heikentymistä näissä yhteyksissä, sillä kummallakin ryhmällä esimerkiksi spontaanien sosiaalisten kanssakäymisten määrä on voinut vähentyä digitalisoituneen vuorovaikutuksen myötä.

5.3.2 Sosiaalinen tuki

Etätyötä suosivien keskuudessa sosiaalisen tuen vahvistumisen kokemukset olivat yleisempiä, kun taas lähityötä suosivien keskuudessa näiden kokemusten heikentyminen oli yleisempää (taulukko 21). Ryhmien väliset erot sosiaalisen tuen kokemusten suhteen havaittiin mahdollisesti myös tilastollisesti merkitseviksi, eli eroavaisuuksia kahden ryhmän välillä voisi mahdollisesti ilmetä myös koko perusjoukon tasolla (taulukko 5).

Taulukko 21. Sosiaalisen tuen kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.

Sosiaalinen tuki	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	1	2,5	0	0,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	10	25,0	7	10,9
3=samalla tasolla kuin ennen	24	60,0	43	67,2
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	5	12,5	13	20,3
5=paljon vahvempaa kuin ennen	0	0,0	1	1,6

Sosiaalinen tuki on pohjimmiltaan yksilöiden välillä kulkevaa informaatiota (Cobb 1976, 300) ja kahden ihmisen välinen tapahtuma (House 1981, 39), eli sosiaalisen tuen kokemus vaatii muodostuakseen vuorovaikutusta. Kuten aiemmin on todettu, yksilön mieltymykset vuorovaikutuksen suhteen voivat olla sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttava

tekijä. Vähemmistöön kuuluvat lähityöskentelyä suosivat vastaajat saattavat kokea, että heidän kaipaamaansa kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta ja täten kasvotusten välitettävää sosiaalista tukea ei enää ole riittävästi saatavilla. Kuten Collins ym. (2016, 171) ovat esittäneet, etätyöntekijät saattavat hakea sosiaalista tukea enemmän pelkästään muilta etätyöntekijöiltä eivätkä niinkään toimistolla työskenteleviltä. Sama ilmiö voi olla mahdollinen myös lähityötä suosivien kohdalla. Ehkä lähityöskentelyä suosivat kokisivat mieluisammaksi hakea ja antaa sosiaalista tukea kasvokkain, mutta lähityöskentelijöiden määrän vähentyessä näitä sosiaalisen tuen tarjoajia ja vastaanottajia ei tavoiteta enää yhtä usein tai helposti kuin ennen.

Collins ym. (2016) ovat esittäneet sosiaalisen tuen oleva mahdollisesti tärkeämpää toimistolla työskenteleville kuin etätyöntekijöille. Voi olla, että etätyöskentelyä suosivat yksilöt ovat valinneet tehdä paljon etätyötä, koska he eivät lähtökohtaisesti kaipaa yhtä paljon sosiaalista tukea kuin lähityötä tekevät, ja täten he eivät myöskään koe sosiaalisen tuen kokemustensa heikentyneen yhtä merkittävästi. Sen sijaan etätyötä suosivat saattavat kokea sosiaalisen tuen jopa vahvistuneen, kun sitä onkin aiempaa enemmän tarjolla myös digitaalisten eikä ainoastaan kasvokkaisten kanavien välityksellä.

Keskiarvallisesti tarkasteltuna jonkinasteisia eroja sosiaalisen tuen kokemuksissa ilmeni ryhmien välillä kaikilla sosiaalisen tuen osa-alueilla (taulukko 22). Jokaisella osa-alueella kokemusten vahvistumisen voidaan nähdä olleen voimakkaampaa etätyötä suosivien keskuudessa. Eroavaisuus ryhmien välillä oli selkein instrumentaalisen tuen osa-alueella, ja tämä osa-alue oli myös ainoa, jonka osalta erot ryhmien välillä todettiin mahdollisesti tilastollisesti merkitseviksi (taulukko 5).

Instrumentaalisen tuen kokemusten vahvistumista etenkin etätyötä suosivien keskuudessa voi selittää helposti saavutettavan digitaalisen vuorovaikutusverkoston olemassaolo. Verkoston kautta on mahdollista saada konkreettista apua esimerkiksi työtehtävissä (House 1981, 39; Helgeson 1993, 826; Nick ym. 2018, 1127) laajalta joukolta työkavereita, ja vastaavasti myös avun tarjoaminen laajalle joukolle on tätä kautta helppoa. Kasvokkaista vuorovaikutusta suosivat ja lähityöskentelystä pitävät yksilöt sen sijaan eivät välttämättä koe yhtä luontevaksi tukeutua digitaaliseen vuorovaikutusverkoston tarjoamaan tukeen, mikä voisi selittää etätyötä suosiviin verrattuna heikomman kokemusten vahvistumisen.

Taulukko 22. Muutokset sosiaalisen tuen osa-alueiden kokemuksissa keskiarvillisesti tarkasteltuna vertailtavissa ryhmissä.

	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	keskiarvo	keskihajonta	keskiarvo	keskihajonta
Emotionaalinen sosiaalinen tuki	3.02	.800	3.13	.845
Instrumentaalinen sosiaalinen tuki	3.08	.572	3.33	.644
Informatiivinen sosiaalinen tuki	3.08	.694	3.25	.735
Arvioiva sosiaalinen tuki	2.90	.709	3.03	.616

Myös muilla sosiaalisen tuen osa-alueilla otoksessa havaittiin eroja ryhmien välillä, mutta erot eivät osoittautuneet tilastollisesti merkitseviksi (taulukot 4 ja 5). Otoksessa havaittuja mahdollisia jonkinasteisia ryhmien välisiä eroja informatiivisen ja arvioivan sosiaalisen tuen suhteen voivat kuitenkin selittää samankaltaiset syyt kuin instrumentaalisen tuen kohdalla. Kun digitaalinen vuorovaikutusverkosto on helposti saavutettavissa, on tämän verkoston kautta mahdollista saada ja antaa palautetta sekä jakaa tietoa (House 1981, 39; Helgeson 1993, 826; Nick ym. 2018, 1127) laajan joukon kesken. Etätyötä suosivat saattavat kokea luontevammaksi tukeutua tähän laajaan digitaaliseen verkostoon verrattuna lähityötä suosiviin, jotka mahdollisesti edelleen mieluummin valitsisivat tukeutua kasvokkaiseen ihmissuhdeverkostoon.

Vähäisin ero otoksessa ryhmien välillä havaittiin emotionaalisen tuen suhteen, ja tilastollisesta näkökulmasta tällä osa-alueella havaittu mahdollinen ero oli muihin osa-alueisiin verrattuna myös epätodennäköisimmin yleistettävissä, eli havaittu ero johtui todennäköisemmin sattumasta (taulukot 4 ja 5). Emotionaalisisessa sosiaalisessa tuessa on kyse yksilöiden välisestä empatiasta, luottamuksesta, arvostuksesta ja välittämisestä (House 1981, 39; House & Kahn 1985, 101; Tardy 1985, 189; Helgeson 1993, 826), eli kyse ei ole muihin sosiaalisen tuen muotoihin verrattuna yhtä konkreettisesta tuen muodosta. Ehkä tällaisen tuen osalta etätyön määrällä ei ole juurikaan merkitystä, koska kyse ei ole konkreettisesti annettavasta tai saatavasta asiasta, vaan enemmänkin ilmiöstä, joka muotoutuu ajan kanssa läheisissä ihmissuhteissa. Tällöin kokemusten muotoutumiseen ei välttämättä vaikuta se, kuinka iso osa vuorovaikutuksesta on kasvokkaista tai digitaalista, vaan merkitystä on enemmänkin sillä, että yksilö pystyy edelleen toteuttamaan vuorovaikutusta itselleen mieluisalla tavalla itselleen lähteisten työkavereiden kanssa.

5.3.3 Yhteisöllisyys

Lähityötä suosivien keskuudessa vahvistuneet yhteisöllisyyden kokemukset olivat yleisempiä, kun taas kokemusten pysyminen samalla tasolla oli yleisempää etätyötä suosivien joukossa (taulukko 23). Myös heikentyneen yhteisöllisyyden kokemukset olivat yleisempiä lähityötä suosivien keskuudessa, joten heidän osaltaan kokemuksissa oli havaittavissa enemmän hajontaa. Yhteisöllisyyden suhteen ryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa (taulukot 4 ja 5), mutta otoksesta tehtyjä havaintoja ryhmien mahdollisista eroavaisuuksista voidaan kuitenkin tarkastella tämän tutkimuksen kontekstissa kiinnostavina havaintoina.

Taulukko 23. Yhteisöllisyyden kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.

Yhteisöllisyys	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	1	2,5	0	0,0
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	7	17,5	10	15,6
3=samalla tasolla kuin ennen	22	55,0	41	64,1
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	8	20,0	9	14,1
5=paljon vahvempaa kuin ennen	2	5,0	4	6,3

Mahdollinen ero yhteisöllisyyden kokemusten vahvistumisessa voi johtua monista tekijöistä. Yhteisöllisyyden kokemuksen muotoutumisen kannalta on keskeistä etenkin helposti saavutettava ihmissuhteiden verkosto (Sarason 1974) ja tietoisuus ryhmään kuulumisesta (Newbrough & Chavis 1986, 6). Lähityötä suosivilla on useammin saatavilla fyysisesti lähellä oleva työkavereiden verkosto, minkä lisäksi heillä on pääsy myös digitaaliseen vuorovaikutusverkostoon. Etätyötä suosivilla taas saavutettava vuorovaikutus rajoittuu enemmän pelkästään digitaaliseen verkostoon. Lähityötä suosivat viettävät myös enemmän aikaa samassa fyysisessä tilassa työkavereidensa kanssa, mikä saattaa konkretisoida samaan ryhmään kuulumisen tunnetta ja tietoisuutta siitä, ketä kaikkia ryhmään tosiasiaassa kuuluu.

Toisaalta lähityötä suosivien keskuudessa myös yhteisöllisyyden kokemusten heikentyminen oli yleisempiä kuin etätyötä suosivien joukossa. Voi olla, että osa lähityötä suosivista kokee yhteisöllisyyden kokemuksen kumpuavan etenkin fyysisessä mielessä helposti saavutettavasta ihmissuhdeverkostosta, jolloin siirtyminen digitaaliseen vuorovaikutusverkostoon on heikentänyt yhteisöllisyyden kokemuksia. Yhteisöllisyyden

kokemuksen syntymiseen vaikuttaa myös ryhmän vuorovaikutus (Bishop ym. 1997, 195), ja osa lähityötä suosivista saattaa kokea yhteisöllisyyden heikentyneen nimenomaan kasvokkaisen vuorovaikutuksen vähenemisen seurauksena.

Kahden tarkasteltavan ryhmän välisiä eroavaisuuksia oli havaittavissa jokaisella yhteisöllisyyden osa-alueella (taulukko 24). Emotionaalisen turvallisuuden, tiimiorientaation ja kuuluvuuden tunteiden vahvistuminen oli mahdollisesti voimakkaampaa etätyötä suosivien keskuudessa. Työkavereiden tuen kokemukset olivat heikentyneen kummassakin ryhmässä, ja näiden kokemusten heikentyminen oli mahdollisesti voimakkaampaa etätyötä suosivien joukossa. Yhdelläkään osa-alueella ei kuitenkaan havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukot 4 ja 5), joten ryhmien välillä ei välttämättä ilmene juurikaan eroja tutkittavan perusjoukon tasolla.

Taulukko 24. Muutokset yhteisöllisyyden osa-alueiden kokemuksissa keskiarvillisesti tarkasteltuna vertailtavissa ryhmissä.

	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	keskiarvo	keskihajonta	keskiarvo	keskihajonta
Emotionaalinen turvallisuus	3.15	.770	3.30	.728
Työkavereiden tuki	2.45	1.108	2.36	1.029
Tiimiorientaatio	3.08	.859	3.36	.804
Kuuluvuuden tunne	3.10	.928	3.22	.766

Työkavereiden tuen kokemusta mitattiin kyselyssä yhdellä väittämällä: ”Otan aikaa kohtaamisiin työyhteisöni jäsenten kanssa työpäivän aikana (esim. otan hetken aikaa ja pysähdyn juttelemaan työkavereilleni).” On luonnollista, että lähityöskentelyä suosivat viettävät myös enemmän aikaa tällaisissa kohtaamisissa, sillä fyysisesti samassa tilassa oleminen luultavasti luo enemmän spontaaneja vuorovaikutustilanteita verrattuna pelkän digitaalisen viestinnän hyödyntämiseen. Spontaanit keskustelut, lyhyet juttutuokiot ja ylipäättään työkavereiden huomioiminen antamalla heille hetken omasta ajastaan voivat vahvistaa yksilön kokemuksia työkavereilta saatavasta tuesta: yksilö kokee olevansa osa työpaikan prosesseja, hänen ajatuksistaan välitetään ja niille annetaan painoarvoa, ja häntä ollaan myös halukkaita auttamaan (Burroughs & Eby 1998, 511–512). Kuten aiemmin esitettiin, kaikkien vastaajien keskuudessa kokemukset työkavereilta saatavasta tuesta olivat heikentyneet, mutta koska lähityötä suosivat saattavat nykytilanteessa viettää enemmän aikaa spontaaneissa vuorovaikutustilanteissa etätyötä suosiviin verrattuna, saattavat heidän heikentyneen kokemuksensa olla tästä johtuen lievempiä.

Työkavereiden tuesta poiketen emotionaalisen turvallisuuden, tiimiorientaation ja kuuluvuuden kokemusten vahvistuminen oli otoksessa yleisempää etätyötä suosivien keskuudessa. Näitä mahdollisia eroa ryhmien välillä voivat selittää erot fyysiseen etäisyyteen ja kasvokkaiseen kommunikaatioon suhtautumisessa. Voi olla, että osa yksilöistä suosii lähityötä nimenomaan siksi, että heille toimistolla yhdessä työskentely on tärkeä osa yhteisöllisyyden ja kuuluvuuden kokemusta. Etätyöskentelyä suosiville yhteisöllisyyden kokemusten muotoutuminen ei välttämättä ole yhtä sidoksissa fyysiseen läsnäoloon ja kasvokkaiseen vuorovaikutukseen. Tällaiset yksilöt saattavat kyetä rakentamaan vahvoja yhteisöllisyyden kokemuksia myös etäältä. He eivät välttämättä koe tarvitsevansa kasvokkaista vuorovaikutusta tutustuakseen muihin ihmisiin, tunteakseen kuuluvansa joukkoon, rakentaakseen luottamusta ja hyvää yhteishenkeä tai kokeakseen yhteisen toiminnan arvokkaaksi (Burroughs & Eby 1998, 511–512), eli toisin sanoen kokeakseen emotionaalisen turvallisuuden, tiimiorientaation tai kuuluvuuden tunteiden vahvistumista. Koska digitaalinen vuorovaikutus on nykyään hyvin dominoiva kommunikaatiomuoto, saattaa etätyötä suosiville näiden kokemusten rakentaminen olla helpompaa verrattuna niihin, jotka mieluummin tukeutuisivat fyysiseen verkostoon.

5.3.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Kokonaisuudessaan sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksissa ilmeni mahdollisia eroja otokseen valikoituneiden kahta ryhmää edustavien vastaajien välillä, sillä lähityötä suosivien keskuudessa sosiaalisen hyvinvoinnin heikentymisen kokemukset olivat yleisempiä (taulukko 25). Kahden ryhmän välillä ei kuitenkaan havaittu sosiaalisen hyvinvoinnin suhteen tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukot 4 ja 5), eli havaitut erot johtuvat todennäköisesti sattumasta ja otokseen valikoituneista vastaajista, eikä niitä välttämättä voida yleistää perusjoukkoa koskeviksi.

Taulukko 25. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa.

Sosiaalinen hyvinvointi	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	n	%	n	%
1=paljon heikompaa kuin ennen	1	2,5	0	0,00
2=jonkin verran heikompaa kuin ennen	8	20,0	9	14,10
3=samalla tasolla kuin ennen	26	65,0	46	71,90
4=jonkin verran vahvempaa kuin ennen	4	10,0	8	12,5
5=paljon vahvempaa kuin ennen	1	2,5	1	1,6

Kuten taulukossa 26 on havainnollistettu, lähityötä suosivien keskuudessa sosiaalinen hyvinvointi ja sen ulottuvuuksista sosiaalinen pääoma sekä sosiaalinen tuki olivat keskiarvallisesti tarkasteltuna mahdollisesti heikentyneet. Etätyötä suosivien keskuudessa taas yhdelläkään osa-alueella ei havaittu heikentymisen kokemuksia, ja myös kokemus sosiaalisesta hyvinvoinnista pysyi pitkälti entisellä tasollaan. Erot ryhmien välillä ovat pieniä, mutta sosiaalisen hyvinvoinnin voidaan mahdollisesti nähdä heikentyneen otokseen valikoituneiden lähityötä suosivien keskuudessa. Vaikka tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välillä ei havaittu, voidaan otoksessa havaittuja eroavaisuuksia tarkastella tämän tutkimuksen kontekstissa kiinnostavina havaintoina, jotka mahdollisesti koskevat otokseen valikoituneita vastaajia.

Taulukko 26. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemusten muutokset vertailtavien ryhmien keskuudessa keskiarvallisesti tarkasteltuna.

	Lähityötä suosivat (<80 %)		Etätyötä suosivat (≥80 %)	
	keskiarvo	keskihajonta	keskiarvo	keskihajonta
Sosiaalinen pääoma	2.95	.639	3.05	.602
Sosiaalinen tuki	2.83	.675	3.13	.604
Yhteisöllisyys	3.07	.829	3.11	.737
Sosiaalinen hyvinvointi	2.90	.709	3.02	.577

Kuten aiemmin esitettiin, havaitut erot sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemuksissa voivat johtua esimerkiksi eri ryhmiin kuuluvien yksilöiden mieltymyksistä vuorovaikutuksen suhteen. Lähityötä suosivat eivät ehkä turvaudu etätyötä suosivien tavoin yhtä vahvasti digitaaliseen vuorovaikutusverkostoon, ja vähemmistöön kuuluvina heille mieluisan kasvokkaisen vuorovaikutuksen toteuttaminen saattaa olla aiempaa haasteellisempaa. Lähityötä ja kasvokkaista vuorovaikutusta suosivien yksilöiden kohdalla nykyinen tilanne ei siis välttämättä ole ihanteellinen, jolloin heidän kokemuksensa sosiaalisesta pääomasta ja tuesta saattavat kärsiä voimakkaammin verrattuna niihin, jotka mahdollisesti kokevat etätyöskentelyn itselleen sosiaalisesta näkökulmasta mielekkäänä työskentelytapana.

Yhteisöllisyyden suhteen kummassakin ryhmässä oli yleisesti koettu vahvistumisen kokemuksia. On mahdollista, että etänä tehdystä työstä riippumatta lisääntynyt digitaalinen vuorovaikutus on tuonut työpaikan ihmissuhdeverkoston entistä helpommin saataville (Sarason 1974), ja yhdessä voitettujen korona-ajan haasteiden ovat lujittaneet yksilön käsitystä työyhteisöön kuulumisesta (Newbrough & Chavis 1986, 6). Koska

yhteisöllisyyden kokemusten suhteen erot ryhmien välillä olivat pieniä ja muutos ryhmissä oli myös samansuuntainen, mahdolliset otoksessa havaitut erot sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksessa selittyvät pitkälti sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen ulottuvuuksien kautta.

Otoksessa tehdyt havainnot ovat ristiriitaisia aiemman tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi Bailey ja Kurkland (2002, 390–391) esittävät aiempaan tutkimukseen perustuen kokoaikaisesti etänä työskentelevien jäävän mahdollisesti helpommin ulkopuolisiksi ja eristäytyneiksi muusta työyhteisöstä verrattuna osa-aikaisesti etänä työskenteleviin. Lisääntyneet eristäytymisen kokemukset taas voivat olla yhteydessä heikentyneeseen vuorovaikutukseen (Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2001, 120), minkä kautta eristäytyminen voi vaikuttaa negatiivisesti myös sosiaaliseen hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa otoksessa tehdyt havainnot ovat päinvastaisia, sillä etätöitä suosivien keskuudessa hyvinvoinnin kokemuksissa ei ollut havaittavissa negatiivista muutosta, toisin kuin lähityötä suosivien kohdalla.

Voi olla, että toimeksiantajaorganisaation tapauksessa vuorovaikutus on siirtynyt lisääntyneen etätöön myötä digitaaliseen ympäristöön niin vahvasti, että ulkopuoliseksi eivät koekaan jäävänsä etätöitä suosivat vaan ne, jotka valitsisivat mieluummin turvautua fyysisesti läsnä olevaan verkostoon. Kun lähityötä suosivat jäävät vähemmistöön, saattaa tilanne kääntyä Bailey ja Kurklandin (2002, 390–391) esittämään nähden päinvastaiseksi. Eristäytymisen tunteita ei välttämättä enää herätäkään toimistolla tapahtuvasta vuorovaikutuksesta ulos jääminen, koska tällaista vuorovaikutusta on aiempaa vähemmän. Sen sijaan tunne siitä, että ei kykene täyttämään vuorovaikutustarpeitaan digitaalisen vuorovaikutuksen avulla, jota taas on aiempaa enemmän, saattaa aiheuttaa ulkopuolisuuden kokemuksia.

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Etätyön tekeminen on koronapandemian vaikutuksesta yleistynyt suomalaisten palkansaajien keskuudessa merkittävästi viimeisen parin vuoden aikana, ja samalla on noussut esiin huoli sosiaalisten suhteiden tilasta työpaikoilla (Sutela & Pärnänen 2021, 11, 49–50). Sosiaalisten suhteiden mahdollisella kärsimisillä etätyössä voi olla huolestuttavia seurauksia niin yksilöiden hyvinvoinnille (Burns ym. 2020; Macdonald & Hülür 2021) kuin myös organisaatioiden suoriutumiselle (Royal & Rossi 1996; Abu Al-Rub 2004; Lambert ym. 2016; Lampinen ym. 2017; Berthelsen ym. 2021; Karunarathne 2022; Zhang ym. 2022). Työnantajien onkin tärkeää tiedostaa, mitkä ovat etätyön sosiaaliset vaikutukset omassa organisaatiossa.

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut henkilöstön kokemaan sosiaalisen hyvinvointiin talous- ja henkilöstöhallintoalalla toimivassa toimeksiantajaorganisaatiossa. Tarkoituksena oli kartoittaa, onko koronapandemian myötä lisääntynyt etätyö mahdollisesti heikentänyt tai vahvistanut organisaation kontekstissa esiintyvien sosiaalisten suhteiden kautta rakentuvan hyvinvoinnin (McGregor 2007, 336–339) kokemuksia tai kokemuksia sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksista (sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki, yhteisöllisyys), ja onko etänä tehdyn työn määrä mahdollisesti vaikuttanut näihin kokemuksiin.

Tutkimuskohteena oli toimeksiantajan Manner-Suomen organisaatio, jossa oli koronapandemian myötä siirrytty entistä laajempaan etätyöhön. Koska tavoitteena oli saada kattava yleiskuva kohdeorganisaation henkilöstön etätyöhön liittyvistä kokemuksista, toteutettiin tutkimus hyödyntäen kvantitatiivista kyselylomaketta (liite 1), jota jaettiin organisaation intranetissä. Kyselylomake rakennettiin perustuen aiempaan kirjallisuuteen sekä aiemmassa tutkimuksessa hyödynnettyihin sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden mittareihin. Analyysissä hyödynnettäviä vastauksia saatiin 104, ja näitä vastauksia analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Tuloksia analysoitiin koko vastaajajoukon tasolla, minkä lisäksi tarkasteltiin mahdollisia eroavaisuuksia lähityötä- ja etätyötä suosivien välillä.

Tulosten perusteella laajempaan etätyöhön siirtyminen koronapandemian myötä ei ole toimeksiantajaorganisaatiossa juurikaan heikentänyt tai vahvistanut sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksia, ja kokemukset sekä sosiaalisesta pääomasta, sosiaalisesta

tuesta että yhteisöllisyydestä ovat pysyneet pitkälti ennallaan. Kokemukset sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen muutoksesta olivat hyvin samankaltaiset, ja näihin verrattuna yhteisöllisyyden kokemuksissa oli otoksessa havaittavissa mahdollista vahvistumista, vaikka tämä vahvistuminen ei osoittautunutkaan tilastollisesti merkitseväksi.

Muuttumattomana pysyneiden kokemusten taustalla voi olla monia tekijöitä. Voi olla, että sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta merkittävänä rakennusaineena toimiva sosiaalinen vuorovaikutus on edelleen kyetty organisaatiossa säilyttämään, kun vähentynyt kasvokkainen kommunikaatio on korvattu digitaalisten kanavien kautta tapahtuvalla vuorovaikutuksella. Yksilöillä on nykytilanteessa myös laaja vapaus päättää etätyöskentelyn määrästä, joten jokainen on kyennyt rakentamaan oman sosiaalisen hyvinvointinsa ylläpitämisen kannalta mieleisimmän tavan tehdä työtä. On myös mahdollista, että vastaajista iso osa yksinkertaisesti kokee etätyön työskentelymuotona sopivan omiin mieltymyksiinsä sekä persoonaansa. Nykyinen etätyötilanne ei myöskään välttämättä ole vastaajille täysin uusi, ja voi olla, että osalle vastaajista nykytilanne vastaa etätyön määrän suhteen hyvin pitkälti koronapandemiaa edeltänyttä aikaa.

Yhteisöllisyyden kokemusten mahdollista lievää vahvistumista voi selittää yhteisöllisyyden ilmiön luonne. Etätyön aikainen aktiivinen digitaalisten vuorovaikutuskanavien käyttö on saattanut tehdä työpaikan vuorovaikutusverkostosta entistä helpommin saavutettavan, kun koko työyhteisön muodostama verkosto on vain muutaman klikkauksen päässä. Myös koronapandemian aikaisista haasteista selviäminen yhdessä on saattanut lujittaa yhteisöllisyyden tunteita ja yksilöiden käsityksiä juuri tähän työyhteisöön kuulumisesta. Vastaajien joukossa havaittu kokemus lisääntyneistä sosiaalisten suhteiden muodostamisen ja työkavereiden vuorovaikutuksellisen kohtaamisen hankaluuksista voivat mahdollisesti selittää sitä, miksi sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemusten vahvistuminen ei yltänyt otoksessa yhteisöllisyyden kokemusten kanssa täysin samalle tasolle.

Vaikka kokonaisuudessaan sosiaalisen hyvinvoinnin ja sen osa-alueiden kokemuksissa ei havaittu merkittäviä muutoksia, havaittiin kahden vertailtavan ryhmän välillä kokemuseroja. Otokseen valikoituneiden lähityötä suosivien keskuudessa sosiaalisen hyvinvoinnin heikentymisen kokemukset olivat yleisempiä kuin etätyötä suosivilla. Tätä eroa saattoivat selittää etenkin sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kokemukset, joista kummankin osalta heikentymisen kokemukset olivat yleisempiä lähityötä suosivien

keskuudessa. Erojen taustalla voivat olla esimerkiksi yksilöiden henkilökohtaiset mieltymykset. Voi olla, että lähityötä suosivat tekevät enemmän lähityötä, koska he lähtökohtaisesti suosivat kasvokkaista vuorovaikutusta ja fyysistä läsnäoloa työyhteisössä. Tällaiset yksilöt eivät välttämättä koe etätyötä suosivien tavoin yhtä luontevaksi tukeutua digitaaliseen vuorovaikutusverkostoon, eivätkä he kykene täyttämään tarpeitaan sosiaaliselle tuelle sen välityksellä tai rakentamaan sosiaalisen pääoman kannalta tärkeitä yhteyden tunteita yhtä tehokkaasti. Lähityötä tekevät kuuluivat vastaajien joukossa vähemmistöön, joten heille mieluisan kasvokkaisen vuorovaikutuksen toteuttaminen saattaa olla haastavampaa kuin ennen, eli nykytilanne ei välttämättä ole heille ihanteellinen. Otoksessa ilmenneet erot ryhmien välillä osoittautuivat mahdollisesti tilastollisesti merkitseviksi kuitenkin ainoastaan sosiaalisen tuen osa-alueen osalta, joten kokonaisvaltaisen sosiaalisen hyvinvoinnin osalta havaittua eroa vertailtavien ryhmien välillä ei voida yleistää perusjoukkoa koskevaksi.

Aiempi tutkimus tukee tehtyjä havaintoja. Etätyö on aiemmin yhdistetty heikentyneeseen vuorovaikutukseen (Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Baruch 2001, 119; Lal ym. 2021; Nakrošienė ym. 2019; Beckel & Fisher 2022; Kaltiainen & Hakanen 2022, 464), lisääntyneeseen eristäytymiseen (Crossan & Burton 1993; Haddon & Lewis 1994, 196–197; Baruch 2000, 45; Harpaz 2002, 77; Beckel & Fisher 2022) sekä heikentyneisiin yhteyden (Santhanam ym. 2022) ja kuuluvuuden (Lyons ym. 2020) tunteisiin. Näiden ilmiöiden kautta etätyö voi vaikuttaa negatiivisesti sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksiin ja edelleen sosiaaliseen hyvinvointiin. Vaikka kokonaisuudessaan vastaajien kokemuksissa ei ollut tapahtunut negatiivista muutosta, tukevat aiemmat tutkimukset osan vastaajista kokemuksia heikentyneestä hyvinvoinnista. Aiemmin etätyö on liitetty myös heikentyneeseen sosiaaliseen tukeen (Mann & Holdsworth 2003; Mulki ym. 2008; Nakrošienė ym. 2019), mikä piti osan vastaajista kohdalla paikkansa tässäkin tutkimuksessa.

Aiemmassa tutkimuksessa on toisaalta nostettu esille myös digitaalisen vuorovaikutuksen mahdollinen sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden kokemuksia vahvistava vaikutus (Barrera ym. 2002; Coulson 2005; Drentea & Moren-Cross 2005; Shen ym. 2008; Obst & Stafurik 2010; Lee ym. 2018; Nick ym. 2018; Tiwari ym. 2019; Gabbiadini ym. 2020; Spottswood & Wohn 2020, 147; Zhai 2021). Osa vastaajista koki sosiaalisen hyvinvointinsa vahvistuneen, mikä tukee näitä aiempia havaintoja. Merkittävin osa vastaajista koki kuitenkin kokemustensa pysyneen pitkälti

muuttumattomina, mikä taas tukee sekä havaintoja etätyön sosiaalista hyvinvointia heikentävistä että digitaalisen vuorovaikutuksen sosiaalista hyvinvointia vahvistavista vaikutuksista. Etätyö itsessään saattaa heikentää yhteyden kokemuksia, kuuluvuuden tunteita sekä vuorovaikutusta ja lisätä eristäytyneisyyttä, mutta digitaalisen vuorovaikutuksen toimiessa näitä kokemuksia torjuvana tekijänä, voi etätyön kokonaisvaikutus hyvinvoinnille pysyä neutraalina. Aiemmin on myös nostettu esille riittävän sosiaalisen tuen kokemukset etätyössä (Paridon & Hupke 2009; Caillier 2013; Porras & Fonseca 2021), mikä tuli ilmi myös tämän tutkimuksen kontekstissa.

Esimerkiksi Crossan ja Burton (1993, 356), Rovai ja Jordan (2004), Perry ym. (2018), Burns ym. (2020) sekä Charalampous ym. (2022, 348) ovat nostaneet esille etätyöhön liittyvät yksilölliset kokemuserot. Tämän tutkimuksen tulosten voidaan esittää tukevan myös tätä näkökulmaa. Vastaaajien keskuudessa ilmeni sekä heikentymisen että vahvistumisen kokemuksia, ja näiden kokemuserojen taustalla voivat olla myös persoonaan ja henkilökohtaisiin mieltymyksiin liittyvät tekijät.

Saadut tulokset ovat myös osittain ristiriidassa aiemman tutkimuksen kanssa. Aiemmin on esitetty, että kokoaikaisesti etänä työskentelevät jäisivät helpommin eristäytyneeksi työyhteisöstä verrattuna osa-aikaisesti etänä työskenteleviin (Bailey & Kurland 2002, 390–391), mikä voisi edelleen johtaa sosiaalisen hyvinvoinnin heikentymiseen etenkin etätyötä suosivilla. Tässä tutkimuksessa havainnot olivat kuitenkin päinvastaisia. Voi olla, että nykyisessä tilanteessa, jossa vuorovaikutus on siirtynyt entistä vahvemmin digitaalisiin kanaviin, ulkopuolisuuden kokemukset syntyvätkin tämän vuorovaikutuksen ulkopuolelle jäämisestä, eivätkä niinkään toimistolla työskentelevän fyysisen työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä. Lähityötä suosivat saattavat kokea etätyötä suosivia hankalammaksi integroitua osaksi laajaa digitaalista vuorovaikutusta, mikä voi aiheuttaa eristäytyneisyyden tunnetta ja hankaloittaa vuorovaikutusta.

Vaikka huoli etätyön negatiivisista vaikutuksista sosiaaliseen hyvinvointiin työyhteisöissä on noussut entistä vahvemmin esiin koronapandemian alkamisen jälkeen, ei välttämättä kaikissa organisaatioissa tarvitse olla huolissaan etätyön haittavaikutuksista. Etätyö ei tämän tutkimuksen havaintojen perusteella väistämättä aiheuta merkittäviä pitkäaikaisia haittoja sosiaaliselle hyvinvoinnille, vaikka osalle yksilöistä etätyö voikin olla sosiaalista hyvinvointia heikentävä työskentelymuoto. Toisin sanoen tasapainoilu sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen ja uuden työyhteisöstä fyysisesti

etäännyttävän työskentelytavan välillä on mahdollista. Avainasemassa tämän tasapainon luomisessa on digitaalinen kommunikaatio, joka mahdollistaa sosiaalisen läheisyyden fyysisestä etäisyydestä huolimatta. Organisaatioiden onkin tulevaisuudessa syytä kiinnittää huomiota digitaalisen vuorovaikutuksen kehittämisen näkökulmiin, ja luoda tätä kautta mahdollisuuksia sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen etätyössä.

Monissa organisaatioissa etätyöstä on tullut entistä hallitsevampi työskentelymuoto, ja asetelma lähityön ja etätyön välillä on saattanut kääntyä pääläelle. Keskittyminen on vuosien ajan ollut etätyön sujumuuden parantamisessa, mutta myöskään lähityön kehittämistä ei saa etätyön aikakaudella unohtaa. Organisaatioissa on syytä kiinnittää huomiota myös niihin käytäntöihin, joiden avulla nykyään mahdollisesti jopa vähemmistöön kuuluvien lähityötä suosivien yksilöiden sosiaalista hyvinvointia tuetaan. Kun organisaatio haluaa suojautua mahdollisilta sosiaalisen hyvinvoinnin haittavaikutuksilta, on huomio kiinnitettävä tasapuolisesti sekä etätyöhön että lähityöhön liittyviin käytäntöihin ja niiden kehittämiseen sosiaalisista näkökulmista. Tämä voi asettaa organisaation uudenlaisen haasteen eteen: miten ylläpitää ja parantaa yksilöiden sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksia entistä jakautuneemmassa työyhteisössä, jossa sekä lähityön että etätyön tekeminen on kiinteä osa arkea?

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetin sekä validiteetin näkökulmista. Reliabiliteetilla viitataan mittaustulosten toistettavuuteen ja tutkimuksen kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa olennainen osa reliabiliteettia on käytettyjen mittareiden luotettavuus. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Kuten luvussa 4.3 esitettiin, käytettyjen mittareiden luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla, ja mittarit todettiin riittävän yhtenäisiksi ja täten luotettaviksi. Mittarit myös perustuivat jo aiemmassa tutkimuksessa hyödynnettyihin luotettaviksi todettuihin mittaristoihin, mikä loi hyvän pohjan mittareiden luotettavuudelle.

Vaikka tulosten toistettavuutta ei mitattu tekemällä uusintatutkimusta, voidaan ainakin osaa tuloksista pitää aiemman tutkimuksen valossa toistettavina ja täten luotettavina. Aiemmasta tutkimuksesta löytyy tukea esimerkiksi muuttumattomana pysyneille sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksille sekä yksilöiden välillä vaihteleville kokemuksille.

Havaittua lähityötä suosivien yksilöiden sosiaalisen hyvinvoinnin mahdollista heikkenemistä tukevaa aiempaa tutkimusta ei ole, joten etenkin ryhmien välisiä eroja kuvaaviin tuloksiin on syytä suhtautua kriittisesti.

Validiteetilla viitataan tutkimuksen kykyyn mitata sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2007, 226). Kuten luvussa 4.3 esitettiin, tutkimuksessa käytettyjä mittareita voidaan pitää riittävän valideina. Mittarit kattoivat kaikki tarkastelun kohteena olevat osa-alueet, ja mittareiden ulottuvuuksille löytyi selkeät perustelut aiemmasta tutkimuksesta sekä teoriasta (Metsämuuronen 2006, 116). Mittarit myös pohjautuivat valideiksi todettuihin tutkimuksessa jo käytettyihin mittareihin. Käytettyjen mittareiden validiteettiin ja reliabiliteettiin ei kuitenkaan voida suhtautua kriittikittömästi. On mahdollista, että toisella tavalla muotoiluilla, mutta teoriassa samoja asioita mittaavilla mittareilla tehdyt havainnot olisivat olleet toisenlaisia. Mittareiden muotoilu on siis voinut vaikuttaa siihen, millaisia havaintoja niiden avulla tehtiin.

Haasteen käytettyjen mittareiden validiteetille asetti myös mittareiden sisältämien väittämien ja vastausvaihtoehtojen taustaoletukset. Väittämien vastausvaihtoehtoihin liittyi oletus siitä, että vaihtoehdot 1 ja 2 kuvaavat heikentymisen kokemusta, kun taas vaihtoehdot 4 ja 5 kuvaavat vahvistumisen kokemusta. Esimerkiksi vastaajan valitessa vastausvaihtoehto 2 väittämään ”Vietän aikaa sosiaalisissa tilaisuuksissa työyhteisöni jäsenten kanssa (esim. kahvitauot, työpaikan järjestämät tapahtumat).”, tulkitaan tämä vastauksia analysoidessa niin, että henkilön kokemus sosiaalisesta pääomasta on tällä osa-alueella heikentynyt. Näin ei kuitenkaan välttämättä todellisuudessa ole, sillä osa vastaajista saattaa pitää vähäisempää yhteisissä sosiaalisissa tilaisuuksissa vietettyä aikaa hyvänä ja sosiaalista hyvinvointiaan parantava tekijänä. Kaikkien vastaajien kohdalla väittämät eivät siis välttämättä tosiasiasissa mittaa sitä, mitä niillä on ollut tarkoitus mitata. Tätä seikkaa voidaan pitää merkittävänä validiteettia heikentävänä tekijänä, joten myös tuloksiin on tästä näkökulmasta suhtauduttava kriittisesti.

Tutkimuksen validiteettiin vaikuttavat myös otantaan liittyvät seikat (Metsämuuronen 2006, 55). Tutkimuksen lopullinen otos (n=104) oli kooltaan juuri riittävä tilastollista tarkastelua varten, mutta suuremmalla otoksella tulosten validiteetti olisi todennäköisesti ollut parempi ja tilastollisilla menetelmillä saadut tulokset luotettavampia. Myös vertailtavat ryhmät jäivät kooltaan pieniksi (n=40 ja n=64), mikä voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Kaikkia tehtyjä havaintoja tai ryhmien välisiä eroja ei myöskään kyetty

osoittamaan tilastollisesti merkitseviksi, mikä rajoittaa tulosten yleistämistä perusjoukkoon. On myös hankala tarkasti arvioida, kuinka hyvin lopullinen otos edusti koko perusjoukkoa etänä tehdyn työn osuuden suhteen. Vastaajista merkittävä osa (83,7 %) ilmoitti työskentelevänsä työajastaan vähintään puolet etänä, mutta saatavilla ei ollut koko perusjoukkoa kuvaavaa aineistoa, johon tätä tulosta olisi voinut verrata. Voi siis olla, että vastaajien jakauma etänä tehdyn työajan suhteen ei täysin vastaa koko perusjoukossa vallitsevaa tilannetta. Käytössä ei myöskään ollut tarkkaa tietoa siitä, oliko kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla mahdollisuus täysin vapaasti valita etänä tehtävän työn osuus, vai saattoiko tähän liittyä jonkinlaisia rajoitteita, jotka luonnollisesti voisivat vaikuttaa siihen, millaisena yksilö kokee etätyön ja sen vaikutukset.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa etätyön vaikutuksia sosiaaliseen hyvinvointiin, mutta vastaajien kokemuksiin ovat saattaneet vaikuttaa etätyön yleistymisen ohella myös muut tekijät. Koetut heikentymisen ja vahvistumisen tunteet eivät välttämättä selity pelkästään etätyöllä, vaan taustalla voi olla myös esimerkiksi tehtävien muutokseen, tiimin vaihtoon, työpaikan vaihtumiseen tai henkilökohtaisen elämän aspekteihin liittyviä tekijöitä. Näiden muiden tekijöiden vaikutuksia ei kyetty tutkimuksessa eliminoimaan, joten niiden mahdollinen vaikutus tuloksiin on syytä tiedostaa.

Tutkimuksessa saatujen tulosten yleistämiseen on syytä suhtautua kriittisesti. Esimerkiksi väittämien asettelu, otoksen koko, tilastollisen merkitsevyyden puuttuminen sekä poikittaistutkimusasetelman käyttäminen voivat heikentää tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta perusjoukossa. Tuloksia ei voida myöskään yleistää laajasti koskemaan muita organisaatioita. Kohdeorganisaatiossa työ on luonteeltaan tietynlaista, ja yksilöillä on laaja vapaus valita etänä tehdyn työajan määrä. Vastaavanlaisia tuloksia voitaisiin mahdollisesti saada samankaltaisissa samalla alalla toimivissa organisaatioissa, mutta esimerkiksi toisen toimialan organisaatiossa, jossa etätyönä tehdyn työn määrää säädelään tiukemmin, tulokset voisivat olla erilaisia.

6.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Etätyön yhteyksiä sosiaalisen hyvinvointiin on toistaiseksi tutkittu vain vähän, ja esimerkiksi etätyön ja sosiaalisen pääoman sekä etätyön ja yhteisöllisyyden yhteyksistä kaivataan lisää tutkimusta. Sosiaalinen hyvinvointi on laaja kokonaisuus, joten

tulevaisuudessa on syytä keskittyä etätyön ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteyksien tutkimiseen myös muista kuin tässä tutkimuksessa esitetyistä sosiaalisen hyvinvoinnin aspekteista. Tulevaisuuden tutkimuskohteita voisivat olla esimerkiksi etätyön vaikutukset kokemuksiin sosiaalisesta yhteydestä, sosiaalisista kontakteista tai yksinäisyydestä. Kun etätyön vaikutuksia sosiaaliseen hyvinvointiin tutkitaan erilaisten ilmiöiden kautta, saadaan entistä kattavampi käsitys siitä, millaisia vaikutuksia etätyöllä voi olla yksilöiden sosiaaliselle hyvinvoinnille.

Aiemmin etätyö on monissa organisaatioissa nähty toissijaisena työskentelymuotona, mutta etätyön yleistymisen myötä työntekotavat ovat entistä jakautuneemmat: osa suosii toimistolla työskentelyä, ja osa haluaa työskennellä mahdollisimman paljon etänä. Aiempaa tutkimusta näiden eri ryhmien välisistä kokemuseroista etätyön ja sosiaalisten aspektien suhteen on hyvin vähän. Tämä tutkielma toi osansa tähän tutkimusalueeseen, mutta myös tulevaisuuden tutkimuksessa on syytä käsitellä tätä näkökulmaa.

Beckelin ja Fisherin (2022) mukaan merkittävä osa etätyön tutkimuksesta on kohdistunut sellaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät vain jonkin verran etänä, ja esimerkiksi enemmän kuin 2–3 työpäivää viikossa etänä tekeviä on tutkittu vähemmän. Tämä tutkimus keskittyi kartoittamaan myös niiden työntekijöiden kokemuksia, jotka työskentelevät selkeästi suurimman osan työajastaan etänä. Etätyön yleistyessä olisikin myös kokoaikaisia tai etänä suurimman osan työstään tekeviä syytä tutkia enemmän, ja kartoittaa kokoaikaisen etätyön vaikutuksia sosiaaliseen hyvinvointiin.

Etätyön vaikutuksia työpaikan sosiaalisiin suhteisiin on syytä tulevaisuudessa tutkia myös erilaisissa konteksteissa. Tämä tutkielma keskittyi tietyllä alalla toimivaan suuryritykseen, mutta monipuolisemman kuvan saamiseksi olisi tutkittava kattavasti eri aloilla toimivia organisaatioita, ja huomioitava myös henkilöstömäärän mahdolliset vaikutukset. Kun uutta tutkimustietoa saadaan monipuolisesti eri näkökulmista, syntyy kattavampi käsitys siitä, millaisia vaikutuksia etätyöllä voi olla työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työntekijöiden työpaikalla kokemaan sosiaaliseen hyvinvointiin.

Lähteet

- Abu Al-Rub, R. F. (2004) Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, Vol. 36 (1), 73–78.
- Abubakar, HM. (2021) Cultural pluralism and social connectedness as predictors of immigrant students' social wellbeing and achievements. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, Vol. 8 (4), 154–170.
- Allen, T. D. – Golden, T. D. – Shockley, K. M. (2015) How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 16 (2), 40–68.
- Andresen, M. – Goldmann, P. – Volodina, A. (2018) Do overwhelmed expatriates intend to leave? The effects of sensory processing sensitivity, stress, and social capital on expatriates' turnover intention. *European Management Review*, Vol. 15 (3), 315–328.
- Arubayi, O. D. – Ejeta, D. M. (2022) Coping competence and social support on job performance in the Nigerian tourism industry. *Journal of Environmental Management & Tourism*, Vol. 13 (6), 1672–1680.
- Asensio-Martínez, Á. – Leiter, M. P. – Gascón, S. – Gumuchian, S. – Masluk, B. – Herrera-Mercadal, P. – Albesa, A. – Carcía-Campayo, J. (2019) Value congruence, control, sense of community and demands as determinants of burnout syndrome among hospitality workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 25 (2), 287–295.
- 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*, Vol. 23 (4), 383–400.
- Barrera, M. – Glasgow, R. E. – McKay, H. G. – Boles, S. M. – Feil, E. G. (2002) Do Internet-based support interventions change perceptions of social support? An experimental trial of approaches for supporting diabetes self-management. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 30 (5), 637–654.

- Baruch, Y. (2000) Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 15 (1), 34–49.
- Baruch, Y. (2001) The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 3 (2), 113–129.
- Beckel, J. L. O. – Fisher, G. G. (2022) Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19 (7): 3879.
- Ben-Tzur, N. – Zanbar, L. – Kaniasty, K. (2021) Mastery, social support, and sense of community as protective resources against psychological distress among Israelis exposed to prolonged rocket attacks. *Journal of Traumatic Stress*, Vol. 34 (3), 501–511.
- Berthelsen, H. – Owen, M. – Westernlund, H. (2021) Does workplace social capital predict care quality through job satisfaction and stress at the clinic? A prospective study. *BMC Public Health*, Vol. 21 (1): 1320.
- Bhandari, H. – Yasunobu, K. (2009) What is social capital? A Comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, Vol. 37 (3), 480–510.
- Bishop, P. D. – Chertok, F. – Jason, L. A. (1997) Measuring sense of community: Beyond local boundaries. *The Journal of Primary Prevention*, Vol. 18 (2), 193–212.
- Björk, J. M. – Bolander, P. – Forsman, A. K. (2022) Investigating employee perceptions: Association between recognized individual talents and social wellbeing. *Frontiers in Psychology*, Vol. 13 (1): 959559.
- Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. Teoksessa: *Handbook of theory and research for the sociology of education*, toim. J. G. Richardson, 241–258. Greenwood Press, New York.
- Boz Semerci, A. – Tayfur Ekmekci, O. (2020) Social support as a predictor of quality of life: Turkish validation of two-way social support scale. *Psychology, Health & Medicine*, Vol. 25 (1), 13–24.

- Burns, D. – Dagnall, N. – Holt, M. (2020) Assessing the impact of the Covid-19 pandemic on student wellbeing at universities in the United Kingdom: A conceptual analysis. *Frontiers in education*, Vol. 5 (1): 582882.
- Burroughs, S. M. – Eby, L. T. (1998) Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology*, Vol. 26 (6), 509–532.
- Caillier, J. G. (2013) Does teleworking affect managing for results and constructive feedback? A research note. *Canadian Public Administration*, Vol. 56 (4), 638–654.
- Canale, N. – Marino, C. – Lenzi, M. – Vieno, A. – Griffiths, M. D. – Gaboardi, M. – Giraldo, M. – Cervone, C. – Massimo, S. (2021) How communication technology fosters individual and social wellbeing during the Covid-19 pandemic: Preliminary support for a digital interaction model. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 23 (2), 727–745.
- Capone, V. – Donizzetti, A. R. – Petrillo, G. (2018) Classroom relationships, sense of community, perceptions of justice, and collective efficacy for students' social well-being. *Journal of Community Psychology*, Vol. 46 (3), 374–382.
- Chang, M. (2017) On the relationship between intragroup conflict and social capital in teams: A longitudinal investigation in Taiwan. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38 (1), 3–27.
- Charalampous, M. – Grant, C. A. – Tramontano, C. (2022) 'It needs to be the right blend': A qualitative exploration of remote e-workers' experience and well-being at work. *Employee Relations*, Vol. 44 (2), 335–355.
- Chen, X. – Stanton, B. – Gong, J. – Fang, X. – Li, X. (2009) Personal Social Capital Scale: An instrument for health and behavioral researches. *Health Education Research*, Vol. 24 (2), 306–317.
- Chen, Z. – Liu, S. – Yu, Y. – Bwanali, T. R. – Douangdara, V. (2020) Community satisfaction, sense of community, and social well-being in China. *Social Behavior and Personality*, Vol. 48 (11), 1–9.

- Claridge, T. (2018) Dimensions of social capital - structural, cognitive, and relational. *Social Capital Research*, 20.1.2018.
- Clausen, T. – Meng, A. – Borg, V. (2019) Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 61 (10), 800–805.
- Cobb, S. (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, Vol. 38 (5), 300–314.
- Coenen, M. – Kok, R. A. W. (2014) Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, Vol. 32 (4), 564–576.
- Cohen, S. – Syme, S. L. (1985) Issues in the study and application of social support. Teoksessa: *Social support and health*, toim. Sheldon Cohen – S. Leonard Lyne, 3–22. Academic Press, Orlando.
- Coleman, J. S. (1988) Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, Vol. 94 (1988), S95–S120.
- Collins, A. M. – Hislop, D. – Carwright, S. (2016) Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 31 (2), 161–175.
- Coulson, N. S. (2005) Receiving social support online: An analysis of a computer-mediated support group for individuals living with irritable bowel syndrome. *CyberPsychology & Behavior*, Vol. 8 (6), 580–584.
- Crossan, G. – Burton, P. F. (1993) Teleworking stereotypes: a case study. *Journal of Information Science*, Vol. 19 (5), 349–362.
- Drentea, P. – Moren-Cross, J. L. (2005) Social capital and social support on the web: the case of an internet mother site. *Sociology of Health & Illness*, Vol. 27 (7), 920–943.

Eurofound (2021a) Working during Covid-19. Data and resources.

<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>, viitattu 22.3.2023.

Eurofound (2021b) European Industrial Relations Dictionary. Telework.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>, viitattu 22.3.2023.

Framke, E. – Sørensen, O. H. – Pedersen, J. – Clausen, T. – Borg, V. – Rugulies, R. (2019) The association of vertical and horizontal workplace social capital with employees' job satisfaction, exhaustion and sleep disturbances: a prospective study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 92 (6), 883–890.

Fronda, D. C. – Labrague, L. J. (2022) Turnover intention and coronaphobia among frontline nurses during the second surge of Covid-19: The mediating role of social support and coping skills. *Journal of Nursing Management*, Vol. 30 (3), 612–621.

Gabbiadini, A. – Baldissarri, C. – Durante, F. – Valtorta, R. R. – De Rosa, M. – Gallucci, M. (2020) Together apart: The mitigating role of digital communication technologies on negative affect during the Covid-19 outbreak in Italy. *Frontiers in Psychology*, Vol. 11 (1): 554678.

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*, Vol. 25 (1), 27–47.

Gittell, R. J. – Vidal, A. (1998) *Community organizing building social capital as a development strategy*. Sage, California.

Grant, C. A. – Wallace L. M. – Spurgeon, P. C. – Tramontano, C. – Charalampous, M. (2019) Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, Vol. 41 (1), 16–33.

Haddon, L. – Brynin, M. (2005) The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 20 (1), 34–46.

- Haddon, L. – Lewis, A. (1994) The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 5 (1), 193–223.
- Hagerty, B. M. K. – Lych-Sauer, J. – Patusky, K. L. – Bouwsema, M. – Collier, P. (1992) Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol. 6 (3), 172–177.
- Harpaz, I. (2002) Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 51 (2/3), 74–80.
- Harpham, T. – Grant, E. – Thomas, E. (2002) Measuring social capital within health surveys: Key issues. *Health Policy and Planning*, Vol. 17 (1), 106–111.
- Heikkilä, T. (2014) *Tilastollinen tutkimus*. 9. uud. p. Edita, Helsinki.
- Helgeson, V. S. (1993) Two important distinctions in social support: Kind of support and perceived versus received. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 23 (10), 825-845.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. (2007) *Tutki ja kirjoita*. 13. osin uud. p. Tammi, Helsinki.
- House, J. S. (1981) *Work stress and social support*. Addison-Wesley, Boston.
- House, J. S. – Kahn, R. L. (1985) Measures and concepts of social support. Teoksessa: *Social support and health*, toim. Sheldon Cohen – S. Leonard Lyne, 83–108. Academic Press, Orlando.
- House, J. S. – Umberson, D. – Landis, K. R. (1988) Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, Vol. 14 (1), 293–318.
- Hurem, A. – Rowan, L. – Grootenboer, P. (2021) The link between social wellbeing, belonging, and connectedness of international students in Australian high schools. *Frontiers in Education*, Vol. 6 (1): 681956.

- Jaremka, L. M. – Kane, H. S. – Bell, A. V. (2022) Threats to belonging and health: Understanding the impact of the Covid-19 pandemic using decades of research. *Social Issues and Policy Review*, Vol. 16 (1), 125–163.
- Jasiński, A. M. – Derbis, R. (2023) Social support at work and job satisfaction among midwives: The mediating role of positive affect and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 79 (1), 149–160.
- Kalaitzaki, A. – Tsouvelsa, G. – Koukouli, S. (2021) Social capital, social support and perceived stress in college students: The role of resilience and life satisfaction. *Stress and Health*, Vol. 37 (3), 454–465.
- 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. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 48 (6), 457–467.
- Karunaratne, R. A. I. C. (2022) Role of social support in lessening expatriate turnover intention. *South Asian Journal of Human Resources Management*, julkaistu verkossa 22.6.2022.
- Keyes, C. L. M. (1998) Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 61 (2), 121–140.
- Lal, B. – Dwivedi, Y. K. – Haag, M. (2021) Working from home during Covid-19: Doing and managing technology-enabled social interaction with colleagues at a distance. *Information Systems Frontiers*, julkaistu verkossa 27.8.2021.
- Lambert, E. G. – Minor, K. I. – Wells, J. B. – Hogan, N. L. (2016) Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, Vol. 53 (1), 22–32.
- Lampinen, M.-S. – Suutala, E. A. – Konu, A. E. (2017) Sense of community, organizational commitment and quality of services. *Leadership in Health Services*, Vol. 30 (4), 378–393.

- Lapierre, L. M. – Van Steenberg, E. F. – Peeters, M. C. W. – 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*, Vol. 37 (6), 804–822.
- Larson, J. S. (1993) The measurement of social well-being. *Social Indicators Research*, Vol. 28 (3), 285–296.
- Lee, R. M. – Robbins, S. B. (1995) Measuring belongingness: The Social Connectedness and the Social Assurance Scales. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 42 (2), 232–241.
- Lee, S. – Chung, J. E. – Park, N. (2018) Network environments and well-being: An examination of personal network structure, social capital, and perceived social support. *Health Communication*, Vol. 33 (1), 22–31.
- Lincoln, K. D. (2000) Social support, negative social interactions, and psychological well-being. *Social Service Review*, Vol. 74 (2), 231–252
- Littman, D. M. (2022) Third places, social capital, and sense of community as mechanisms of adaptive responding for young people who experience social marginalization. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 69 (3-4), 436–450.
- Liu, D. – Yang, X. – Zhang, C. – Tang, Q. – Xie, Y. – Shi, L. (2022a) Impact of job satisfaction and social support on job performance among primary care providers in Northeast China: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, Vol. 10 (1): 884955.
- Liu, T. W. – Ng, S. S. M. – Tsoh, J. – Chen, P. – Xu, R. H. – Wong, T. W. L. – Tse, M. M. Y. (2022b) Translation and initial validation of the Chinese (Cantonese) Brief 2-Way Social Support Scale for use in people with chronic stroke. *BioMed Research International*, Vol. 2022 (1): 3511631.
- Lyons, Z. – Wilcox, H. – Leung, L. – Dearsley, O. (2020) Covid-19 and the mental well-being of Australian medical students: impact, concerns and coping strategies used. *Australasian Psychiatry*, Vol. 28 (6), 649–652.

- Macdonald, B. – Hülür, G. (2021) Well-being and loneliness in Swiss older adults during the Covid-19 pandemic: The role of social relationships. *The Gerontologist*, Vol. 61 (2), 240–250.
- Mann, S. – Holdsworth, L. (2003) The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 18 (3), 196–211.
- McCole, D. (2015) Seasonal employees: The link between sense of community and retention. *Journal of Travel Research*, Vol. 54 (2), 193–205.
- McGinty, A. S. – Justice, L. – Rimm-Kaufman, S. E. (2008) Sense of school community for preschool teachers serving at-risk children. *Early Education and Development*, Vol. 19 (2), 361–384.
- McGregor, A. J. (2007) Researching wellbeing: From concepts to methodology. Teoksessa: *Wellbeing in developing countries*, toim. Ian Gough – Allister J. McGregor, 316–350. Cambridge University Press, Cambridge.
- McMillan, D. W. – Chavis, D. M. (1986) Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, Vol. 14 (1), 6–23.
- Metsämuuronen, J. (2006) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Opiskelijalaitos 2. 3. uud. p.* International Methelp, Helsinki.
- Mishra, S. (2020) Social networks, social capital, social support and academic success in higher education: A systematic review with a special focus on ‘underrepresented’ students. *Educational Research Review*, Vol. 29 (1): 100307.
- Mulki, J. P. – Locander, W. B. – Marshall, G. W. – Harris, E. G. – Hensel, J. (2008) Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 28 (1), 67–78.
- Nahapiet, J. – Ghoshal, S. (1998) Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, Vol. 23 (2), 242–266.

- Nakrošienė, A. – Bučiūnienė, I. – Goštautaitė, B. (2019) Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, Vol. 40 (1), 87–101.
- Newbrough, J. R. – Chavis, D. M. (1986) Psychological sense of community, I: Foreword. *Journal of Community Psychology*, Vol. 14 (1), 3–5.
- Nick, E. – Cole, D. A. – Cho, S.-J. – Smith, D. K. – Carter, T. G. – Zelkowitz, R. L. (2018) The online social support scale: Measure development and validation. *Psychological Assessment*, Vol. 30 (9), 1127–1143.
- Noël, N. M. – Michaels, C. – Levas, M. G. (2003) The relationship of personality traits and self-monitoring behavior to choice of business major. *Journal of Education for Business*, Vol. 78 (3), 153–157.
- O'Connor, E. L. – Longman, H. – White, K. M. – Obst, P. L. (2015) Sense of community, social identity and social support among players of massively multiplayer online games (MMOGs): A qualitative analysis: Social relationships between MMOG players. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 25 (6), 459–473.
- Obst, P. – Shakespeare-Finch, J. – Krosch, D. J. – Rogers, E. J. (2019) Reliability and validity of the Brief 2-Way Social Support Scale: an investigation of social support in promoting older adult well-being. *SAGE Open Medicine*, Vol. 7 (1).
- Obst, P. – Stafurik, J. (2010) Online we are all able bodied: Online psychological sense of community and social support found through membership of disability-specific websites promotes well-being for people living with a physical disability. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 20 (6), 525–531.
- OECD (2021) Covid-19 and well-being: Life in pandemic. OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd.org/wise/COVID-19-and-Well-being-Highlights.pdf>.
- Pai, N. – Vella, S.-L. (2021) Covid-19 and loneliness: A rapid systematic review. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, Vol. 55 (12), 1144–1156.

- Paridon, H. – Hupke, M. (2009) Psychosocial impact of mobile telework: Results from an online survey. *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 5 (1).
- Perry, S. J. – Rubino, C. – Hunter, E. M. (2018) Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 27 (5), 577–593.
- Peterson, N. A. – Speer, P. W. – McMillan, D. W. (2008) Validation of a brief sense of community scale: Confirmation of the principal theory of sense of community. *Journal of Community Psychology*, Vol. 36 (1), 61–73.
- Pirttilä, I. – Janhonen, M. – Johanson, J.-E. – Nikkilä, R. (2009) Sujuuko yhteistyö? Sosiaalinen pääoma ja organisaation toimivuus. *Työelämän tutkimus*, Vol. 7 (1), 3–15.
- Porras, J. D. – Fonseca, L. A. P. (2021) Reward, social support and general health in Colombian teleworkers. A mixed study. Teoksessa: *Proceedings of the 21st congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021): Volume 1: Systems and macroergonomics*, toim. Nancy L. Black – W. Patrick Neumann – Ian Noy, 123–130. Springer, Berlin.
- Putnam, R. D. – Leonardi, R. – Nonetti, R. Y. (1993) *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Quinn, K. (2021) Social media and social wellbeing in later life. *Ageing and Society*, Vol. 41 (6), 1349–1370.
- Rovai, A. P. – Jordan, H. M. (2004) Blended learning and sense of community: A comparative analysis with traditional and fully online graduate courses. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, Vol. 5 (2), 1–13.
- Royal, M. A. – Rossi, R. J. (1996) Individual-level correlates of sense of community: Findings from workplace and school. *Journal of Community Psychology*, Vol. 24 (4), 395–416.

- Santhanam, G. – Balaji, K. D – Joseph, S. Z. (2022) Plug and play new joiners during pandemic times: Creating a sense of belonging. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, Vol. 13 (3), 1186-1190.
- Sarason, S. B. (1974) *The psychological sense of community: Prospects for a community psychology*. Jossey Bass, San Francisco.
- Sardeshmukh, S. R. – Sharma, D. – Golden, T. D. (2012) Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model: Impact of telework on exhaustion and job engagement. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 27 (3), 193–207.
- Shakespeare-Finch, J. – Obst, P. L. (2011) The development of the 2-Way Social Support Scale: A measure of giving and receiving emotional and instrumental support. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 93 (5), 483–490.
- Shen, D. – Nuankhieo, P. – Huang, X. – Amelung, C. – Laffey, J. (2008) Using social network analysis to understand sense of community in an online learning environment. *Journal of Educational Computing Research*, Vol. 39 (1), 17–36.
- Shin, J. I. – Lee, E. (2016) The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea. *Journal of Nursing Management*, Vol. 24 (7), 934–942.
- Shinn, M. – Lehmann, S. – Wong, N. W. (1984) Social interaction and social support. *Journal of Social Issues*, Vol. 40 (4), 55–76.
- Sigursteinsdottir, H. – Karlsdottir, F. B. (2022) Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during Covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19 (8): 4724.
- Sousan, A. – Farmanesh, P. – Zargar, P. (2022) The effect of surface acting on job stress and cognitive weariness among healthcare workers during the Covid-19 pandemic: Exploring the role of sense of community. *Frontiers in Psychology*, Vol. 13 (1): 826156.


- Spottswood, E. L. – Wohn, D. Y. (2020) Online social capital: recent trends in research. *Current Opinion in Psychology*, Vol. 36 (1), 147–152.
- Sullivan, C. (2003) What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 18 (3), 158–165.
- Sutela, H. – Pärnänen, A. (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021. Tilastokeskus.
https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf.
- Tardy, C. H. (1985) Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13 (2), 187–202.
- Tiwari, S. – Lane, M. – Alam, K. (2019) Do social networking sites build and maintain social capital online in rural communities? *Journal of Rural Studies*, Vol. 66 (1), 1–10.
- Tuominen, M. – Haanpää, L. (2021) Young people's well-being and the association with social capital, i.e. social networks, trust and reciprocity. *Social Indicators Research*, Vol. 159 (2), 617–645.
- van Houwelingen-Snippe, J. – Allouch, S. M. – van Rompay, T. J. L. (2022) 'That is a place where I would want to go': Investigating digital nature to enhance social wellbeing among older adults. *Ageing and Society*, julkaistu verkossa 31.1.2022.
- van Zyl, L. E. (2021) Social study resources and social wellbeing before and during the intelligent Covid-19 lockdown in the Netherlands. *Social Indicators Research*, Vol. 157 (1), 393–415.
- Vangelisti, A. L. (2009) Challenges in conceptualizing social support. *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol. 26 (1), 39–51.
- Vehkalahti, K. (2014) *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura, Helsinki.

- Vilkkä, H. (2007) *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi, Helsinki.
Sähköinen versio: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-jamittaa_2007.pdf?sequence=1.
- Wels, J. – Booth, C. – Wielgoszewska, B. – Green, M. J. – Di Gessa, G. – Huggins, C. F. – Griffith, G. J. – Kwong, A. S. F. – Bowyer, R. C. E. – Maddock, J. – Patalay, P. – Silverwood, R. J. – Fitzsimons, E. – Shaw, R. – Thompson, E. J. – Steptoe, A. – Hughes, A. – Chaturvedi, N. – Steves, C. J. – Katikireddi, S. V. – Ploubidis, G. B. (2022) Mental and social wellbeing and the UK coronavirus job retention scheme: Evidence from nine longitudinal studies. *Social Science & Medicine*, Vol. 308 (1): 115226.
- Williams, P. – Barclay, L. – Schmied, V. (2004) Defining social support in context: A necessary step in improving research, intervention, and practice. *Qualitative Health Research*, Vol. 14 (7), 942–960.
- Xu, Q. – Perkins, D. D. – Chow, J. C.-C. (2010) Sense of community, neighboring, and social capital as predictors of local political participation in China. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 45 (3-4), 259–271.
- Yan, H. – Sang, L. – Liu, H. – Li, C. – Wang, Z. – Chen, R. – Ding, H. – Hu, Z. – Chen, G. (2021) Mediation role of perceived social support and burnout on financial satisfaction and turnover intention in primary care providers: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, Vol. 21 (1): 252.
- Zavaleta, D. – Samuel, K. – Mills, C. (2014) *Social isolation: a conceptual and measurement proposal*. Working Paper 67. Oxford Poverty & Human Development Initiative (OPHI), Oxford.
- Zhai, Y. (2021) The role of online social capital in the relationship between Internet use and self-worth. *Current Psychology*, Vol. 40 (5), 2073–2082.
- Zhang, H. – Sun, L. – Zhang, Q. (2022) How workplace social capital affects turnover intention: The mediating role of job satisfaction and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19 (15): 9587.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Etätyön vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin työpaikalla

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Mikä on keskimääräinen työaikasi tällä hetkellä? Valitse lähin sopiva vaihtoehto, tai jos työaikasi sijoittuu kahden vaihtoehdon puoliväliin, pyöristä vastauksesi ylöspäin. *

- 37,5 h viikossa (100 %)
- 30 h viikossa (80 %)
- 22,5 h viikossa (60 %)
- 15 h viikossa (40 %)
- 7,5 h viikossa (20 %)

2. Kuinka monta tuntia viikossa arvioisit keskimäärin työskenteleväsi etänä? Valitse lähin sopiva vaihtoehto, tai jos vastauksesi sijoittuu kahden vaihtoehdon puoliväliin, pyöristä vastauksesi ylöspäin. *

- 37,5 h viikossa
- 30 h viikossa
- 22,5 h viikossa
- 15 h viikossa
- 7,5 h viikossa
- 0 h viikossa

3. Vastaa seuraaviin kysymyksiin vertaamalla toisiinsa kokemuksiasi ennen koronapandemian alkua ja kokemuksiasi nykyisessä tilanteessa, jossa etätyömahdollisuudet ovat huomattavasti laajemmat. Voit vastata kysymyksiin, vaikka olisit ennen pandemiaa työskennellyt toisella työnantajalla.

Valitse omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

	1 = paljon vähemmän/ harvemmin kuin ennen	2 = jonkin verran vähemmän/ harvemmin kuin ennen	3 = saman verran kuin ennen	4 = jonkin verran enemmän/ useammin kuin ennen	5 = paljon enemmän/ useammin kuin ennen
1. Vietän aikaa sosiaalisissa tilaisuuksissa työyhteisöni jäsenten kanssa (esim. kahvitaumat, työpaikan järjestämät tapahtumat).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olen vuorovaikutuksessa ja kommunikoin työyhteisöni jäsenten kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Suhteeni työyhteisöni jäseniin ovat läheisiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jaan työyhteisöni jäsenten kanssa samat päämäärät ja tavoitteet työssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Jaamme työyhteisöni jäsenten kesken samankaltaiset arvot työnteossa, eli pidämme samankaltaisia asioita tärkeinä (esim. rehellisyyttä, osaamisen kehittämistä tai erinomaista asiakaspalvelua).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Luotan työyhteisöni jäseniin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työyhteisöni jäsenet pitävät minulle tekemänsä lupaukset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Minun ja työyhteisöni jäsenten suhteet ovat vastavuoroisia (esim. vuorovaikutus tai avun antaminen on molemminpuoleista).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Voin jakaa huoliani, tunteitani tai ajatuksiani työyhteisöni jäsenille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Huomioin työyhteisöni jäseniä esimerkiksi kuuntelemalla heidän ongelmiaan tai piristämällä ja lohduttamalla heitä tarvittaessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Saan apua työhöni liittyvien velvollisuuksien hoitamisessa, jos en itse niitä kykene hoitamaan (esimerkiksi sairauden tai kiireen vuoksi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Autan muita heidän työnsä velvollisuuksien hoitamisessa, jos he itse eivät siihen kykene (esimerkiksi sairauden tai kiireen vuoksi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 = paljon vähemmän/ harvemmin kuin ennen	2 = jonkin verran vähemmän/ harvemmin kuin ennen	3 = saman verran kuin ennen	4 = jonkin verran enemmän/ useammin kuin ennen	5 = paljon enemmän/ useammin kuin ennen
13. Saan neuvoja ja ohjausta työssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Neuvon ja ohjaan työyhteisöni jäseniä heidän työssään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Saan työssä sellaista palautetta, joka auttaa minua arvioimaan omaa työssä suoriutumistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Annan muille sellaista palautetta, joka auttaa heitä arvioimaan omaa työssä suoriutumistaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Tunnen oloni turvalliseksi, jotta voin pyytää apua työyhteisöni jäseniltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Tunnen, että on turvallista jakaa esimerkiksi omia vahvuuksiani, heikkouksiani sekä positiivisia ja negatiivisia tunteita työyhteisöni jäsenten kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Otan aikaa kohtaamisiin työyhteisöni jäsenten kanssa työpäivän aikana (esim. otan hetken aikaa ja pysähdyn juttelemaan työkavereilleni).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Työyhteisössä on hyvä yhteishenki, eli yhteisön jäsenet ovat halukkaita työskentelemään yhdessä suoriutuakseen tehtävistään hyvin ja saavuttaakseen yhteiset tavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Työyhteisössä mietitään ja käydään keskustelua siitä, miten toimimme ja suoriudumme yhdessä ryhmänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Jäsenyys ja suhteet tässä työyhteisössä ovat merkityksellisiä ja arvokkaita minulle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Tunnen kuuluvani työyhteisöön ja olevani osa sitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Työyhteisössä on ystävällinen ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2. The measures of social capital (Chang 2017)

Vastausasteikko: 1-7 (1=strongly disagree 7=strongly agree)

Structural social capital

I spend significant time on social occasions with people in my team.

I often communicate with people in my team.

I maintain close working relationships with people in my team.

I usually exchange ideas and information with people in my team.

I frequently interact with people in my team.

I know people in my team on a personal level.

Relational social capital

I believe I can rely on people in my team without any fear that they will take advantage of me, even if the opportunity arose.

People in my team will always keep the promises they make to me.

The relationships among people in my team are characterized by mutual friendship.

The relationships among people in my team are characterized by high levels of reciprocity.

I believed that people in my team approached his or her job with professionalism and dedication.

Given track record, I saw no reason to doubt competence and preparation of people in my team.

Cognitive social capital

Our team shares the same ambitions and vision at work.

People in my team are enthusiastic about pursuing the collective goals and missions of the whole team.

People in my team often agree on what is in the best interest of the relationship.

People in my team share the same business values.

Liite 3. 2-way social support scale (Shakespeare-Finch & Obst 2011)

Vastausasteikko: 0-5 (0=not true at all 5=always true)

Factor 1: Receiving emotional support

1. There is someone I can talk to about the pressures in my life.
2. There is at least one person that I can share most things with.
3. When I am feeling down there is someone I can lean on.
4. There is someone in my life I can get emotional support from.
5. There is at least one person that I feel I can trust.
6. There is someone in my life that makes me feel worthwhile.
7. I feel that I have a circle of people who value me.

Factor 2: Giving emotional support

8. I am there to listen to other's problems.
9. I look for ways to cheer people up when they are feeling down.
10. People close to me tell me their fears and worries.
11. I give others a sense of comfort in times of need.
12. People confide in me when they have problems.

Factor 3: Receiving instrumental support

13. If stranded somewhere there is someone who would get me.
14. I have someone to help me if I am physically unwell.
15. There is someone who would give me financial assistance.
16. There is someone who can help me fulfil my responsibilities when I am unable.

Factor 4: Giving instrumental support

17. I help others when they are too busy to get everything done.
18. I have helped someone with their responsibilities when they were unable to fulfil them.
19. When someone I lived with was sick I helped them.
20. I am a person others turn to for help with tasks.
21. I give financial assistance to people in my life.

Liite 4. Psychological sense of community at work scale (Burrouhgs & Eby 1998)

Vastausasteikko: 1-5 (1=strongly disagree 5=strongly agree)

Emotional safety

It is safe enough to share my successes and strengths with others in this organization.

It is safe enough to share my personal limitations (e.g., areas which I lack competency) with others in this organization.

I feel safe enough to ask for help from others in this organization.

Management feels safe sharing information with staff.

I am able to freely share my passion about my work to others in this organization.

It is safe enough to share difficult emotions (e.g., hurt, loss, fear) with others in this organization.

Coworker support

I regularly stop and talk with people in this organization.

I rarely visit with my co-workers throughout the workday.

I am committed to my co-workers, even to those individuals who I don't personally like.

Team orientation

This organization takes time to reflect and discuss how we work together as a whole.

This organization looks at how groups work together as well as at individual performance.

This organization takes time to discuss how we communicate.

There is a real sense of community here.

There is a sense of shared mission and common purpose among the people who work here.

Differences and conflicts are dealt with respectfully in this organization.

There is good team spirit in this organization.

Spiritual bond

Spiritual perspectives/dimensions can be talked about in this organization.

I feel secure/safe enough in this organization to share my spiritual beliefs with others.

Sense of belonging

Membership in this organization is meaningful and valuable to me.

I really care about the fate of this organization.

If given the opportunity, I would invest (e.g., buy stock) in this organization.

I feel loyal to the people in this organization.

There is a friendly atmosphere in this organization.

I benefit from the skills or knowledge of my coworkers.

The friendships and associations I have with other people in this organization mean a lot to me.

This organization feels like a community.

Tolerance for individual differences

In this organization, people usually break-up into cliques.

After meetings, people say negative things about others, usually in a gossipy fashion.

People's feelings in this organization are just as accepted as their thoughts and ideas.

Differences and conflicts are dealt with openly in this organization.

People in this organization see each other as a larger group supporting one another, rather than maintaining separate “turfs” or “territories”.

There is a high level of respect for others in this organization.

Individual differences are tolerated in this organization.

Neighborliness

If I needed advice about something I could go to someone in this organization.

I borrow things and exchange favors with my coworkers.

There are people who really care about me in this organization.

Sense of collectivism

I like to think of myself as similar to the people who work in this organization.

I think I agree with most people in this organization about what is important in life.

If the people in this organization were planning something I'd think of it as something “we” were doing rather than “they” were doing.

Each person is equally responsible and takes ownership for the success of this organization.

Reflection

During meetings, people call for a “time out” when necessary to deal with potential problems so certain individuals do not go on feeling hurt or unheard.

There is time set aside to support each other as people in this organization.

Liite 5. Kyselyn saatekirje

Heippa yrityksen X henkilöstö!

Toteutan yrityksen X kanssa yhteistyössä pro gradu-työni, ja toivoisin teistä jokaisen vastaavan lyhyeen kyselyyn siihen liittyen. Tarkoituksena on selvittää, miten yrityksen X henkilöstön jäsenet ovat kokeneet koronapandemian myötä lisääntyneen etätyön vaikuttaneen sosiaaliseen hyvinvointiinsa työpaikalla.

Kysely sisältää 26 monivalintakysymystä, joten vastaaminen on nopeaa (5–10 min). Vastaukset ovat täysin anonyymejä, eikä myöskään yritystä X yrityksenä voi tunnistaa lopullisesta työstä.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/FD09CE507564363D>

Kysely on auki 14.12.2022 klo 23.59 asti.

Kiitos kaikista vastauksista, jokainen niistä on tärkeä!

Jos herää mitä tahansa kysymyksiä, voit olla yhteydessä allekirjoittaneeseen sähköpostilla tai Teams-viestillä.