



Etätyömahdollisuuksien vaikutus työntekijän sitoutuneisuuteen

Iida Koskela

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi (YAMK)

Liiketoiminnan uudistaminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Iida Koskela
Tutkinto Tradenomi (YAMK)
Raportin/Opinnäytetyön nimi Etätyömahdollisuuksien vaikutus työntekijän sitoutuneisuuteen
Sivu- ja liitesivumäärä 57 + 2
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan etätyömahdollisuuksien vaikutusta työntekijän sitoutuneisuuteen. Koronapandemian seurauksena etätyöskentely on yleistynyt ja hybridityöstä on tullut toimiva työskentelymuoto useissa yrityksissä. Koronapandemia myös havahdutti Suomea työntekijäpulasta ikärakanteen muuttuessa työelämässä ja nuorempien sukupolvien ollessa suuria työelämästä pois jääneitä ikäluokkia pienempiä. Tämä on johtanut yritysten väliseen kilpailuun työntekijöistä ja etätyöstä on muodostunut merkittävä etu, jonka avulla työnantajat voivat kilpailla työntekijöistä ja parantaa olemassa olevan henkilöstön sitoutumista.</p> <p>Sitoutuminen voi muodostua tarpeeseen, tunteeseen tai velvollisuuteen liittyen. Työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa etätyöskentelyä voidaan pitää työn voimavarana tai vaatimuksena, jolla voi olla vaikutusta työntekijän sitoutumiseen organisaatiota tai työtä kohtaan.</p> <p>Tämän työn tavoitteena on selvittää etätyömahdollisuuksien vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen. Opinnäytetyössä pohditaan, miten työssä esiintyvät vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat etätyössä sitoutumiseen. Lisäksi selvitetään, onko suhtautuminen etätyöhön muuttunut Koronapandemian seurauksena. Tutkimalla näitä asioita luodaan työnantajille kuva siitä, mitä asioita heidän kannattaa pohtia etätyöskentelyssä osana työntekijöiden sitoutumista.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin maaliskuun 2023 ja kesäkuun 2023 välisenä aikana. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella haastattelututkimuksella ja siinä toteutettiin puolistrukturoitu haastattelu. Tutkimukseen haastateltiin kymmentä eri toimialoilla toimivaa asiantuntijaa, joilla oli kokemusta etätöistä.</p> <p>Päähuomiona tuloksissa nousi esiin, että etätyömahdollisuus koettiin tärkeäksi ja sen puuttumista työnantajan pitäisi kompensoida jollain tavoin, kuten esimerkiksi paremmalla palkalla. Uuden työnantajan palvelukseen siirryttäessä olisi tutkimuksen mukaan olemassa olevasta etätyömahdollisuudesta vaikea luopua, joten etätyömahdollisuuden nähtiin vaikuttavan työntekijöiden sitoutumiseen. Työn vaatimuksista ja voimavaroista etätyöhön liittyen suurimpana esiin nousi voimavaroista joustavuus ja vaatimuksista sosiaalisten kanssakäymisten vähentyminen. Tämän takia hybridimalli koettiin tutkimuksen perusteella parhaaksi työskentelytavaksi. Koronapandemia muutti myös tutkimuksen mukaan ajatuksia etätyöstä. Ennen pandemiaa etätyö oli huomattavasti rajatumpaa ja asenteet etätyöskentelystä negatiivisempia. Koronapandemian jälkeen joustavuus ja positiivisempi suhtautuminen etätyöskentelyyn on lisääntynyt.</p> <p>Etätyömahdollisuudet voivat vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työnantajien kannattaa kiinnittää huomiota etätyömahdollisuuksiinsa pohtiessaan työntekijöidensä sitoutumista. Hybridimalli yhdistää hyvin työntekijöiden toivomaa joustavuutta työhön, mutta takaa myös sosiaalisten kontaktien säilymisen työssä paremmin.</p>
Asiasanat Työntekijän sitoutuneisuus, Etätyö, Etätyömahdollisuus, Organisaatiositoutuminen

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoitteet	1
1.2	Tutkimuskysymykset	2
2	Työntekijän sitoutuneisuus	4
2.1	Organisaatioon sitoutuminen	8
2.2	Käytettävä viitekehys	10
3	Etätyö	12
3.1	Etätyön hyödyt	14
3.2	Etätyön haasteet	16
3.3	Etätyön kehittyminen	17
3.4	Käytettävä viitekehys	20
4	Tutkimuksen toteutus	21
4.1	Tutkimuksen lähestymistapa	21
4.2	Aineiston keruu	21
4.3	Aineiston analysointi	24
4.4	Tutkimuksen laatu ja eettiset kysymykset	25
5	Tutkimustulokset	27
5.1	Työntekijän sitoutuminen	27
5.2	Etätyön vaikutus työntekijän sitoutumiseen	31
5.3	Koronapandemian vaikutus etätyöhön	39
6	Pohdinta ja johtopäätökset	41
6.1	Ideoita käytännön soveltamiseen	48
6.2	Jatkotutkimusideat	49
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	50
6.4	Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen	52
	Lähteet	54
	Liitteet	58
	Liite 1. Haastattelukysymykset	58

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä selvitetään etätömahdollisuuksien vaikutuksia työntekijän sitoutumiseen työnantajaansa kohtaan eri toimialoilla toimivien asiantuntijoiden keskuudessa. Opinnäytetyössä toteutetaan laadullinen haastattelututkimus, jonka avulla pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Lopuksi tutkimustuloksia analysoidaan ja pohditaan, miten tulokset vastasivat aiempaan teoriaan.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Yritysten on tärkeää olla kartalla tulevaisuuden trendeistä pysyäkseen mukana tulevaisuuden kehityksessä. Kasey Panetta (2020) kuvaa artikkelissaan strategisia teknologiatrendejä, jotka rakentuvat ja vahvistavat toisiaan tulevaisuudessa. Tällaiset trendit auttavat organisaatioita suunnittelemaan ja kehittämään toimintaansa seuraavan vuosikymmenen aikana. Tällaisia trendejä ovat muun muassa internetin käyttö, kokemusten tutkiminen (joka pitää sisällään esimerkiksi käyttökokemusta, asiakaskokemusta, työntekijäkokemusta yms.), hajautettu pilvi (jota olisi tärkeää hyödyntää yhä enemmän tulevaisuudessa, jotta tieto olisi helposti tallennettu ja ihmisten saatavilla), työskentely mistä vain (etätö), kyperturvaverkko, tekoälyn hyödyntäminen sekä hyperautomaatio eli kaiken mahdollisen automatisointi. (Panetta 2020.)

Digitalisaatio jatkaa kehitystään tulevien vuosien aikana ja tulevaisuudessa palvelut perustuvatkin pitkälti erilaisten toimijoiden, älykkäiden ekosysteemien ja ihmisten yhteistyöhön. Kun digitalisaatio jatkaa kehitystään laajenee yhteiskunnan kehitysmahdollisuudet. Kun palvelut ja tieto löytyvät jatkossa verkosta, on ne helpommin kaikkien saatavilla. Tulevaisuudessa voidaankin sanoa, että digitalisaatio jatkaa muutoksien laajenemista yhä useammalle liiketoiminta-alueelle. Tämä muutos on seurausta ylläkin mainitusta käyttäjäkokemuksesta, sillä ihmiset odottavat yhä enemmän tehokkuutta ja teknologian tarjoamat mahdollisuudet vain kasvattavat odotuksia ihmisten keskuudessa. Teknologia muuttaa ihmisten elämää ja toimintaa yhä enemmän tulevaisuudessa. Samalla ihmisten työnteko ja arjessa toimiminen muuttuu. (Neittaanmäki, Lehto & Savonen 2021, 13.)

Useissa työpaikoissa etätö on ollut tuttua ja säännöt etätöiden tekemiseen olleet selvät, mutta Covid-19 pandemian seurauksena monet yritykset, joissa etätöitä ei aiemmin ole tehty, joutuivat siirtymään pakonsaattelmana myös etätöihin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Yritykset sulkiivat koronapandemian seurauksena toimistojaan maaliskuun 2020 puolella välissä ja siirtyivät tekemään etätöitä suojellakseen työntekijöidensä ja heidän läheisimpiensä terveyttä. Niin kutsutut tietotyöntekijät työskentelivätkin yhtäkkiä kotoa käsin. (Reed & Allen 2021, ix.)

Koronapandemia havahdutti Suomea myös työntekijäpulasta. Väestön ikärakenne on muuttunut, kun sitoutuneet suuret ikäluokat poistuivat työmarkkinoilta kymmenen vuotta sitten. Nuoret työelämään tulevat ikäluokat ovat huomattavasti pienempiä eikä koulutuksen aloituspaikkoja ole riittävästi väkilukuun nähden, erityisesti pääkaupunkiseudulla. Koronapandemia myös kuormitti työntekijöitä tietyillä aloilla, joka on johtanut alan vaihtoihin ja työntekijäpulaan tietyillä aloilla. Työvoimaa yritetään helpottaa erilaisilla kannustimilla, kuten kannustavalla johtamisella ja työn vaatimustasoa vastaavalla palkalla. (Kuokkanen 2023.) Koronapandemian seurauksena työtehtävissä, joissa työskentely ei ole fyysiseen paikkaan sidottua, on etätyöskentelystä tullut merkittävä etu, jolla työnantajat jopa kilpailevat työntekijöistä ja samalla parantavat nykyisen henkilöstön sitoutumista (PWC 2022).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää etätyömahdollisuuksien vaikutuksia työntekijöiden sitoutuneisuuteen. Tutkimuksessa pyritään selvittämään myös, miten etätyömahdollisuuksien vaikutukset ovat muuttuneet koronapandemian jälkeen. Työssä pohditaan myös voiko asiantuntija olla valmis vaihtamaan työnantajaa vain parempien etätyömahdollisuuksien takia. Uskon tulosten olevan hyödyllisiä monille yrityksille, sillä etätyökeskustelut ovat ajankohtaisia koronapandemian jälkeen. Silloin nähtiin, että etätyöskentely useissa yrityksissä toimii. Todellisista osajista on yritysten keskuudessa kova kilpailu ja tämän opinnäytetyön avulla saatujen tulosten perusteella voidaan osoittaa yrityksille, onko etätyömahdollisuuksien joustavuudella tai rajaamisella vaikutusta asiantuntijoiden sitoutuneisuuteen yritystä kohtaan. Eli toisin sanoen kannattaako yritysten ottaa etätyömahdollisuudet huomioon pohtiessaan yrityksen työntekijöiden sitoutumista. Työnantajan veto-voima myös koostuu useasta eri osa-alueesta, kuten sitoutumisesta, houkuttelusta sekä työntekijöiden säilyttämisestä, mutta tämä opinnäytetyö rajataan koskemaan ainoastaan työntekijöiden sitoutumista (Huhta & Myllyntaus 2021). Opinnäytetyössä tarkastellaan etätyömahdollisuuksien vaikutusta työntekijän sitoutumiseen työntekijän näkökulmasta ja näin ollen työn ulkopuolelle jää esimerkiksi etätyön vaikutus työnantajaan.

1.2 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä etätyömahdollisuuksien vaikutuksia sitoutuneisuuteen. Tutkimuksesta saatavat tulokset voivat auttaa asiantuntijayrityksiä pohtimaan omia etätyökäytäntöjään ja miettimään voivatko ne vaikuttaa asiantuntijoiden päätökseen työskennellä yrityksessä. Tästä muodostuu tämän opinnäytetyön tutkimusongelma, joka on selvittää vaikuttaako etätyömahdollisuudet työntekijän sitoutuneisuuteen. Ja tästä muodostuu tutkimuskysymykset, jotka ovat:

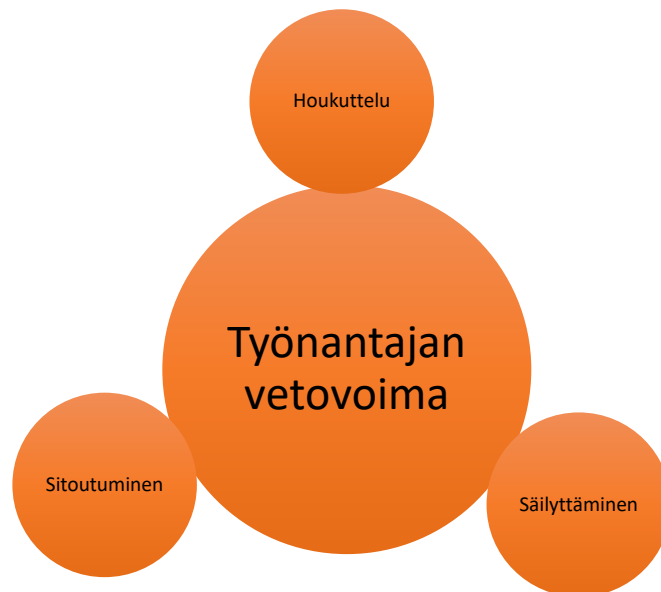
- *Miten etätyömahdollisuudet vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen?*
- *Miten työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat sitoutumiseen etätyössä?*
- *Miten etätyöhön suhtautuminen on muuttunut koronapandemian seurauksena?*

2 Työntekijän sitoutuneisuus

Työntekijän sitoutumisessa on kyse yksilön ja työn psykologisesta yhteydestä. Sitoutunut ihminen tulee töihin hyvillä mielin, kokee vastuuta työnsä tekemisestä, haluaa ottaa vastuuta työyhteisöstä ja on kiinnostunut työn kehittämisestä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 99.) Työntekijöiden sitoutumisessa esimiehellä on iso rooli. Työntekijän osaamisen kehittyessä, tulisi työtehtävien monipuolisuutta ja vaatimustasoa nostaa. On kuitenkin tärkeää, että työ ei ole liian kuormittavaa, sillä sopiva kuormittavuus lisää työntekijöiden sitoutumista eikä työntekijät päinvastoin esimerkiksi koe uupuneisuutta työtehtäviensä takia. Lisäksi työnantajan on tärkeää uusiin työtehtäviin siirtyvälle työntekijälle järjestää riittävä koulutus ja tuki työntekijän työstä suoriutumisen tueksi. (Suonsivu 2015, 42-43.)

Työntekijän sitoutuneisuudesta puhuttaessa on tärkeää ymmärtää monta asiaa, jotka ovat sitoutuneisuuden sidoksissa. Usein kuulee puhuttavan työnantajan vetovoimasta, jolla tarkoitetaan työntekijöiden houkuttelemista, säilyttämistä ja sitoutumista. Vetovoima on kuin tietynlainen magneetti, joka pitää kiinni organisaatiolle tärkeistä työntekijöistä. Yhtiöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan vetovoimaansa esimerkiksi organisaatiobrändin, työnantajabrändin ja työntekijäkokemuksen avulla. Yrityksen tunnettavuudella pyritään luomaan organisaatiobrändiä, joka tarkoittaa samalla myös työnantajabrändiä ja tämä brändi usein joko kiinnittää ihmisten huomion tai ajaa ihmiset loitonemaan yrityksen luota. Kilpailu yritysten välillä ihmisten huomiosta on äärimäisen kovaa ja yritykset ja työnantajat pyrkivät antamaan kohderyhmilleen syitä, jotta he päätyisivät valitsemaan juuri kyseessä olevan yrityksen palvelut tai yrityksen työnantajakseen. (Huhta & Myllyntaus 2021.)

Tärkeässä roolissa työntekijän sitoutuneisuutta ja työnantajan vetovoimaa on hyvä työntekijäkokemus. Työntekijäkokemuksen osalta oleellista on ymmärtää, mitä organisaation kannalta tärkeät työntekijät tarvitsevat menestyäkseen ja näihin tarpeisiin olisi tärkeää pystyä vastaamaan. Työhön ja työympäristöön tyytyväiset työntekijät sitoutuvat yrityksen palvelukseen ja pystyvät tuottamaan itsestään parhaan mahdollisen ulosannin yrityksen hyväksi. (Huhta & Myllyntaus 2021.) Taulukossa 1 on kuvattu työnantajan vetovoiman kolme kulmakiveä, jotka ovat kuin magneetti, joka vetää työntekijäänsä yritykseen päin.



Kuva 1 Työnantajan vetovoima (Huhta & Myllyntaus 2021)

Työntekijän sitoutumisen käsite ei ole yksiselitteinen, sillä eri tieteenalogoilla toimivat tutkijat pohtivat sitoutumista eri näkökulmista. Huolimatta eri näkökulmista, yhteistä kaikille lähestymistavoille on, että sitoutuminen on sosiaalipsykologinen ilmiö ja siinä keskiössä on yksilön ja erityisesti tässä opinnäytetyössä keskeisesti työntekijän ja organisaation välinen suhde. Esimerkiksi O'reilly ja Chatman (1986) määrittelivät sitoutumista psykologisena siteenä. Heidän mukaansa tämän siteen perusta ja luonne vaihtelee. Tämä side muodostuu mukautumisesta (compliance), samaistumisesta (identification) ja sisäistämisestä (internalization). Mukautumisessa työntekijän asenne ja käytös ovat myötämielisiä ainoastaan joidenkin etujen takia eikä esimerkiksi yhteisten arvojen takia. Samaistumisessa taas työntekijä on ylpeä kuuluessaan osaksi organisaatiota ja kunnioittaa organisaation arvoja, vaikka työntekijä ei arvoja aivan omakseen kokisikaan. Sisäistämisessä työntekijän arvomaailma ja asenteet ovat hyvin samanlaiset työntekijän ja organisaation välillä ja tämä edesauttaa organisaation etuun panostamisessa. O'reillyn ja Chatmanin mukaan työntekijän organisaatioon yhdistyminen on näiden kolmen tekijän yhdistelmä. Samaistumista ja sitoutumista voidaan pitää melko samanlaisina käsitteinä. Samaistuminen tosin pitää sisällään tunneperäistä yhteenkuuluvuutta, kun taas sitoutuminen on enemmän järkeen perustuvaa omistautumista, vaikka myös sitoutuminen pitää jokseenkin sisällään tunnesidettä työntekijän ja organisaation välillä. Sitoutuminen voidaankin mieltää työntekijän asenteeksi tai suhtautumistavaksi. Asenteeseen aina liittyy asioiden arvottamista joko positiiviseksi tai negatiiviseksi. Asenteiden on myös nähty

muuttuvan melko hitaasti. Esimerkiksi negatiivisen asenteen muuttaminen positiiviseksi tapahtuu harvoin nopeasti ja se usein vaatii jotain korjaavia toimenpiteitä tai kokemuksia. Asenne vaikuttaa usein merkittävästi ihmisen toimintaan. (Jokivuori 2004, 284-285.)

Työntekijän sitoutuneisuus voi olla joko välineellistä tai tunneperäistä. Tunneperäisestä sitoutumisesta puhutaan usein silloin, kun työntekijällä on vahva halu olla yrityksessä töissä sekä hänellä on vahva arvostus ja luottamus yritystä kohtaan. Tämä usein syntyy sosiaalisten suhteiden kautta. Työnantajien olisikin kannattavaa, parempia työsuorituksia saadakseen, luoda merkittäviä suhteita työntekijöihin tunneperäisen sitoutumisten avulla. Sitoutuminen voi myös olla jatkuvuusperäistä, jolloin sitoutuminen perustuu esimerkiksi palkkioihin tai muihin etuihin tai työsuhde on muuten uran kannalta merkityksellinen. Näiden lisäksi on myös muita muotoja, jotka sitovat työntekijöitä yritykseen, kuten yhteiskunnan luomat normit siitä, millaisia velvollisuuksia henkilöillä on ja esimerkiksi millaisia käyttäytymismalleja työntekijöiltä odotetaan. (Viitala 2013, 86-87.) Tunneperäinen sitoutuminen on työnantajalle merkityksellisempää, sillä silloin työllä on työntekijälle usein muutakin merkitystä kuin esimerkiksi siitä saatu palkka. Usein työntekijän sitoutuneisuuteen vaikuttaa se, luottaako työntekijä työsuhteen jatkumiseen. Työlleen lojaali henkilö on usein valmis venymään työnantajan hyväksi ja tällöin häntä voidaan sanoa hyvinkin sitoutuneeksi. (Viitala 2013, 15.)

Työtyytyväisyyden käsite on myös tärkeää ymmärtää, jotta voidaan ymmärtää mitä eroa on työtyytyväisyydellä ja sitoutuneisuudella. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työhön sopeutumisen astetta. Työtyytyväisyys muodostuu ihmisen kokemusten perusteella muodostuneesta tunneperäisestä reaktiosta. Se kuvastaa henkilön työlleen muodostamien toiveiden tai tavoitteiden vastaavuutta todellisuudessa havaitsemiin työkokemuksiin. (Virolainen 2012, 184.) Työntekijän asema organisaatiossa sekä koulutustaso vaikuttavat usein yksilöllisesti työtyytyväisyyteen. Tyypillisesti korkeassa asemassa olevilla on usein suuremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, kuten esimerkiksi työaikoihin tai työtapoihin ja näin ollen he ovat usein tyytyväisempiä työhönsä. Usein henkilöiden työtyytyväisyyteen myös vaikuttaa palkkaus sekä vakituinen työsuhde, joka usein on korkeammassa asemassa olevilla myös parempi. Merkittäviä asioita työtyytyväisyyden luomisessa on työnitسنایی, suhteet työkavereihin, työn mielenkiintoisuus sekä haasteellisuus ja mahdollisuudet oppia uusia asioita. (Virolainen 2012, 50.)

Mitä eroa sitten on työtyytyväisellä ja sitoutuneella työntekijällä? Työhönsä tyytyväinen työntekijä usein tekee työnsä hyvin ja annettujen ohjeistusten puitteissa ja tulee töihin, koska niin tehdään. Työtyytyväinen henkilö ei samalla tavalla aina ole tehokkaimmillaan tai ylitä itseään kuten työhönsä sitoutunut henkilö usein tekee. Myös toiseen työpaikkaan vaihtaminen suuremman palkan toivossa kertoo siitä, että henkilö ei ole työhönsä kovinkaan sitoutunut. (Viitala 2013, 16.)

Sitoutumisen kannalta on tärkeää ymmärtää myös työn voimavarat, jotka tukevat työntekijöitä työssään. Demerouti ym. (2001.) kuvaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa, että työn vaatimukset tarkoittavat ponnisteluja, stressiä aiheuttavia tekijöitä sekä mahdollisia haasteita. Ja voimavarat viittaavat heidän mallinsa mukaan asioihin, jotka edesauttavat työntekijää tavoitteiden saavuttamisessa sekä vaatimuksista selviämisessä. Työn voimavaroilla on merkittävä asema motivaatioprosessissa, jossa voimavarat helpottavat työntekijöitä työroolissa toimimisessa sekä työn tavoitteiden saavuttamisessa. Työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi emotionaaliset haasteet ja aikataulupaineet, jotka voivat altistaa työntekijöitä terveysongelmille. Työhön liittyvät voimavarat voivat puolestaan olla esimerkiksi sosiaalinen työyhteisön tuki tai mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja ne voivat johtaa työntekijän työn imuun tai organisaatioon sitoutumiseen. (Saari & Melin 2020, 49.)

Kahn (1990) on esitellyt teoreettisen sitoutumisen mallinsa, joka pitää sisällään työntekijän psykologisen merkityksellisyyden, - turvallisuuden sekä käytettävyyden. Kahnin mukaan psykologisen merkityksellisyyden, turvallisuuden ja saatavuuden kasvaessa myös sitoutuminen työrooliin kasvaa. Näiden psykologisten asioiden perusteella henkilöt joko sitoutuvat tai lähtevät työtehtävistään. Merkityksellisyys näkyy siinä, pitääkö työntekijä työtään riittävän merkityksellisenä organisaation tai yhteiskunnan kannalta, jotta haluaa sitoutua organisaatioon. Turvallisuus puolestaan vaikuttaa työntekijän turvallisuuden tunteeseen ja siihen pystyykö hän työskentelemään pelkäämättä mahdollisia seurauksia. Käytettävyys taas näkyy siinä, onko työntekijä henkisesti ja fyysisesti täysillä mukana työssään. Kahnin mukaan nämä kolme osa-aluetta olivat keskeisessä roolissa työntekijän sitoutumisessa, sillä näiden avulla työntekijä koki olevansa turvassa, kokivat saavansa apua työhönsä sekä heidän työnsä koettiin arvokkaaksi. Kahnin mukaan sitoutunut työntekijä onkin fyysisesti, kognitiivisesti sekä emotionaalisesti sitoutunut. Fyysinen sitoutuminen tarkoittaa sitä, kuinka paljon työntekijä käyttää henkisiä ja fyysisiä resursseja työssään. Kognitiivinen sitoutuminen puolestaan tarkoittaa sitä, kuinka työntekijä on sitoutunut yrityksen arvoihin sekä tavoitteisiin. Emotionaalinen sitoutuminen puolestaan kuvastaa sitä, millaista tunnesidettä työntekijä kokee työnantajansa kohtaan. Emotionaalinen side vaatii työnantajan luomaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka muodostuu esimerkiksi positiivisista ihmissuhteista ja ryhmädynamiikasta. Lisäksi tärkeää on, että työntekijä kokee itsensä arvostetuksi. (Kahn 1990, 702-717.)

Sitoutumisen vastakohtana voidaan pitää organisaatiosta irrottautumista (disengagement), jota Kahn kuvaa kognitiiviseksi ja emotionaaliseksi organisaatiosta irrottautumiseksi. Tällöin työntekijä tekee työtään siten, että ei laita itseään aivan täysillä mukaan siihen. Tällainen työntekijä suoriutuu työstään sen vaatimalla tavalla, mutta ei anna omaa kognitiivista tai emotionaalista panostaan organisaatiolle. (Kahn 1990, 700-702.)

Ilman osaavan henkilöstön panosta hyväkään tuote tai palvelu ei menesty. Hyvät työntekijät ovat keskiössä yrityksen kasvussa ja kehityksessä, mutta miten nämä hyvät työntekijät saadaan sitoutumaan organisaatioon? Aiemmin esiintyneet vuosikymmenten mittaiset työsuhteet ovat vähenevässä ja portfolio- tyyppiset urat valtaamassa liiketoimintaa. Tätä selittää yksinkertaisesti uuden sukupolven uudenkokeiluvietti sekä luottamuksen puute yritysten mahdollisuuksiin tarjota pitkiä uria. Totuus on kuitenkin se, että organisaatioon ja työtehtäväänsä sitoutuneet työntekijät tekevät tutkitusti parempaa tulosta sekä sitoutunut työntekijä todennäköisemmin pysyy organisaatiossa. Hollantilaiset akateemikot Arnold Bakker sekä Wilmar Schaufel ovat kehittäneet mallin, jossa työhön sitoutuminen on sidoksissa työtehtävän vaatimukseen sekä organisaation tarjoamaan tukeen. Työtehtävän aiheuttamat liian suuret vaatimukset ovat heidän mallinsa mukaan vaikuttaneet sitoutumiseen negatiivisesti, kun taas organisaatiolta saatu tuki on ollut positiivinen tekijä lisäämässä työntekijän sitoutumista. Onkin esimerkiksi erittäin olennaista, että työntekijöille tarjotaan asiantuntijatyössä keskittymisrauha ja tarvittavat työkalut työstä suoriutumiseen sekä pyritään tarjoamaan parhaat mahdollisuudet heidän työaikansa hallitsemiseen. (Matikka 2023.)

2.1 Organisaatioon sitoutuminen

Tälle opinnäytetyölle keskeinen käsite on organisaatiositoutuminen (Organizational commitment). Organisaatioon sitoutuminen pitää eniten käytetyn määritelmän mukaan sisällään kolme eri asiaa; työntekijä hyväksyy ja uskoo organisaation tavoitteisiin sekä arvoihin, työntekijä on valmis tekemään kaikkensa organisaationsa hyväksi sekä työntekijällä on halu pysyä organisaatiossa. Organisaatorinen sitoutuminen pitää siis sisällään samaistuttavuutta organisaation arvoihin ja tavoitteisiin sekä halukkuutta olla osana organisaatiota ja pyrkiä suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla organisaation hyväksi. (Jokivuori 2004, 286.)

On hyvä ymmärtää myös eroavaisuudet työhön sitoutumisen ja organisaatioon sitoutumisen välillä. Työhön sitoutumisessa on kyseessä kiinnostus nimenomaan työtä kohtaan ja sen myötä oman ammattitaidon kehittäminen. Tällöin organisaatiota tärkeämpää on asiantuntijoille oman osaamisen kehittäminen ja itsensä kehittäminen. Organisaatioon sitoutumisessa kyse on taas organisaation etujen tavoittelusta työntekijöiden omien etujen sijaan. Lisäksi organisaatioon sitoutunut pyrkii organisaation parhaaseen omalla toiminnallaan. Työntekijälle, joka on organisaatioon sitoutunut, on myös tärkeää tunne kuulua työyhteisöön. Työhön sitoutunut puolestaan omaa usein vahvan ammatillisen identiteetin kuten lääkäri tai poliisi. Tällaiset vahvan identiteetin omaavat ovat usein työhönsä sitoutuneempia. (Keskinen 2005, 29-31.)

Peter Drucker on määritellyt (1959) korkean sitoutumisen määritelmän, jonka mukaan työntekijä on sisäistänyt liikkeenjohdon näkemyksen ja on valmis toimimaan siten kuin olisi vastuussa yrityksen menestyksestä tai olemassaolosta. Sitoutumisen keskeisiä elementtejä on vastuunkanto omasta suoriutumisesta yrityksen menestyksen eteen. Tämä on keskeistä, sillä organisaatioon sitoutunut ja organisaation tavoitteiden eteen töitä tekevä on valmis tekemään asioita työnantajan edun mukaisesti eikä vain omien intressien takia. Tämän takia organisaatiositoutumisesta on joskus käytetty myös käsitettä työnantaja sitoutuminen (empolyer commitment). (Jokivuori 2004,285.)

John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) kehittämä sitoutumismittari on sitoutumisteoriasta eniten käytössä ollut. Tämä mittari pitää sisällään jatkuvuus, normatiivisen sekä affektiivisen sitoutumisen. Jatkuvuus sitoutumisessa on kyse tarpeesta jatkaa työssä. Tällöin pohditaan organisaation jäsenenä pysymisen hyötyjä. Normatiivisessa sitoutumisessa on kyse taas velvollisuuden tunteesta. Organisaatiosta lähtiessä normatiivisesti sitoutunut rikkoo työyhteisön tai omia henkilökohtaisia normejaan. Affektiivisessa sitoutumisessa on puolestaan kyse halusta jatkaa työntekoa organisaatiossa sekä halusta tunneperäiseen sitoutumiseen. Meyerin ja Allenin sitoutumisteorian mukaan työpaikan vaihtamiseen usein yhdistyy yksilön voimavaroja kuluttavia muutoksia ja yksilö saattaa tällöin kokea organisaatioon jäämisen paremmaksi ja helpommaksi vaihtoehdoksi. Tällöin joihinkin organisaatioissa ilmenneisiin asioihin tyytymätön saattaa jäädä organisaatioon organisaation vaihtamisen kuormittavuuden takia. (Meyer & Allen 1991, 78.)

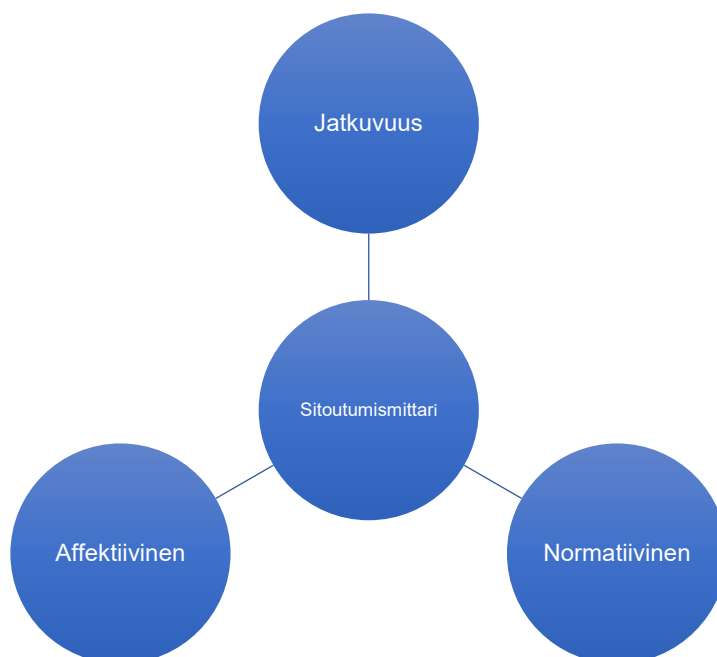
Taborosi, Strukan, Postin, Konjikusic ja Nikolic ovat tutkimuksessaan "Organizational commitment and trust at work by remote employees" tutkineet eroja organisaatioon sitoutumisessa ja luottamuksesta perinteisesti toimistolla työskentelevien ja etätyötä tekevien välillä. Tutkimus osoitti, että etätyötä tekevät olivat sitoutuneempia organisaatioonsa ja heillä luottamus identifiointiin, usko kollegoiden aikomuksiin, luottamus kollegoiden ja johdon toimintaan oli vahvempaa kuin perinteistä toimistotyötä tekevillä. Samalla tutkimuksen tulokset osoittavat, että sitoutuminen itse työhön tai uskollisuus organisaatiota kohtaan eivät riippuneet työntekijöiden työskentelytavasta. Tutkimus myös osoitti, että miespuoliset osallistujat olivat naisia vähemmän uskollisia organisaatiolleen ja heille työpaikan vaihtaminen paremman tarjouksen perässä ei ollut ongelma. Johtamisaikeisiin taas enemmän luottamusta osoittivat iältään vanhemmat työntekijät. (Taborosi, Strukan, Postin, Konjikusic & Nikolic 2020.)

Haitham ja Khalid (2022) ovat tutkimuksessaan "Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment" tutkineet sähköisen etätyöskentelyn tehokkuuden ja sähköisen henkilöstöhallinnon käytäntöjen vaikutuksia organisaatioon sitoutumiseen työtyytyväisyyden kautta. Tutkimustulokset osoittivat, että sähköiset henkilöstöhallinnon

käytännöt vaikuttivat positiivisesti sähköisen etätöiden tehokkuuteen mahdollistamalla reaaliaikaisen viestinnän, vuorovaikutteisen työympäristön, sähköisen koulutuksen ja sähköisen suorituskyvyn arvioinnin. Tulokset osoittivat myös, että etätöitä tehdessä henkilöt pystyivät paremmin vaikuttamaan siihen, kuinka paljon he käyttävät aikaansa työhön tai perhe-elämään, paransi etätöiden käsittely myös heidän keskittymiskykyään silloin kuin he tekivät töitä kotona. Tutkimus myös osoitti, että tyytyväinen etätötekijä tuntee olevansa enemmän emotionaalisesti yhteydessä organisaatioonsa ja näin ollen sitoutuneempi pysymään organisaatiossa. Tutkimus osoittaa, että sähköisen etätöiden tehokkuus ja sähköiset henkilöstöhallinnon käytännöt vaikuttivat organisaatioon sitoutumiseen ja tämä sitoutuminen vahvistui työtyytyväisyydellä. (Haitham & Khalid 2022.)

2.2 Käytettävä viitekehys

Teoreettisen viitekehysten perusteella tähän opinnäytetyöhön valikoitui sitoutumisen viitekehys John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) kehittämä sitoutumismittari. Tässä mittarissa mainitut jatkuvuus, normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen kuvastaa hyvin tutkimuksen kannalta oleellisia piirteitä työpaikassa pysymiselle. Tutkimuksessa pyritäänkin selvittämään, löytyykö haastateltavilta aitoa tunneperäistä sidettä organisaatioon vai liittyykö sitoutuminen enemmän esimerkiksi velvollisuuden tunteeseen vai löytyykö tällaisia sitoutumisen elementtejä ollenkaan, etenkin kun on kyse etätömahdollisuuksien vaikutuksesta haastateltavien sitoutuneisuuteen. Vai onko esimerkiksi nykyisessä työssä pysyminen koettu helpommaksi vaihtoehdoksi vaihtamisen sijaan.



Kuva 2 Sitoutumismittari (John Meyer & Natalie Allen 1991)

John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) sitoutumismittarin lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään Demeroutin ym (2001.) kuvaamaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, sillä etätööhön liittyy vahvasti myös itse työ ja sen tekemiseen liittyviä asioita. Demeroutin ym. (2001.) mukaan työn vaatimukset tarkoittavat ponnisteluja, stressiä aiheuttavia tekijöitä sekä mahdollisia haasteita. Ja voimavarat viittaavat heidän mallinsa mukaan asioihin, jotka edesauttavat työntekijää tavoitteiden saavuttamisessa sekä vaatimuksista selviämisessä. Tutkimuksessa selvitetäänkin, miten työn voimavarat ja vaatimukset vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen. Työn voimavaroilla, kun voi olla merkittävä vaikutus työhön liittyvän motivaation rakentumisessa ja se voi helpottaa työntekijöitä työssä toimimisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Työn vaatimukset puolestaan voivat aiheuttaa työntekijöille erilaisia haasteita. (Saari & Melin 2020, 49.) Työssä pohditaan myös sitä, miten etätööhön liittyvät voimavarat ja vaatimukset liittyvät työhön tai organisaatioon sitoutumiseen.



Kuva 3 Työn voimavarat ja vaatimukset (Saari & Melin 2020, 49)

3 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan työntekoa työpaikan ulkopuolella, kuten kotona, mökillä taikka matkoilla, josta saadaan ansiota (Tilastokeskus). Etätyö on joustavaa ja vapaaehtoisuuteen pohjautuvaa työn järjestelyä. Työtä voidaan etätyössä tehdä työntekijän, työnantajan ja työtehtävän kannalta tehokkaassa tai tarkoituksenmukaisessa paikassa. Etätyössä keskeistä on se, että työ, jota muuten tehtäisiin työpaikalla, tehdäänkin työpaikan ulkopuolella ja sen tekemisessä hyödynnetään tietotekniikkaa. Tämä edellyttää tietoliikenneyhteyksien toimimista etätyöpaikassa. Etätyö voi olla joko satunnaista tai säännöllistä. (Kuisma & Sauri 2021, 25-26.)

Koroma, Hyrkkänen & Rauramo (2011, 6) kuvaavat etätyön tarkoittavan kotona tai muussa paikassa työskentelyä. Työntekijän ja työnantajan välille tehdään vakituisesta tai säännöllisestä etätyöskentelystä sopimus, jossa sovitaan etätyön toteutuksesta sekä sisällöstä. Etätyöhön ryhtymiseen liittyvä aloite voi tulla joko työnantajalta tai työntekijältä, mutta etätyöskentelyn aloittaminen tai lopettaminen on oltava työntekijän tahdonvaraista. Työnantajan ja työntekijän välille tehtävä kirjallinen etätyösopimus sisältää usein etätyöskentelyn säännöt, määrän, kustannukset, sopimuksen keston sekä muut etätyöskentelyn vaatimat säännöt.

Heinosen ja Saarimaan (2009, 10) mukaa etätyö on taas käsitteeltään melko monimuotoinen ja saattaa aiheuttaa sekaannusta. Heidän mukaansa etätyö on kuitenkin sellaista, jossa työnteko on joustavaa ja se pitää sisällään joustoa ajallisesti, työnteon paikan osalta sekä työ tarvitsee tietotekniset välineet. Yksinkertaistaen heidän mukaansa etätyö on työtä, jota voidaan tehdä muualla kuin organisaation toimistolla sekä etätyöskentelyssä hyödynnetään teknisiä tieto- ja viestintävälineitä.

Choudhury, Foroughi ja Larson (2020) ovat jakaneet etätyön määritelmän kahteen eri määritelmään, jotka ovat etätyöntekoa kotona (Work from home, WFH) sekä etätyöntekoa fyysisestä paikasta riippumattomasti (Work from anywhere, WHA). Heidän mukaansa etätyöntekeminen kotoa käsin antaa työntekijöille joustavuutta työntekoon. Työntekeminen mistä vain antaa työntekijöille sen sijaan mahdollisuuden valita työntekopaikan vapaasti, virallisen toimiston sijainnista riippumatta.

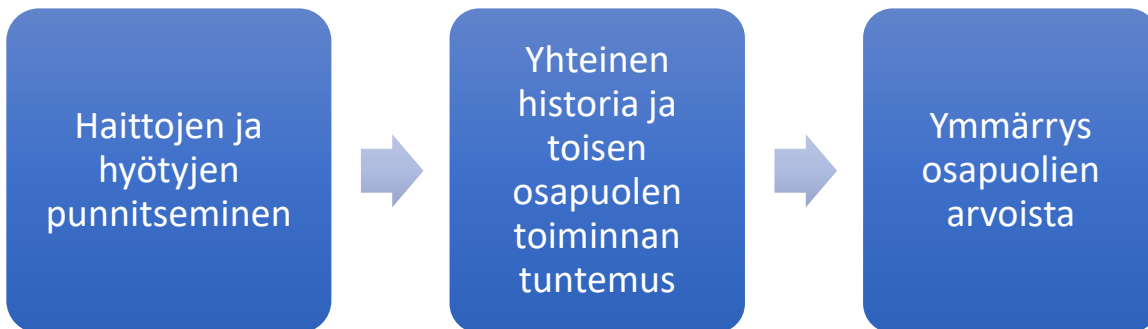
Etätyö voidaan jakaa myös useisiin alakäsitteisiin. Näitä alakäsitteitä ovat kotiansiotyö (working at home), virtuaalinen työ (virtual work), hajautettu työ (distributed work), e-työ (e-work) sekä mobiilityö (mobile work). (Ojala 2009, 94.) Tehdyissä etätöitä käsittelevissä tutkimuksissa näistä alakäsitteistä puhutaan synonyymeina, kun taas joskus alakäsitteet on määritelty eri tavoin. Nämä eri määrittelyt on helpompi havainnollistaa, kun tarkastellaan englanninkielisissä tutkimuksissa käytettäviä

käsitteitä, jotka ovat telecommuting, telework, remote work, distributed work, virtual work, flexible work, flexplace ja distance work. Nämä termit eroavat jokseenkin toisistaan, mutta näillä tarkoitetaan usein samaa asiaa. (Allen, Golden & Shockley 2015, 44.)

Ojalan (2009, 101) ja Allenin ym. (2015, 44) mukaan etätyöksi lasketaan sellainen työ, joka tehdään työntekijän työajan sisällä. Tarkemmin sanottuna etätyö on heidän mukaansa työtä, joka tehdään muualla kuin pysyvällä yrityksen toimistolla. Useat etätyötä käsittelevät tutkimukset kuitenkin osoittavat, että etätyölle ei ole määritelty tiettyä ajankohtaa ja näin ollen myös esimerkiksi työajan ulkopuolella tehty ylityö lasketaan etätyöksi. (Golden & Veiga 2005; Vega, Anderson & Kaplan, 2015; Virick, DaSilva & Arrington, 2010).

Nykymaailmassa uupumista on nähty olevan ja jopa hälyttävän paljon. Työelämä tarvitseekin monipuolisuutta ja joustavuutta. Työnteossa pitäisi olla tärkeintä se, että työntekijät keskittyvät tuloksen teon kannalta keskeisiin asioihin ja voivat tehdä työtään luovasti ja samalla voimaan työnteon osalta paremmin. Tämä voisi olla osittain mahdollista etätyön avulla. Etätyö kuitenkin vaatii vahvaa luottamusta työntekijän ja työnantajan välille. Työnantajan tulisi taata työntekijälle sellaista luottamusta, että työntekijä voisi toteuttaa työtään parhaaksi katsomallaan tavalla parhaaksi toteamaansa paikassa ja samalla takaamaan paras mahdollinen tulos organisaatiolle. Nykypäivänä entistä harvempi etenkin asiantuntijatyö vaatii työn tekemistä tietyssä paikassa, kuten organisaation toimistolla. Tämän takia ajankäyttäminen esimerkiksi turhaan työmatkoihin päivittäin voidaan nähdä melko turhana ja jopa luonnon kuormittamisena. Tutkimustenkin mukaan, etätyön voidaan todeta olevan tehokkaampaa kuin toimistolla tehtävä työ ja lisäksi ihmiset voivat paremmin etätyön myötä, jolloin heillä on mahdollisuus työskennellä missä vain, mutta silti heillä on olemassa tiiminsä tuki. (Vilkman 2020, 9-10.)

Yksi etätyön merkittävimpiä kulmakiviä on luottamus. Etätyötä ei tehdä samassa työtilassa ja näin ollen perinteinen työnteon kontrollointi ei ole samalla tavalla mahdollista. Työporukan sisällä täytyy vallita luottamusta siihen, että jokainen hoitaa omat työtehtävänsä sekä pitää sanansa. Luottamus muodostuu usein ajan saatossa sekä työtulosten puhuessa puolestaan. Luottamus muodostuu kolmiportaisesti. Sen ensimmäinen vaihe on laskelmoiva, jossa haitat ja hyödyt punnitaan keskenään. Toisessa vaiheessa luottamus lisääntyy, mitä pidempi yhteinen historia on takana sekä enemmän toisen toiminnasta tiedetään. Kolmas vaihe pitää sisällään tiedon ja ymmärryksen osapuolien arvoista. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 135.)



Kuva 4 Luottamuksen syntyminen (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 135)

3.1 Etätyön hyödyt

Etätyön yhtenä suurimpana hyötynä työntekijän näkökulmasta voidaan pitää työelämän joustavuutta. Etätyön hyötyinä voidaan pitää myös työntekijän mahdollisuuksia hallita paremmin oman elämänsä, kuten perhe-elämän ja työelämän tasapainoa. Työaika voidaan pitää joustavampana ja sitä on helpompaa rytmittää työntekijän omien tarpeiden mukaan. Etätyön on myös nähty lisäävän keskittymistä ja työskentelyrauhaa. Kun työtä tehdään esimerkiksi kotona, itse työn tekemiseen keskitytään enemmän. Etätyö on lisännyt myös työntekijöiden tyytyväisyyttä, joka on tehostanut heidän työtehoa. Etätyön mahdollistuminen on antanut työntekijöille myös mahdollisuuden esimerkiksi asuinpaikan joustavuuteen, sillä työnteko ei ole enää täysin paikkaan sidottua. Työntekemiseen sopiva paikka voidaankin valita sen hetkisen tilanteeseen parhaiten sopien. Lisäksi esimerkiksi toimistolle lähteminen ei ole pakollista poikkeusoloissa, kuten jonkin koronapandemian kaltaisen tilanteen iskiessä tai vaikka kovan lumimyrskyn yllättäessä. Myös huonokuntoisen työntekijän on helpompaa osallistua työelämään, kun etätyö on mahdollista. (TTL.)

Työnantajan näkökulmasta taas etätyö on lisännyt työtehoa ja näin ollen työn tuottavuutta. Myös työntekijöiden työurat ovat pidentyneet, kun jaksaminen etätöitä tehdessä on usein parempaa. Työnantaja saa myös etätyön lisääntyessä kustannussäästöjä toimitilojen tarpeen vähentyessä. Etätyömahdollisuus nähdään myös työpaikan houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä ja onkin hyvä

valttikortti rekrytointitilanteissa. Etätyöskentely myös vähentää työmatkaliikennettä ja näin ollen päästöjä, joka tarkoittaa työnantajan ympäristövastuullisuuden paranemista. (TTL.)

Etätyö tarjoaa joustavampaa työelämää. Jos organisaatio tarjoaa etätyöskentelyn mahdollisuuden täysin paikasta riippumatta, on työntekijällä mahdollisuus työskennellä esimerkiksi ulkomailta. Tällainen mahdollistaa työntekijälle energian keräämistä esimerkiksi talvella aurinkoisessa maassa pimeään Pohjoisessa sijaitsevan Suomen talven tilalle. Tämä voisi lisätä työn tehokkuutta, sillä valo tuo energiaa ihmismieleen. (Vilkman 2020, 9-10.)

Etätyöllä on ollut positiivisia vaikutuksia työntekijöiden psyykkisten ja fyysisten stressireaktioiden vähenemiseen riippumatta itse työn stressitekijöiden muutoksista, sosiaalisesta tuesta, uniongelmistä tai työntekijöiden nukkumisajoista (Shimura, Yokoy, Ishibashi, Akatsuka & Inoue 2021). Etätyön tekemisen on nähty vähentävän sairaspöissaoloja, joka on jopa loogista, kun kontaktit ja sen seurauksena altistuminen erilaisille pöpoille on vähentynyt, sillä emme tapaa työkavereita työpäikällä ja lähialavereissa tai kulje työmatkoja julkisilla liikennevälineillä. Koronapandemia on toki parantanut myös esimerkiksi käsihygieniää, joka vähentää sairastumisten määrää. Lisäksi pienienkin oireiden ilmestyessä työpaikoille ei tulla samalla tavoin kuin ennen. Toisaalta etätyömahdollisuus myös usein vähentää sairauspöissaoloja siksi, että sairaana työskentely kotoa on helpompaa. (Sutela 2020.)

Golden, Veiga ja Simsek (2006, 1340-1348) ovat tehneet tutkimuksen työ- ja perhe-elämän toisiinsa häiritsevistä tekijöistä. Tutkimus on toteutettu Yhdysvalloissa ja siihen osallistui 454 työntekijää, jotka vajaa 19 tuntia etätöitä 45 tunnin työviikosta. Tutkimuksen mukaan suurella etätyömäärällä ei ollut häiritsevää vaikutusta perheeseen. Tutkimus myös osoitti, että mitä enemmän työntekijällä oli ajallista joustoa sekä autonomiaa työnsä suhteen, sitä vähemmän työ- ja perhe-elämän välille syntyi häiriöitä. Keskeistä tutkimuksessa kuitenkin oli, että mitä enemmän, jatkuvammin ja suurempia tuntimääriä etätöitä teki, sitä enemmän perheeseen liittyvät tarpeet häiritsivät työntekoa. Mutta tämä pätee varmasti työn määrän kasvaessa myös toimistolla tehtävään työmäärään. Tutkimus myös osoitti, että perheen koon ollessa suurempi, häiritsi perheen tarpeet sitä enemmän työskentelyä.

Huhtanen & Jurvansuu (2006, 41) ovat tarkastelleet vuonna 2003 tehtyä työolotutkimusta, jossa tutkittiin etätöitä Suomessa. Tämän tutkimuksen mukaan etätöitä tehneet olivat jo tuolloin tyytyväisempiä työhönsä. Etätöitä tekevät olivat tutkimuksen mukaan myös aktiivisempia työnsä suunnittelussa sekä olivat kiinnostuneita itsensä kehittämisestä. Etätöitä tekevät puhuivat muita enemmän

asioista, jotka edistivät heidän työssä viihtymistään. Tällaisia asioita olivat muun muassa, työn mielenkiintoisuus, haastavuus, vaihtelevuus, työn itsenäisyys, uusien asioiden oppiminen sekä omaan työhönsä vaikutusmahdollisuudet.

Myös Rope (2021, 72-76) on listannut keskeisiä asioita etätöiden positiivista asioista. Näitä asioita ovat muun muassa joustavuus, joka lisää yksityiselämän sekä työelämän yhteensovittamista. Lisäksi työympäristönä etätöskentely on nykyisten avokonttorien sijaan rauhallisempi, joka mahdollistaa paremman keskittymiskyvyn ja vähemmän häiriöitä työskentelyyn. Ja merkittävänä etuna Rope pitää myös työmatka-aikojen ja kustannusten vähenemisen.

3.2 Etätöiden haasteet

Etätöihin liitettyjä haasteita taas on mahdollinen työajan venyminen, kun etätöitä tehdään kotona, voidaan ajatella töiden olevan koko ajan läsnä, jolloin työ ja vapaa-aika helposti sekoittuvat. Tämä voi lisätä liiallista kuormaa ja vaikeuksia irrottautua töistä. Kotona työskentely voi olla myös haastavaa perheelle, jos esimerkiksi taloudessa on useampi aikuinen kotona tekemässä hyvin erilaisia töitä tai lapset juoksevat työpäivän aikana ympäri kotia. Etätöiden haasteena voidaan nähdä näin ollen sopimattomat tilat ja työergonomian haasteet. Kotona työskentely voi myös lisätä työntekijän omia kustannuksia. Etätöiden haasteisiin liittyy myös yksinäisyys ja työyhteisöstä mahdollinen eristyneisyys. Etätöskentely vaatiikin viestinnältä paljon. Työntekijälle voi etätöitä tehdessä myös syntyä huoli urakehityksestä, jos kokee, että hänen panostaan ei huomata samallailla. Tämä liittyy etätöitä herättäneeseen etäjohtamiseen, joka vaatii uudenlaisia ratkaisuja etätöiden lisääntyessä. (TTL.)

Etätöiden haasteisiin työntekijän näkökulmasta liittyy keskeisesti työ- ja vapaa-ajan rajojen vetämisen haastavuuden lisääntyminen. Tämä voi johtaa työnkuormittavuuden ja ajanhallinnan ongelmiin, jolloin työntekijä voi syrjäytyä työyhteisöstään. Myös sairaana työskentely on helpompaa ja lisääntynyt etätöskentelyn myötä. Mahdolliset työntekijöiden varhaisen tuen tarpeet voivat etätöiden takia jäädä helpommin huomaamatta ja työntekijöille voi näin ollen helpommin ilmetä huomaamatta päihdeongelma. Myös esimerkiksi mielenongelmat tai työn ylikuormittavuus on entistä vaikeampaa huomata, kun työntekijöitä ei nähdä niin paljon. Esimiestyöskentelyssä voidaan myös nähdä omat haasteensa etätöiden seurauksena, eikä esimerkiksi työhön tarvittavaa tukea saada tarvittua määrää tai työn ohjaus on puutteellista sekä esimerkiksi työstä saatavan palautteen määrän on nähty vähentyvän. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Aiemmin mainitsemani Huihtasen & Juvansuun (2006,41) tarkasteleman vuonna 2003 tehdyn työolotutkimuksen mukaan, etätöitä tekevät ajattelivat muita enemmän jättävän kotiasioita tekemättä

työskentelyn vuoksi. Etätyötä tekevät myös tutkimuksen mukaan tekivät enemmän työhön liittyviä asioita vapaa-ajallaan. Myös ajatus työasioihin harhaili etätöitä tekevällä enemmän vapaa-aikana. Etätyöskentelyn heikkona puolena koettiin tiedonsaannin puute. (Huuhtanen & Jurvansuu 2006, 41.)

Etätyön keskiössä on toimivat tekniset laitteet sekä oleellista etätyön mahdollistumisena on, että työntekijät osaavat käyttää laitteita. Virtuaalinen yhteistyö voi helpottaa ja edesauttaa työnteon helpottumista. Teknisten laitteiden mahdolliset toimintahäiriöt tai niiden käytön osaamattomuus voi puolestaan haitata työnteoa suunnattomasti. Se voi myös kuormittaa työntekijöitä. Työnantajan onkin tärkeää huolehtia, että työntekijöillä on riittävä tuki tietoteknisissä asioissa. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 16-17.)

Rope (2021, 72-76) on listannut myös etätyön haittapuolia. Haittapuolena hän pitää muun muassa työyhteisöstä irrottautumista ja sen aiheuttamaa mahdollista ulkopuolisuuden tunnetta. Lisäksi hänen mukaansa etätyöskentelyssä työergonomia on usein heikompaa kuin toimistotyöskentelyssä. Myös muuten työskentelyolosuhteet voivat olla Ropen mukaan heikommät ja esimerkiksi etätyöympäristössä voi myös ilmetä omia häiriöitään.

3.3 Etätyön kehittyminen

Vuonna 2003 naisista neljä prosenttia ja miehistä seitsemän prosenttia kertoi työskentelevänsä etänä. Ylemmille toimihenkilöille oli muita työntekijöitä yleisempää etätöiden tekeminen. Puolestaan valtion ja yksityisen työtehtävissä toimivat tekivät etätöitä todennäköisemmin kuin kuntasektorilla työskentelevät. Peräti 32 prosenttia palkansaajista oli kiinnostuneita etätyöskentelystä. Eniten etätyöstä kiinnostuneita oli alle 35-vuotiaissa. Yleistä etätyötä tekeville vielä 2003 vuonna oli, että he olivat muita paremmassa asemassa työelämässä. Paremmassa asemassa olevalla tarkoitetaan työntekijöitä, joilla oli enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työnteoonsa sekä heillä oli usein enemmän tietoa töitä koskeviin muutoksiin liittyen. Etätyöhön siirryttäessä ja sitä tutkittaessa on tärkeää pohtia sen moniulotteisuutta. Tulee ottaa huomioon etätyöstä aiheutuvat muutokset kuten ajan, paikan, työvälineiden, työtehtävien ja työyhteisöjen sekä työsuhteiden ehtojen mahdolliset muutokset. (Huuhtanen & Jurvansuu 2006, 37.)

Etätyön on odotettu nousevan keskeiseksi tietotyössä toimivien työntekijöiden töiden organisointitavaksi vuosina 1980-2000. Kotona tehtävän työn, liikkuvan etätyön sekä etätyökeskusten on odotettu nousevan suosiotaan. Tämän nähdään organisaatioiden mahdollisuutena modernisoida työnteoa. Sen myös on koettu olevan hyvä tapa työntekijöille yhdistää paremmin ja helpommin työ ja

muu elämä. Tämä lisää työtehtävien suorittamisen autonomiaa. Vuosina 1980-2000 etätyö ei kuitenkaan yleistynyt odotetulla tavalla. (Huuhtanen & Jurvansuu 2006, 37-38.)

Viime vuosina etätyö on yleistynyt merkittävästi Suomessa, mutta mukaan mahtuu vielä myös organisaatioita, jotka ovat etätyöskentelyssä vielä hyvin alkutaipaleella. Useissa organisaatioissa etätyöskentely on mahdollista yhtenä tai kahtena päivänä viikossa. Lisääntyvässä määrin etätyötä kuitenkin tehdään täysin tai niin, että toimistolla käydään vain silloin tällöin. Harvoin organisaatiot kuitenkaan antavat työntekijöille täysin vapaata mahdollisuutta tehdä etätyöstä mistä vain, vaikka työtehtävät sen mahdollistaisivatkin. Yritykset luultavasti pikkuhiljaa omaksuvat yhä enemmän asiantuntijatyöhön paremmin sopivat, aivoystävällisemmät tavat tehdä työtä, jonka seurauksena etätyön joustavuus kasvaa entisestään ja teollistumisen myötä syntyneistä toimistotyöskentelyn rutii-neista ja oletuksista päästään eroon. (Vilkman 2020, 10.)

Vielä vuonna 2013 etätyö on ollut harvinaisempaa kuin esimerkiksi ylitöiden tekeminen, jota 2008 tehdyn työolotutkimuksen mukaan teki 45 prosenttia. Etätyötä tutkimuksen mukaan oli tehnyt 25 prosenttia osallistuneista. Sukupuolien välistä eroa kotona työskentelyssä ei tutkimuksen mukaa ollut ilmennyt viimeisten parinkymmenen vuoden sisällä. Kotona työskentelystä on kysytty vuodesta 2011 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä ja tämän tulokset osoittavat, että kaikista palkansaajista etätöitä teki 11 prosenttia. Barometrin mukaan etätöitä teki yleisimmin 25-34-vuotiaat. Myöskään barometri ei osoittanut etätyöskentelyn määrän vaihtelua miesten ja naisten välillä. (Ojala & Pöyriä 2013, 54.)

Suomi on ollut yhdessä Alankomaiden kanssa etätöiden tekemisen kärkimaita jo ennen koronakriisiä. Näiden kärkimaiden etätyötä tekevien osuus oli tosin ainoastaan 14 prosenttia. Tämä prosenttiosuus lähti toki jyrkkään kasvuun 2020 keväällä, kun koronakriisi iski. Kansainvälisen vertailun mukaan esimerkiksi suomalaiset työntekijät ovat korkeasti koulutettuja ja tällä koulutustasolla on merkitystä siihen, että asiantuntija- tai tietotyötä on mahdollista tehdä enemmän Suomessa ja näissä työtehtävissä etätöiden tekeminenkin on mahdollista. (Kuisma & Sauri 2021, 23.) Hyvien työntekijöiden houkuttelemiseksi etätyömahdollisuuksien tarjoaminen ja jopa sen mainostaminen sekä edellyttäminen työpaikalla ovat keskeisessä osassa. Jopa 82 prosenttia opiskelijoista, jotka vastasivat Dialogi –hankkeen (Piha & Poussa 2012, 49) tekemään kyselyyn, olivat sitä mieltä, että etätyömahdollisuuksia on tärkeää hyödyntää yhä paremmin. Lisäksi työaikojen ja -paikkojen joustavuus on keskiössä yritykseen sitouttamisessa. Etenkin ihmisten elämäntilanteiden muutokset luovat erityisiä tarpeita työelämän joustavuudelle. (Piha & Poussa 2012, 49.)

Covid 19-pandemia on muuttanut merkittävästi käsityksiä etätöiden kannattavuudesta. Esimerkiksi ennen Pandemiaa Yhdysvalloissa työvoimasta 25% teki joltain osin etätöitä ja se käsitti alle puolet työvoiman tekemästä työajasta, kun taas pandemian huipulla noin 40% työvoimasta teki etätöitä ja se tehtiin kokoaikaisesti kotona. Covid 19-pandemian seurauksena etätöiden mahdollistamiseen ja tukemiseen tehtiin investointeja. Myös esimerkiksi työmatkoja peruuntui pandemian seurauksena ja se sai myös pohtimaan, kuinka se hyödytti tai haittasi liiketoimintaa. Tällaisia suuria muutoksia ei kuitenkaan olisi tapahtunut ilman pandemiaa tällaisella aikataululla. Tämä muutos lisäsi työn tekoon käytetyön todellisen työajan lisääntymistä, kun työmatkaan ei enää käytetty aikaa. Lisäksi esimerkiksi kiinteistö kustannukset pienenevät etätöiden johdosta. Etätöiden tekemisen jatkaminen pandemian jälkeen on erittäin todennäköistä. Etätöiden lisääntyessä on vaikeinta ennustaa, miten yritysten organisaatiokulttuuri tulee muuttumaan. Työntekijöiden välisen luottamuksen on kasvatava ja kommunikoinnin kehityttävä. (Greenstein 2021.)

Teknologia on ottanut suuren merkityksen työpaikalla työskentelevien vuorovaikutuksen keskiössä. Tämä muutos on suuri, etenkin henkilöille, jotka ovat tottuneet fyysisiin toimistotapaamisiin ja näin ollen tottuneet saavuttamaan tavoitellut asiat yhdessä samassa tilassa työskennellen. Nuoremmilla milleniaalien työntekijöillä sekä x-sukupolven työntekijöillä on tähän jo suuremmat taidot, kun taas Z-sukupolvi on syntynyt jo suoraan pilvimailmaan ja heille tällainen paikasta riippumaton työskentely on jopa luontevinta. Työntekijät voivat kokea tämän monella eri tavoin, samoin kuin työnantajat. Työnantajat saattavat pohtia haastavuutta etätöissä esimerkiksi tiettyjen tehtävien tai suorituskyvyn seuraamisen suhteen. (Guantario 2020.)

Anna Orslanti (2021) on tehnyt tutkimuksen ”etätökokemukset asiantuntijaorganisaatiossa”, jossa tutkittiin työntekijöiden kokemuksia etätöskentelystä ja mahdollisia epäkohtia etätöimäärien kasvussa. Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijät olivat tyytyväisiä etätöskentelyyn. Työntekijöiden vastauksista ilmeni, että etätö lisäsi työn tehokkuutta keskittymiskyvyn ja organisoinnin parantamisen avulla. Tutkimuksen mukaan myös työtyytyväisyys kasvoi etätöiden myötä, koska työn ja vapaa-ajan yhdistäminen oli helpompaa. Työvälineet ja tuki olivat organisaatiossa myös hyvällä tasolla etätöitä tehdessä. Tutkimus kuitenkin osoitti, että etätöissä kaivattiin sosiaalisia suhteita ja etätö lisäsi haasteita työyhteisöön sopeutumisessa. Myös koronaviruksen on tutkimuksen mukaan ollut keskeisessä roolissa etätöiden hyväksyvemmän asenteen luomisessa. Tutkimus osoitti myös, että viikoittain etätöitä tekevät olivat tyytyväisimpiä työntekijöitä. (Orslanti 2021.)

Antonio Carmen (2022) on puolestaan tehnyt tutkimuksen ”The impact of remote working on employees’ motivation and engagement”, jossa haastateltiin Resurs Bankin neljää työntekijää Koronapandemian seurauksena etätöpolitiikan muuttuessa ja mitä vaikutuksia etätöiden tekemisellä

on ollut työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään myös, mitä ovat etätyön positiiviset tai negatiiviset vaikutukset. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että etätyö lisäsi työntekijöiden motivaatiota ja vaikutti heihin positiivisesti. Haastatteluissa korostettiin viestinnän tärkeyttä. Etätyöllä ei nähty olevan juurikaan negatiivisia vaikutuksia, vaan sen sijaan se lisäsi hyvinvointia, työn ja yksityiselämän tasapainoa sekä autonomiaa. Etätyöskentelyn halutaan tutkimuksen mukaan jatkuvan ja hybridityöskentelystä, jossa töitä tehdään toimistolla ja kotona, halutaan tehdä pysyvä käytäntö. (Carmen 2022.)

3.4 Käytettävä viitekehys

Tässä tutkimuksessa tutkitaan etätyön vaikutusta sitoutumiseen. Tutkimuksessa tutkitaan erityisesti etätyön eri elementtien vaikutusta sitoutumiseen. Tällaisia elementtejä ovat esimerkiksi etätyömäärä sekä etätyön voimavarat ja vaatimukset työnteolle. Tutkimuksessa tarkastellaan myös etätyön vaikutusta niin työhön sitoutumiseen kuin organisaatioon sitoutumiseen ja mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen työtä ja organisaatiota kohtaan.



Kuva 5 Etätyön vaikutus työhön ja organisaatioon sitoutumiseen.

4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella haastattelututkimuksella. Opinnäytetyössä pyrittiin löytämään asioita, jotka ovat keskeisiä eri aloilla toimiville työntekijöille etätömahdollisuuksissa ja miten nämä mahdollisuudet vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen niin työtä kuin organisaatiota kohtaan. Näiden pohjalta nostan esiin etätömahdollisuuksiin liittyviä asioita, joita työnantajien kannattaisi pohtia, jos haluavat parantaa työnantajamielikuvaansa ja työntekijöidensä sitoutumista.

4.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tälle tutkimusmenetelmälle tyypillisesti tutkimuksessa pyrittiin selvittämään ihmisten aitoja kokemuksia etätömahdollisuuksien vaikutuksesta heidän sitoutumiseensa työnantajaa kohtaan. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tutkimuksessa haluttiin selvittää haastateltavien ajatuksia, kokemuksia ja tunteita liittyen tutkimuskysymyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa selvitetään teorian ja kokemuksen välille syntyvää yhteyttä. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään löytämään teoreettisesti merkityksellinen näkemys tutkimuskohteelle kuvaamalla ilmiötä sen sijaan, että tilastollisesti yleistettäisiin sitä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullinen tutkimus pyrkii luomaan aiheeseen liittyen syvällisen tulkinnan kuvaamalla tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman tarkasti. (Kananen 2017, 33.) Laadullista ja määrällistä tutkimusta usein vertaillaan keskenään, mutta on tärkeää ymmärtää niiden ero. Määrällinen tutkimus antaa usein numeerista aineistoa, kun taas laadullinen luo tekstiä. Laadullinen tutkimus myös usein rajataan koskemaan vain yksittäistä asiaa tai ilmiötä. (Puusa & Juuti 2020.)

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön tiedonhankintamenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu, jossa ei haluta ohjata vastaajia liikaa tiettyyn suuntaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa ei ole määritelty vastausvaihtoehtoja, vaan vastaaja voi vastata ennalta määriteltyihin kysymyksiin omin sanoin. Puolistrukturoidulle haastattelumenetelmälle on tyypillistä, että jokin tietty näkökulma on haastattelussa lyöty lukkoon, mutta muut asiat voivat muuttua haastattelua toteutettaessa. Esimerkiksi haastattelijalla voi vaihdella kysymysten järjestystä tai sanamuotoja. Lisäksi myöhempiä haastatteluja voidaan tarvittaessa muokata edellisten haastattelujen mukaan, jos haastatteluissa

tulee esiin joitain mielenkiintoisia ajatuksia, joita ei aiemmin ole tajuttu ottaa huomioon. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi voi tulla esiin asioita, joita tutkimuksen tekijä ei ole osannut itse ottaa huomioon. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 41.)

Puolistrukturoidun haastattelun avulla saadaan haastateltavien omat näkemykset paremmin esiin kuin esimerkiksi tarkasti strukturoidun haastattelun avulla, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Puolistrukturoidun haastattelun avulla voidaan saada selville asioita, joita ei tutkimuksen tekijä osannut odottaa. Tutkimuksessa on teemahaastattelulle tyypillisesti esillä tietyt teemat, joita tässä tutkimuksessa on työntekijän sitoutuminen, etätyö ja koronapandemian vaikutus etätyöhön. Haastateltavat ovat kokeneet omassa työssään keskeisesti näitä teemoja. (Puusa, Juuti ja Aaltio 2020.)

Laadullista tutkimusta tehdessä aineiston keräystä ja analysointia toteutetaan vuorotellen (Puusa & Juuti 2020). Kaikki lähtee liikkeelle aineiston keräämisestä, jonka jälkeen haastattelut litteroidaan. Tämän jälkeen tutkimusaineistoa pohditaan tutkimuskysymyksiin- ja ongelmiin viitaten ja jaotellaan eri ryhmiin tai teemoihin. Aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelut, kyselyt ja havainnointi. (Kananen 2017, 82, 131-132.) Yksi tyypillisin laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä on haastattelu. Tämä johtuu siitä, että siihen on mahdollista valita mukaan henkilöitä, joilla on tiedossa olevaa kokemusta tutkittavasta aiheesta. Haastatteluja on mahdollista pitää teema-, syvä- tai lomakehaastatteluina. Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu etenee tutkimukseen valikoitujen teemojen perusteella ja siinä voidaan esittää tarkentavia tai syventäviä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

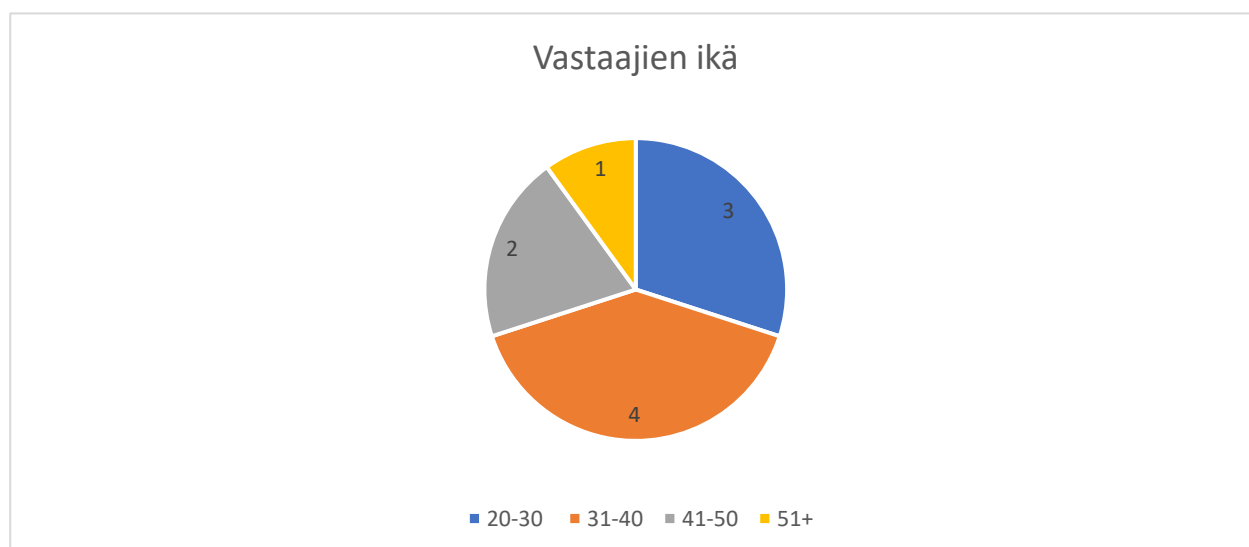
Tutkimuksessa haastateltiin eri aloilla toimivia asiantuntijoita. Asiantuntijahaastattelun asiantuntijoiden asiantuntijuus perustuu heidän kokemukseensa tutkittavasta ilmiöstä eli tässä tapauksessa he tekevät etätöitä ja heille on jokaiselle muodostunut sen tekemisestä kokemusta. Asiantuntijahaastattelussa on kuitenkin tärkeää muistaa, että aineiston keruun kannalta asiantuntijoiden antamat tiedot voivat perustua arkisiin ja rutinoituneisiin tapoihin ja näitä asioita on tärkeää pyrkiä kaikin keinoin saamaan esille juuri haastatteluhetkellä oikeilla kysymyksillä. (Hyvärinen, Aho, Nikander, Ruusuvoori 2017.)

Puolistrukturoidut haastattelut toteutettiin Microsoft Teams- ohjelmiston avulla, joka loi keskusteluista litteroinnit automaattisesti. Tämä toteutustapa oli onnistunut, sillä haastattelutilanteissa oli tällöin helppoa keskittyä itse haastateltaviin. Haastatteluiden jälkeen kirjoitin Teamsin automaattisesti luomat litteroinnit puhtaaksi auki. Litteroinnin tarkkuudeksi todettiin riittävän puhekieli, sillä lit-

teroinnin avulla pyrittiin selvittämään vain mielipiteitä. Jos tarkoituksena olisi ollut selvittää esimerkiksi vuorovaikutuksen laatua, olisi tarkempi litterointi ollut tarpeellista. (Ruusuvuori 2010, 424-425.)

Tutkimusaineisto koostuu aiemmista tutkimuksista, artikkeleista ja kirjallisuudesta sekä haastatteluaineistosta. Haastattelu toteutettiin haastatteleamalla 10 asiantuntijaa, jotka työskentelevät työtehtävissä, joissa etätyöskentely on mahdollista. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiöiden kuvaaminen, joten haastatteluun valitut henkilöt on valittu tarkasti siten, että heillä on paljon tietoa tutkittavista teemoista (Sarajärvi & Tuomi 2017, 74). Haastateltavat ovat opinnäytetyön tekijän tuttavina ja toimivat eri toimialoilla. Tutkimus toteutettiin valmiiksi suunnitellun haastattelurungon pohjalta. Näiden kysymysten avulla pyrittiin saamaan kattava selvitys etätyömahdollisuuksien vaikutuksista työntekijän sitoutuneisuuteen.

Haastattelussa asiantuntijoilta kysyttiin 27 kysymystä, joista viimeinen oli avoin kysymys aiheeseen liittyen. Taustatiedoksi henkilöistä kerättiin ikä, eli ovatko he 20-30- vuotiaita, 31-40-vuotiaita, 41-50- vuotiaita vai 51+ -vuotiaita. Haastatteluun pyrittiin valitsemaan eri ikäisiä osallistujia, jotta saataisiin paremmin kuva, onko haastateltavien iällä vaikutusta heidän mielipiteisiinsä etätyöhön tai sitoutumiseen liittyen.



Kuva 6 Vastaajien ikäjakauma.

Haastattelun kysymykset muodostettiin teoriasta esiin nostettujen teemojen pohjalta. Kysymyksissä kysyttiin esimerkiksi, kuinka paljon työnantaja mahdollistaa työntekijöille etätöiden tekemistä ja millaisia hyviä tai huonoja asioita työntekijät kokevat etätyössä. Lisäksi selvitettiin, vaikuttaako

etätöiden tekeminen työntekijöiden sitoutumiseen ja millaisia sitoutumisen muotoja työntekijät mahdollisesti kokevat työtänsä tai organisaatiotansa kohtaan. Lisäksi haastattelussa selvitettiin, onko koronapandemialla ollut vaikutusta etätömahdollisuuksiin tai mielipiteisiin etätöskentelystä.

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin voidaan sanoa olevan joko aineistolähtöistä, teorialähtöistä tai teoriasidonnaista. Teoriasidonnainen aineiston analysointi pitää sisällään aineistolähtöisyyttä sekä aiempia teorioita. Aineistolähtöisessä analysoinnissa nostetaan puolestaan esiin lauseita, sanoja sekä käsitteitä, jotka auttavat aineiston kuvaamista. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.) Tässä tutkimuksessa käytetään teoriasidonnaista sisällönanalyysimenetelmää ja siinä tuodaan haastateltavien sanomia lauseita vahvasti esiin.

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla saatu aineisto useaan kertaan ja avaamalla tulokset erilaisten kaavioiden avulla luettavampaan muotoon Excel -työkalua apuna käyttäen. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin sisällönanalyysia ja teemoittelua. Teemoittelussa aineistoa jaetaan omiin aihepiireihinsä. Tässä apuna käytettiin teoreettista viitekehystä, jossa käytettiin teoriaa ohjaavaa sisällönanalyysia. Se on yksi sisällönanalyysille tyypillisin toteutustapa. (Salo 2015, 171-172.) Tämän jälkeen aineistoa pyrittiin luokittelemaan ja löytämään yhteyksiä aiemmin luotuun teoriaperustaan. Samalla pyrittiin hahmottelemaan teoriaa uudelleen saatujen haastatteluaineistojen pohjalta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 99-100.)

Tutkimuksessa käytettävän laadullisen sisällönanalyysin avulla pyritään luokittelemaan ja tiivistämään aineistoa. Kvalitatiivisen tutkimuksen analysoinnissa on tärkeää analysoiminen sekä yhdisteleminen. Saadusta aineistosta muodostuu teemoja, jonka jälkeen aineistoa yhdistellään. Sisällönanalyysin tavoitteena onkin luoda aineistosta helposti luettava kokonaisuus, jonka avulla tulkin-tojen ja johtopäätösten tekeminen tutkittavasta aineistosta on mahdollista. Tutkimustulosten esittelyminen ei vielä muodosta kuvaa onnistuneesta tutkimuksesta, vaan se vaatii tulosten tulkitsemista. Tutkimuksen tuloksista olisikin tärkeää analysoidessa muodostaa yksittäisiä tapauksia ja luoda päätelmiä yleisellä tasolla. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.)

Erinäköisten tutkimustulosten muodostumiseen voidaan vaikuttaa menetelmillä. Tärkeää on kuitenkin ymmärtää, että tutkimustulosten analysoija muokkaa tulokset itsensä näköisiksi eikä tähän vaikuta edes tutkimukseen valitut menetelmät. (Sarajärvi & Tuomi 2017, 105.) Tutkijan pitää kuitenkin pyrkiä analysoimaan tutkimuksesta saatuja tuloksia puolueettomasti ja olla liikaa ajattelematta asi-

oita tutkijan omasta näkökulmasta tai nostaa asioita esiin ainoastaan haastatteluissa esiin nousseiden voimakkaiden mielipiteiden takia. Näin saadaan onnistumaan tutkimuksen tulosten analysointi mahdollisimman hyvin.

4.4 Tutkimuksen laatu ja eettiset kysymykset

Tutkimuksen uskottavuutta voidaan lisätä dokumentaatiolla. Tutkimuksessa tehdyt ratkaisut tai valinnat on hyvä perustella. Tämä luo työlle arvioitavuutta. Jos samaa tutkimusaihetta käsittelevät tutkijat päätyvät samaan johtopäätökseen, lisää se tutkimuksen luotettavuutta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastateltavien määrää voidaan kasvattaa niin kauan kuin haastateltavat antavat tutkimukselle jotain uutta. Kun haastattelujen vastaukset alkavat toistaa itseään, on saavutettu riittävä tietomäärä eli saturaatio. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan pyritä yleistettävyyteen, vaan siirrettävyyteen, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset pysyvät samanlaisina vastaavanlaisissa tapauksissa. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan tarkastella arvioitavuuden, dokumentaation, tulkinnan ristiriidattomuuden, tutkitun henkilön näkökulmasta syntyneen luotettavuuden kannalta sekä saturaation näkökulmasta. (Kananen 2010, 69-71.)

Triangulaatio (kolmiomittaus) on yksi mahdollinen tutkimuksen luotettavuutta lisäävä keino, sillä siinä tutkittavaa asiaa tarkastellaan mahdollisimman monesta näkökulmasta. Triangulaatio voi tarkoittaa tutkimukselle esimerkiksi useamman tutkimusmenetelmän käyttöä, jolloin kyse on menetelmätriangulaatiosta. Aineistotriangulaatiolla taas tarkoitetaan erilaisten aineistojen hyödyntämistä tutkimuksessa. Sen avulla pyritään saamaan eri näkökulmasta vahvistus saaduille tuloksille. (Kananen 2010, 72.)

Hyvä tutkimusetiikka perustuu siihen, että tutkimuksissa ei käytetä vilpillistä toimintaa kuten plagiointia, sepittämistä, havaintojen vääristelyä tai anastamista. Plagioinnilla tarkoitetaan jonkun toisen tekstin esittämistä tutkimuksen tekijän omana tekstinä. Sepittämisellä puolestaan tarkoitetaan keksittyjä tuloksia tai havaintoja. Havaintojen vääristely puolestaan tarkoittaa havaintojen muuttamista tarkoituksella niin, että olennaiset tulokset eivät joko välity lukijalle tai niitä on muutettu. Anastaminen taas tarkoittaa idean, suunnitelman tai havaintojen esittämistä tutkijan omassa nimissä. (Haaga-helia.) Tutkimusetiikkaa pohdittaessa on myös tärkeää muistaa esimerkiksi henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan liittyvät ohjeistukset, mahdollisen tutkimusluvan tarve sekä mahdolliset yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävät sopimukset (Arene 2020).

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään ainakin aineistotriangulaatiota ja lähestytään aihetta aiemmin tehtyjen tutkimuksien pohjalta. Tutkimuksen haastattelukysymykset asetellaan niin, että ne auttavat tarkastelemaan aihetta eri näkökulmista. Lisäksi haastateltavat valitaan niin, että he työskentelisivät mahdollisimman erilaisilla toimialoilla ja työtehtävissä sekä ovat iältään eri ikäisiä, jotta haastattelun tuloksena saadaan mahdollisimman paljon vastauksia eri näkökulmista.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusetiikkaa varmistetaan esimerkiksi siten, että se menee Ouriginal, plagioinnin jäljitysohjelman läpi. Tämä ohjelma varmistaa, että opinnäytetyö ei sisällä muiden kirjoittamia tekstejä, jotka ovat saatavilla internetistä, kustantajien materiaaleista tai aiemmin Ourignaliin tallennetuista materiaaleista. Lisäksi opinnäytetyössä haastateltavat pysyvät anonyymeinä, joten tästä ei synny esimerkiksi riskiä henkilötietojen käsittelyyn.

5 Tutkimustulokset

Tutkimuksessa haastateltiin kymmentä asiantuntijaa, jotka työskentelevät eri toimialoilla. Haastateltavien valinta perustui heidän kokemukseensa etätyöskentelystä. Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams- työkalua apuna käyttäen ja haastatteluissa hyödynnettiin Microsoft Teams- työkalun automaattista litterointia. Tutkimustuloksia käsitellään teemoittain. Pääteemat ovat työntekijän sitoutuminen, etätyö sekä koronapandemian vaikutus etätyöhön. Sitoutumiseen liittyen tutkittiin erityisesti työhön sitoutumista, organisaatioon sitoutumista sekä John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) sitoutumismalleja, jotka koostuvat kolmesta sitoutumismallista, jotka ovat jatkuvuus, normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen. Etätyöhön liittyen tutkittiin etätyömäärän, etätyön voimavarojen ja vaatimusten vaikutuksia työntekijän sitoutumiseen sekä etätyön vaikutusta työssä suoriutumiseen ja työyhteisöön.

5.1 Työntekijän sitoutuminen

Tutkimuksen yksi pääteemoista oli työntekijän sitoutuminen. Sitä lähdettiin selvittämään haastateltavien sitoutumisella nykyiseen työnantajaansa. Lähes kaikki vastaajista kertoivat olevansa sitoutuneita nykyiseen työnantajaansa.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen joukosta nousi esiin, John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) sitoutumismalli, joka sisältää kolme sitoutumisen mallia, jotka ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuvuus sitoutuminen. Vastaajilta selvitettiin, kokeeko vastaajat jonkun tai jotkut näistä kolmesta sitoutumismallista itselleen tällä hetkellä ajankohtaiseksi. Eniten vastaajat kokivat affektivi- eli halu- tai tunneperäistä sitoutumista työnantajaansa ja suurin osa vastaajista vastasikin kokevansa näin. Tähän vastaajien mielestä vaikutti esimerkiksi pitkään yrityksessä jatkunut ura, joka on luonut yrityksestä todella tutun ja turvallisen ympäristön. Lisäksi hyvät työkaverit ja työympäristö luovat tunneperäistä sitoutumista yritykseen ja toiseen yritykseen lähteminen koetaan haastavampana.

”Esimerkiksi nyt kun minä välillä olen miettinyt sillain, että voisiko hakea jotain muuta hommaa, mutta sitten minulla tulee semmoinen, että apua, että meillä on niin hyvät työkaverit ja kiva työyhteisö, että en minä halua pois tästä firmasta ja minä mietin välillä, että mitä sitten kun haluaa jotain muuta tehtävää kokeilla, että mitä jos siellä ei olekaan niin kiva työyhteisö niin tulee sellainen, että en minä haluaisi lähteä tuolta.”

Oman työn mielekkyys, etenemismahdollisuudet ja hyvä työnantaja myös lisäsi vastaajissa halua jatkaa yrityksessä työskentelyä. Normatiivinen sitoutumismalli eli velvollisuus jatkaa yrityksessä oli muutaman vastaajan mielestä heille ajankohtainen. Vastauksissa ilmeni, että vaikka välillä ajatellaan, että yritys ei yhtä työntekijää kaipaa, mutta esimerkiksi pienessä yrityksessä yksi ihminen tekee niin paljon asioita, että hänen pois lähteminen hankaloittaisi merkittävästi muiden yrityksessä jatkavien tilannetta. Myös vakaasti kuukausittain saatava palkka lisäsi velvollisuuden tunnetta jatkaa yrityksessä. Yksi vastaajista koki, että jatkuvuus sitoutumismalli eli tarve jatkaa organisaatiossa oli hänen kohdallaan ajankohtainen, sillä hän saa uransa alkutaipaleella kerrytettyä merkittävää työkokemusta, joka lisää mahdollisuuksia myös tulevaisuuteen.

“Varmaan se kun mä teen niin paljon kaikkea tuolla ja me ollaan pomon kanssa oltu 5 vuotta samassa ja me molemmat tiedetään niin paljon kaikista jutuista, että nyt jos pomo joutuisi ottaa jonkun uuden tähän tilalle, niin se ehkä niin kun mä mietin sitä vaivaa mikä siitä tulisi, vaikka ei pitäisi miettiä.”

Tutkimuksessa selvitettiin myös, kokeeko haastateltavat mahdollisen työpaikan vaihtamisen kuormittavana prosessina ja kumpi vaikuttaa enemmän työpaikan vaihtamispäätökseen, työpaikan vaihtamisen kuormittavuus vai paremmat etätömahdollisuudet. Suurin osa vastaajista kertoi työpaikan vaihtamisen tuntuvan kuormittavalta projektilta, sillä se vaatii paljon aikaa esimerkiksi ansio-
luettelon ja hakemusten laatimiseen sekä itse haastatteluissa käymisiin, sillä nämä prosessit ovat usein melko pitkiä. Lisäksi uuden työn oppiminen vaatii aina omat resurssinsa. Yksi vastaajista koki, että kun on jo vakituinen työ, on uuden työn hakeminen jopa hauskaa ja mielenkiintoista. Työpaikan vaihdon kuormittavuutta selkeästi tärkeämpänä työpaikan vaihtoa pohdittaessa nousi esiin työn mielekkyys, mutta etätömahdollisuus koettiin myös tärkeäksi.

Teoreettisen viitekehyksen osalta keskeistä oli myös ymmärtää ero työhön ja organisaatioon sitoutumisen välillä. Työhön sitoutuminen liittyy työntekijän kiinnostukseen nimenomaan itse työtä kohtaan ja keskeistä työntekijälle on työhön sitoutumisessa oman ammattitaidon kehittäminen. Organisaatioon sitoutumisessa työntekijä tavoittelee organisaation etuja omien etujensa sijaan. Organisaatioon sitoutunut myös pyrkii toimimaan aina organisaation parhaan eteen. (Keskinen 2005, 29-31.)

Vastauksissa ilmeni esimerkiksi organisaatioon sitoutumisen muodostumisen kannalta monivuotinen kokemus ja sitä kautta muodostunut tunneside organisaatiota kohtaan. Tällöin yöntekijälle on myös muodostunut tärkeä rooli yrityksessä, joka lisää organisaatioon sitoutumista ja työntekijä on alkanut ajatella, että hänen tilalleen pieneen organisaatioon on haastavaa rekrytoida oikea ja riittävän osaava henkilö, eikä halua jättää organisaatiota pulaan.

”Vaikka yritys ei yhtä ihmistä kaipaa, niin silti välillä tuntuu, että ehkä kaipaa, jos lähtisin pois. Ja sitten tietenkin nyt kun olen ollut täällä niin monta vuotta, niin sitten tässä on joku tunneside siihen, että ei haluaisi vielä kuitenkaan lähteä, vaikka haluaisi ehkä jatkaa matkaa, mutta kuitenkin haluaa olla täällä, kun tämä on niin tuttu ja turvallinen ympäristö. Lisäksi tämä on niin pieni organisaatio ja on tosi vaikea rekrytoida oikeita ihmisiä oikeille paikoille.”

Organisaatioon sitoutunut myös kokee turvallisuuden lisäksi luottamusta ja varmuutta työn jatkuvuudesta ja kuukausittaisesta palkasta.

”Jos löytyisi eri työnantajapuolelta, joku semmoinen työtehtävä, minkä tuntisin yhtä omaksi, niin olisihan se tietysti iso hyppy tommoisesta suhteellisen varmasta työpaikasta johonkin muuhun. Tuolta saa kuitenkin varmasti kuukausittaisen palkankin.”

Tutkimuksessa tuli esiin myös organisaatioon sitoutuneita, jotka kokivat kovasti työyhteisöllisyyttä ja näin ollen kokivat tarvetta tehdä parhaansa työyhteisön hyväksi.

”Isoin on semmoinen tavallaan tunne siihen, että kuuluu siihen työyhteisöön ja haluaa tehdä sen työyhteisön hyväksi mahdollisimman paljon, että se etenee.”

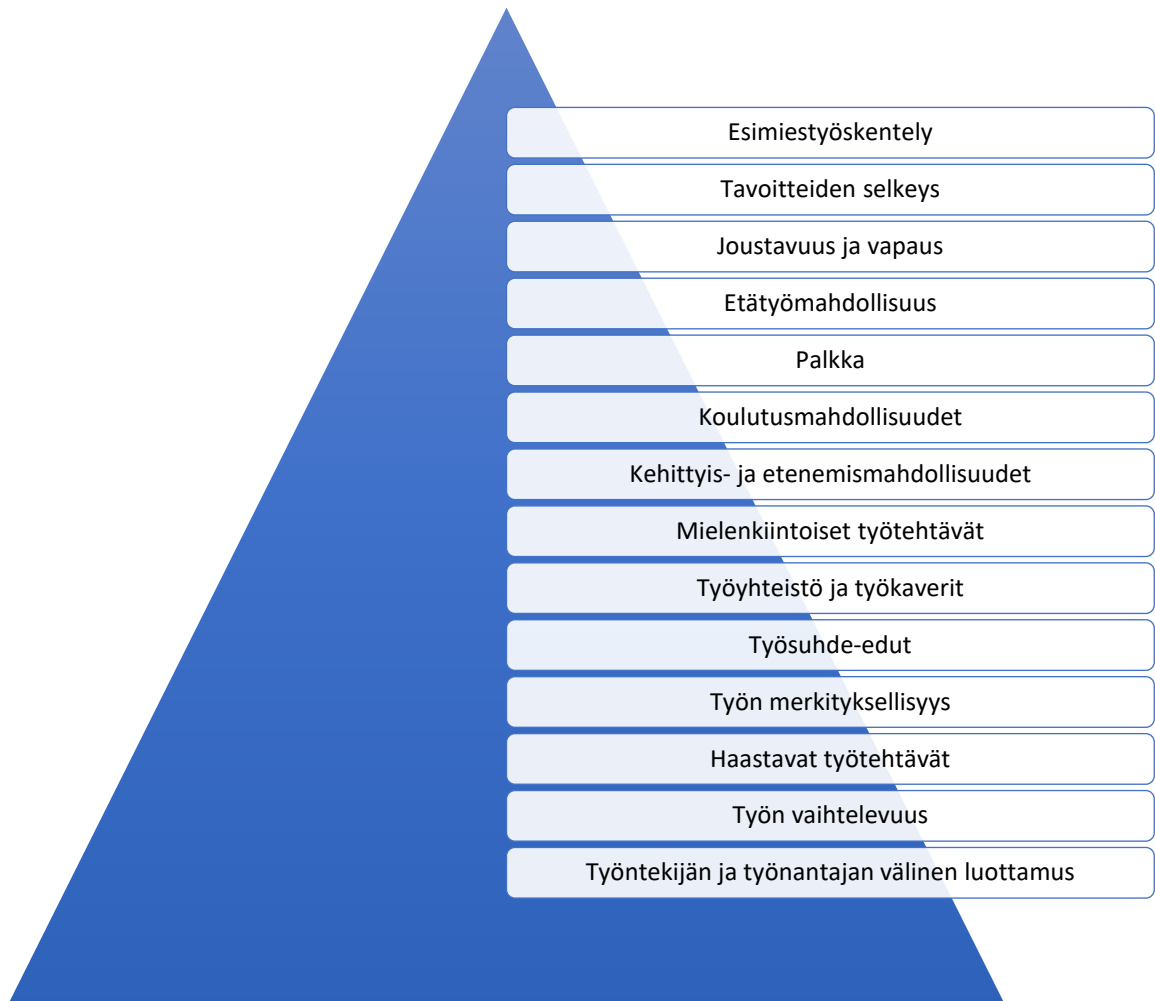
Työhön sitoutunut puolestaan kokee tärkeäksi omien etujensa kannalta oleellisia asioita työssä, kuten palkan, etätyömahdollisuuden ja itsensä kehittämisen.

”Sitoutumisen kannalta olennaista on palkkaus, etätyömahdollisuus, kehittymismahdollisuudet, työn mielekkyys ja etenemismahdollisuudet.”

Työhön sitoutunut näkee organisaatiossa itsensä kannalta tärkeitä asioita tulevaisuuttakin ajatellen.

”Tämä työ mitä minä tällä hetkellä teen, tarjoaa riittävästi haastetta. Siinä on joustavuutta etätyöskentelyn kanssa, vaihtelevuutta työtehtävissä ja työtehtävät ovat itsessään mielenkiintoisia. Lisäksi tulevaisuuden kannalta tässä yrityksessä on paljon mahdollisuuksia eli ei ole mitenkään sidottu siihen, että pakko tätä hommaa tehdä aina jatkossakin.”

Tutkimuksen mukaan sitoutumiseen työnantajaa kohtaan vaikutti etätyömahdollisuus, hyvä esimiestyöskentely, tavoitteiden selkeä asetanta, työn joustavuus ja vapaus, palkka, koulutus -, kehitymis- ja etenemismahdollisuudet, mielenkiintoiset työtehtävät, työyhteisö ja työkaverit, työsuhde- edut, työn merkityksellisyys, riittävän haastavat työtehtävät, työn vaihtelevuus sekä työntekijän ja työnantajan välinen luottamus.



Kuva 7 Työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat tekijät.

5.2 Etätyön vaikutus työntekijän sitoutumiseen

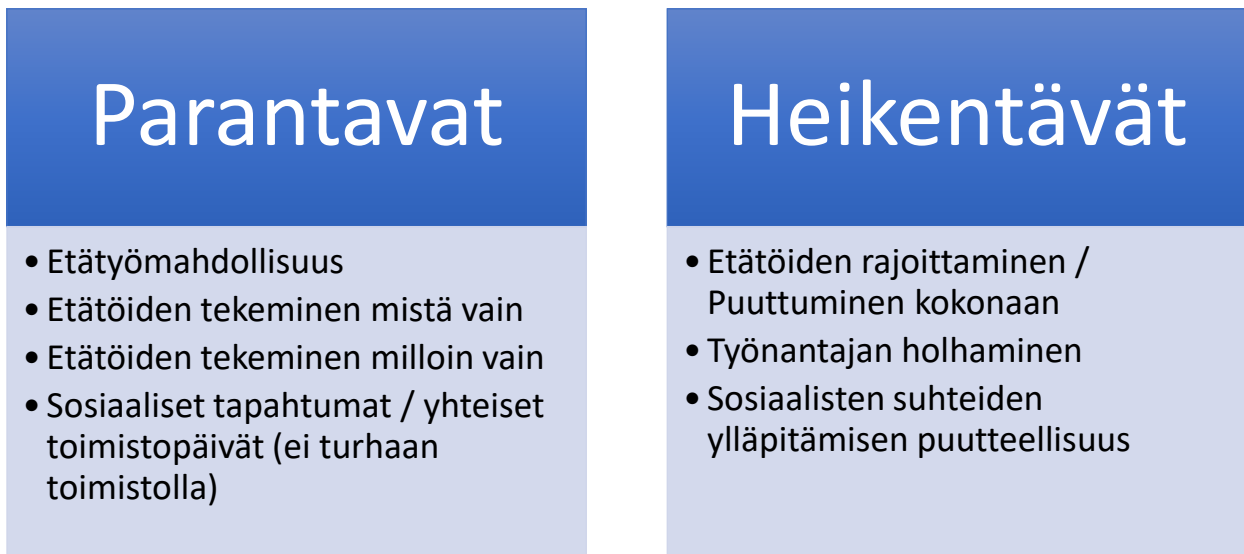
Vastaajat kokivat etätyömahdollisuuden tärkeäksi, mutta tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, kokivatko vastaajat etätyömahdollisuuden tärkeäksi työnantajaansa sitoutumisen kannalta. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätyömahdollisuus vaikuttaa sitoutumiseen. Myöntävästi vastanneiden keskuudessa nousi esiin etätyön tuoma joustavuus, jota esimerkiksi työpaikkaa vaihdettaessa olisi erittäin vaikeaa enää vähentää, kun siihen on tottunut. Monissa vastauksissa nousi esiin myös se, että olisi vaikea kuvitella työskentelevänsä enää sellaisen työnantajan palveluksessa, jossa etätöitä ei saa tehdä. Myös vastaajat, jotka eivät kokeneet etätyömahdollisuudella olevan vaikutusta sitoutumiseensa työnantajaa kohtaan, olivat sitä mieltä, että olisi vaikea kuvitella työskentelevänsä yrityksessä, jossa etätöitä ei saa tehdä.

”Se olisi tosi vaikea nähdä itsensä semmoisessa organisaatiossa, missä etätyö ei olisi mahdollista.”

Osa vastaajista kuitenkin kertoi, että voisi vaihtaa sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa etätöitä ei saa tehdä, jos kyseessä olisi aivan oma unelmien työ tai etätyömahdollisuuden puuttumista työnantaja kompensoisi jollain muulla, kuten esimerkiksi paremmalla palkalla.

”Sitten sitä pitäisi kompensoida jollain muulla esimerkiksi palkalla, että minun mielestä se etätyömahdollisuus on tosi tärkeä ja jos ei sellaista ole, niin sitten se pitää näkyä jossain muussa eli lähtökohtaisesti esimerkiksi palkkauksessa korotettuna.”

Vastauksista kuitenkin ilmeni, että mielekkäämpää olisi esimerkiksi työskennellä hybridimallilla ja jos etätöitä ei saisi tehdä, pitäisi työmatkan olla riittävän lyhyt, että se ei veisi joka päivä monta tuntia työmatkoihin aikaa. Vastaajien mielestä etätyömahdollisuus lisäsi myös positiivista kuvaa työnantajasta. Vastaajilta selvitettiin myös, mitkä asiat etätöissä ovat sellaisia, jotka parantavat tai heikentävät työnantajan vetovoimaa. Työnantajan vetovoimaa parantavia asioita on vastaajien mielestä, että ylipäättään on etätyömahdollisuus ja se, että etätyöskentely on joustavaa eli sitä voi tehdä mistä ja milloin vain. Lisäksi parantavana asiana pidettiin mahdollisia työnantajan järjestämiä sosiaalisia tapahtumia, vaikka Teamsin välityksellä tai, että jos työnantaja haluaa työntekijöitä toimistolle, olisi kiva, että kaikilla olisi yhteiset toimistopäivät, että sille toimistolle menemiselle olisi jokin syy eli esimerkiksi tässä tapauksessa sosiaalinen kohtaaminen työkavereiden kanssa. Heikentävinä asioina taas pidettiin sitä, että etätöitä ei saisi tehdä tai se, että se olisi kovin rajoitettua. Lisäksi työnantajan vetovoimaa heikensi vastaajien mielestä se, että työnantaja liiaksi holhoaisi etätöiden tekemistä. Myös se, että työnantaja ei järjestä etätöitä tekeville minkäänlaisia sosiaalisia kontakteja, pidettiin heikentävänä asiana.



Kuva 8 Asiat etätyössä, jotka parantavat tai heikentävät työnantajan vetovoimaa.

Tutkimukseen osallistuneista lähes kaikki kertoivat etätöiden olevan osa heidän normaalia työarkea, kun taas muutama kertoi tekevänsä etätöitä ainoastaan satunnaisesti koronapandemian jälkeen. Nämä muutama vastaaja kertoikin tekevänsä etätöitä ainoastaan muutamana päivänä kuukaudessa. Suurin osa vastaajista kertoi tekevänsä etätöitä 1-3 päivää viikossa ja loput tekivät etätöitä suurimman osan viikosta. Huomioitavaa oli, että kaksi haastateltavaa, jotka vastasivat tekevänsä etätöitä muutaman kerran kuukaudessa, tekivät töitä ainoastaan osa-aikaisena kahtena tai kolmena päivänä viikossa. Heiltä kysyttiin lisäkysymyksenä, että jos he työskentelisivät kokoaikaisena, kuinka paljon he silloin haluaisivat etätöitä tehdä. Molemmat vastasivat, että 1-3 päivää etätöitä viikossa olisi tässä tapauksessa hyvä määrä. Jokainen vastaaja kertoi kuitenkin kokevansa etätyömahdollisuuden heille tärkeäksi.

Tutkimuksen yhtenä tärkeänä teemana on etätyömahdollisuus ja siksi haluttiin selvittää myös, etätyömäärän vaikutusta työntekijän sitoutuneisuuteen, joten haastateltavilta selvitettiin myös, millaisia etätyömahdollisuuksia työnantajat heille etätöihin tarjoavat. Tähän puolelta haastateltavista kertoi, että heidän työnantajansa tarjoaa täyden vapauden etätyöskentelyyn. Puolelta haastateltavista taas kertoi, että heillä on yrityksessä käytössä hybridimalli, jossa on rajattu, kuinka paljon etätöitä saa tehdä ja mahdollisesti, milloin toimistolla pitäisi olla. Tutkimuksessa selvitettiin myös toimivatko, haastateltavat alalla, jossa etätyön pitäisi olla mahdollista kaikkien työtehtävien osalta, sillä tällä on vaikutusta varmasti heidän etätyömääräänsä. Muutama vastaajista kertoikin, että ei pysty olemaan täysin etänä, sillä toimii esimerkiksi tapahtuma-alalla, jolloin tapahtuman aikaan täytyy olla tapahtumapaikalla tai toisella vastaajista työ sisältää tiettyjä salassa pidettäviä työtehtäviä, joita ei saa

tehdä kotona. Loput totesivat etätöiden olevan mahdollista täysin kaikkien työtehtävien osalta. Haastattelussa selvitettiin myös, kuinka paljon he haluaisivat tehdä etätöitä viikossa. Haastateltavien joukossa oli muutama osa-aikaisesti töitä tekevä, joten heiltä kysyttiin, että monta päivää he haluaisivat tehdä viikossa etätöitä, jos työskentelisivät täyspäiväisesti. Vastaajista suurin osa kertoi kokevansa 3-4 etätyöpäivää viikossa sopivaksi määräksi, kun taas yksi haluaisi täysin vapaan etätyömahdollisuuden. Muutamat kokivat 1-2 etätyöpäivää viikossa sopivaksi määräksi.

Etätyöhön liittyen haastateltavilta selvitettiin myös viitekehyksessä esiin nousseen Deremoutin ym (2001) kuvaamaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, sillä näillä voi olla merkittävä vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen. Etätyöhön liittyen esiin nousi merkittävä määrä voimavaroja, jotka haastateltavat kokivat hyviksi asioiksi etätyömahdollisuudessa. Vastaavasti tutkimuksessa nousi myös esiin etätyöhön liittyviä vaatimuksia, jotka nousivat esiin erityisesti silloin, jos etätöitä tehtiin paljon.

Tutkimuksessa nousi esiin paljon etätöihin liittyviä voimavaroja, joita oli huomattavasti enemmän kuin vaatimuksia. Joustavuus oli yksi merkittävimmistä etätyön voimavaroista ja tähän liittyen haastateltavilta selvitettiin, onko haastateltaville etätöissä tärkeämpää mahdollisuus työskennellä kotoa käsin vai mahdollisuus työskennellä mistä vain ja ajatuksia tämän taustalla. Kaikki haastatteluun osallistuneet sanoivat, että mahdollisuus työskennellä mistä vain olisi kiva lisä. Monissa vastauksissa kuitenkin nousi esiin, että tärkeintä olisi, että työnteko onnistuisi kotoa käsin, mutta esimerkiksi kesämökiltä töiden tekeminen olisi hyvä lisä etätyömahdollisuuteen. Tämä mistä vain etätöiden tekeminen toisi vastausten perusteella joustavuutta esimerkiksi loma-aikoihin, kesämökille voisi lähteä muuhun kuin pahimpaan ruuhka-aikaan tai loman jälkeen kesämökillä oleskelua voisi jatkaa pidempään etätöiden muodossa. Kuitenkin esimerkiksi ulkomailla tapahtuvaan etätyöskentelyyn ymmärrettiin liittyvän tietyt säädökset ja ajateltiin sen olevan hyväksytty syy, että ulkomailla työskentely ei olisi niin itsestään selvä vaihtoehto.

”Etätyömahdollisuus luo semmoista tietynlaista joustavuutta työntekijän elämään ja sitä että, jos on jotain, vaikka omia menoja, niin voi jäädä etätöihin ja hoitaa niitä samalla. Minun mielestä se on kyllä tärkeä, että etätyömahdollisuus on sellaisissa töissä missä pystyy tekemään etätöitä.”

Voimavaroina nähtiin myös se, että kotona oli parempi työskentelyrauha ja työskentely on etätöissä tehokkaampaa, joka nykyään yleistyneessä avotoimistotiloissa ei aina ole parhaimmillaan etenkin tarkkaa keskittymiskykyä vaativissa työtehtävissä. Lisäksi työmatka-ajan pois jääminen lisäsi merkittävästi lisääntymään muihin asioihin arjessa. Sairaspoissaolojen väheneminen nähtiin myös etätyöskentelyn positiivisena puolena ja esimerkiksi lasten sairastaessa, pystyy etätöissä poissaolon sijaan edistämään työtehtäviä ja näin ollen työtehtävät ei lasten sairastelujen takia kasaannu samalla tavalla kuin poissaollessa. Lisäksi vastauksista nousi esiin perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen helpottuminen sekä se, että lastenhoito helpottuu ja lasten kanssa vietettyä aikaa jää enemmän. Myös pidemmät yöunet nousi esiin vastauksissa, jonka nähtiin helpottavan jaksamista arjessa. Myös sosiaalisten tilanteiden väheneminen nostettiin esiin, sillä senkin nähtiin lisäävän jaksamista, eikä etätyöpäivän jälkeen koettu olevan yhtä kuormittuneita kuin toimistolla tehtävän työpäivän sosiaalisten tilanteiden jälkeen.

“Työmatka lyhenee eli sä voit aloittaa heti ne työt kun sinulle sopii ja sitten myöskin että sä voit sen päivän aikana niinku siinä samalla hoitaa tietynlaisia kotiin liittyviä asioita mitkä sä normaalisti sitten hoitaisit vasta kun tuut takaisin töistä. Niin tavallaan mun mielestä se joustavuus ehkä on se kaikista isoin positiivinen puoli siinä toki myöskin se, että sitten tietyllä tapaa sä pystyt ehkä aloittaa tehokkaammin ja lopettaa aikaisemmin jos sä teet tehokkaasti sitten sen työn ja sitten sun ei tarvitse erikseen niihin työmatkoihin kuluttaa aikaa, niin se on tietty kanssa hyvä juttu.”

“Keskittyminen on helpompaa etätöissä, kun tekee avokonttorissa töitä, niin välillä on vaikea keskittyä siellä niin kotona saa paremmin keskityttyä ja on rauhaista työympäristö.”

“Positiivisia vaikutuksia on esimerkiksi jaksamisen suhteen. Nimenomaan ehkä se, kun on toimistopäiviä niin silloin kuormittuu ehkä vähän ekstra kun on sitä sosiaalista kanssakäymistä, niin ei ole ehkä niin loppu ja väsynyt etätyöpäivän jälkeen.”

Työelämässä yksi keskeisin voimavaran lähde on työyhteisö ja sitä selvitettiin myös tässä tutkimuksessa. Suurin osa vastaajista sanoi kokevansa olevansa riittävästi tekemisissä työyhteisön

kanssa etätöitä tehdessä ja muutama kertoi, että ei koe etätöitä tehdessä olevansa riittävästi tekemisissä työyhteisön kanssa. Vastauksista nousi esiin, että vastaajat, jotka vastasivat, että ei koe olevansa riittävästi tekemisissä työyhteisönsä kanssa, tekevät tai olivat tehneet etätöitä lähes täysin. Eli he eivät olleet käyneet toimistolla juuri lainkaan. Yksi vastaajista, joka kertoi, että ei koe olevansa riittävästi tekemisissä, perusteli vastaustaan sillä, että usein huomaa, että jotkin tehdyt päätökset eivät kantaudu samallailla etätöitä tekevän korviin, kuin jos olisi toimistolla ne omin korvin kuulemassa.

”Välillä huomaa, että on vaikka sovittu ja puhuttu jostain toimistolla ja sitten jos ei ole itse ollut paikan päällä, niin ei sitten ole kuullut sitä. Sen sitten kuulee vähän myöhemmin, että ajaa, että onko tälleen sovittu. Että ehkä semmoinen tiedonkulku välillä katkeaa, vaikka nämä tiedot voisi kirjoittaa myös teamsillä. Mutta ei kaikkea sitten kuitenkaan muista kirjoittaa ja ne jää sitten sinne toimistolle ne jutut mistä on puhuttu ja sovittu.”

Suurin osa vastaajista kuitenkin koki olevansa pääsääntöisesti riittävästi tekemisissä työyhteisönsä kanssa ja kertoi, että apua on aina saatavilla matalalla kynnyksellä, tai esimerkiksi Microsoft Teamsin avulla yhteydenpito oli heille luontevaa. Osassa vastauksista nousi kuitenkin esiin, että jos etätöitä tekisi täysipäiväisesti, voisi tunne työyhteisön kanssa riittävästi tekemisissä olemisesta olla toinen. Esiin nousi myös se, että jos työskentelee pienessä yrityksessä, ei kaikki työntekijät ole kuitenkaan välttämättä samaan aikaan toimistolla ja työ itsessään on usein hyvin itsenäistä ja tämä vaikuttaa siihen, että työskentelypaikalla on pienempi merkitys työyhteisön kanssa yhteydenpitoon.

”Meidän työyhteisö on niin pieni, että sillä ei ole periaatteessa mitään merkitystä, että oonko mä siellä konttorilla vai teenkö mä kotona, että mä aika paljon oon työpaikallakin ollessa yksin. Että sillä ei ole niinku niin hirveätä merkitystä, että missä sitä töitä tekee, että toki itse kokee, että onhan se kivempi olla välillä siellä toimistolla, jos siellä on työkavereita, niin voi vaikka sitten välillä jutustella niiden kanssa, mutta mä en ole ikinä sitä itse henkilökohtaisesti kokenut, että sillä mistä mä töitä teen, olisi ollut isoa merkitystä esimerkiksi työssä suoriutumisen kannalta.”



Kuva 9 Etätyön tarjoamia voimavaroja.

Vastaavasti vaatimuksista esiin nousi suurimpana ja lähes jokaisen vastaajan vastauksissa ilmeni negatiivisena puolena sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen, eikä esimerkiksi samanaikaisista arkista kuulumisten vaihtoa tapahdu etätöitä tehdessä. Negatiivisena asiana koettiin myös työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä, sillä etätöissä työt ovat esimerkiksi kotona koko ajan läsnä. Kun taas toimistolta kotiin lähdettäessä, on vapaa-ajalle siirtyminen selkeämpää. Lisäksi taukojen pitäminen etätöissä saattoi helpommin unohtua ja esimerkiksi lounasta tulee helposti syötyä töitä samalla tehden. Muita esiin nousseita negatiivisia asioita olivat esimerkiksi työergonomia (joka koetaan kotona huonommaksi) sekä omien mielipiteiden esiin tuominen ei ole ruudun takaa yhtä helppoa kuin läsnä ollessa, samoin kuin tiedonsiirto ja avun pyytäminen. Vastauksissa nousi myös esiin se, että etätöissä keskittyminen helpommin herpaantuu esimerkiksi kotitöihin. Vastaajien mielestä etätyöllä saattaisi olla vaikutusta työssä suoriutumiseen esimerkiksi perehdytystilanteissa. Tällöin esimerkiksi se, että apua ei ole heti käden ulottuvilla tai se, että ei pääse tutustumaan tiimin jäseniin kasvotusten, koettiin mahdollisena negatiivisesti joissain tilanteissa vaikuttavana asiana suorituskykyyn liittyen. Tämä kuitenkin liittyi siihen, että etätyötä tehtäisiin paljon.

“No se epäsosiaalisuus on tietysti aika iso osa, että kotona erakoituu. Sitten se, että saattaa helposti alkaa keskittyä johonkin muuhun asiaan. Ja myös huono työergonomia, ei tule ajateltua sitä tarpeeksi hyvin ja työasennot on huonot.”

Vastauksista ilmeni myös, että etätöiden ei koettu luovan ilmapiiriä ja siksi esimerkiksi muutama päivä viikossa koettiin hyväksi määräksi käydä toimistolla tekemässä töitä. Vastauksissa nousi esiin se, että jos vastaajat tekisivät ainoastaan etätöitä, olisi etätöillä suurempi merkitys ilmapiiriin, sillä silloin työyhteisöstä jollain tavoin hieman etäännyttäisiin. Toisaalta vastauksista myös ilmeni se, että jos etätöitä saa tehdä vapaasti ja joustavasti oli monien työntekijöiden mielestä se positiivinen asia, joka taas teki työntekijöille positiivisen olon työnantajasta ja näin ollen myös loi positiivista ilmapiiriä. Lisäksi etukäteen selkeästi määritellyt etätöissä säännöt ja käytännöt ja riittävät yhteiset tapahtumat auttoivat siinä, että itse etätöillä ei koeta olevan niin suurta vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin.



Kuva 10 Etätöiden vaatimukset.

5.3 Koronapandemian vaikutus etätyöhön

Tutkimuksessa selvitettiin myös koronapandemian vaikutuksia etätyöskentelyyn. Aluksi selvitettiin, kuinka paljon haastateltavat tekivät etätöitä ennen koronapandemiaa, jotta saatiin selville koronapandemian vaikutusta etätyöhön. Vastaajista puolet kertoi tehneensä etätöitä harvemmin kuin kerran viikossa ennen koronapandemiaa, muutama kertoi tehneensä etätöitä kerran viikossa ja muutama sanoi, että ei tehnyt etätöitä lainkaan ennen koronapandemiaa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, onko työnantajan tarjoamat etätyömahdollisuudet muuttuneet koronapandemian myötä ja jos kyllä, niin miten. Vastauksista kävi ilmi, että ennen koronaa etätyöskentely oli monissa yrityksissä ollut todella rajattua ja koronan myötä nähtiin etätyöskentelyn toimivan ja se on nykyään useammille osa perus työarkea, joko osittaisen hybridimallin avulla tai sitten jopa ihan täysin joustavana ja vapaana. Ennen koronaa myös monet tapaamiset järjestettiin yrityksissä livenä, mutta nykyään esimerkiksi Microsoft Teamsin välityksellä pidettävät kokoukset ovat yleistyneet merkittävästi ja lisänneet etätyömahdollisuuden joustavuutta. Vastauksista kävi myös ilmi, että työnantajien asenne etätyöskentelyä kohtaan on muuttunut suotuisemmaksi ja joustavammaksi, eikä enää ajatella niin, että toimistolla työskentely olisi jotenkin merkittävästi tehokkaampaa. Vastausten perusteella ennen koronaa myös ehkä jouduttiin pyytämään esimieheltä lupaa etätöihin, tai etätöiden tekemiseen tarvittiin joku tietty syy. Kun taas koronan jälkeen työnantajat ovat jopa remontoineet toimistojaan niin, että jokaiselle työntekijälle ei ole edes omaa paikkaa toimistolla, vaan etätyöskentely on yhtä normaalia kuin toimistolla olo. Työnantajien asenteen on selkeästi huomattu muuttuneen positiivisemmaksi ja joustavammaksi.

”Asenne on muuttunut korona-aikana. Se on muuttunut positiivisemmaksi ja joustavammaksi.”

Tutkimus myös osoitti, että haastateltavien oma mielipide etätöiden tekemiseen on muuttunut koronapandemian seurauksena. Suurin osa vastaajista kertoi mielipiteen muuttuneen. Tähän vaikuttaa paremmat etätyömahdollisuudet ja etätöihin paremmin soveltuvat ohjelmat ja muut työvälineet. Etätyö koetaan myös nyt positiivisempänä asiana ja se luo esimerkiksi joustavuutta arkeen ja lisää enemmän mahdollisuuksia työelämään, esimerkiksi etätyö mahdollistaa eri kaupungissa asumisen. Etätyöstä on tullut enemmän osa normaalia arkea, kun vielä ennen koronaa etätyö oli usein jollain tavoin erikoislaatuinen tapaus ja etäpäivän pitämistä piti jopa perustella jollain tapaa. Nykyään myös työpaikkailmoituksia selatessa etätyömahdollisuus herättää lisäksi kiinnostusta työtä kohtaan.

”No on se muuttunut joo, että en mä esimerkiksi ennen koronaa mitenkään katsonut työpaikkailmoituksissa, että onko niissä etätyön mahdollisuutta vai ei, että se automaatio tavallaan oli, että tekee vain toimistolla töitä, ettei tavallaan miettinyt edes sitä etätyön mahdollisuutta ja nykyään taas se on semmoinen yksi tärkeimmistä asioista. Tai ei nyt ehkä yksi tärkeimmistä, mutta semmoinen iso asia mitä katsoo, että onko työssä etätyön mahdollisuutta.”

Ennen koronaa usein ajatus etätöissä olemisessa oli, että joutui jollain tapaa todistelemaan omaa työpanostaan etätyöpäivinä, kun nykyään se on normaalia ja luotetaan siihen, että työntekijä hoitaa omat työnsä. Haastateltaville on myös vahvistunut töiden paikkariippumattomuus ja nykyään tapaamisia on normaalia pitää etänä. Muutama vastaaja, jotka kertoivat, että mielipide etätöistä ei ole muuttunut, kertoivat, että pitivät etätöiden tekemisestä jo ennen koronapandemiaa. Näidenkin vastaajien töissä etätyömäärät ovat kasvaneet ja näin ollen siitä on tullut suuri osa työarkea.

”Sallittu etätyömäärä lisääntyi. Ja on työnantajan asenne kyllä varmasti suotuisampaan suuntaan mennyt kyllä. Tai ennen koronaa varmasti oli sellaisia, jotka ajatteli, että etätöissä ei saisi samalla lailla tehtyä asioita.”

”Ennen todella rajattua, nykyään lähes täysin vapaata.”

”Ehkä se on vahvistanut sitä, että voi työskennellä mistä vain eikä ole enää sellaista paikkasidonnaisuutta. Aiemmin kaikki esimerkiksi edustajat kävivät fyysisesti paikan päällä, kun nyt taas tapahtuu tapaamisia myös esimerkiksi Teamsin tai puhelimen välityksellä. Ja näin asiat hoituvat nopeammin ja helpommin ja vie vähemmän sitä itse työaikaa. Että kyllä se niinku helpottaa tätä kaikkea ja kanssakäymistä.”

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään tutkimusongelmaa, joka oli selvittää vaikuttaako etätyömahdollisuudet työntekijän sitoutuneisuuteen. Tutkimusongelman selvittämiseksi määriteltiin tutkimuskysymykset, jotka olivat:

- *Miten etätyömahdollisuudet vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen?*
- *Miten työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat sitoutumiseen etätyössä?*
- *Miten etätyöhön suhtautuminen on muuttunut koronapandemian seurauksena?*

Tutkimuksessa pyrittiin myös löytämään vastauksia siihen, voisiko asiantuntija olla valmis vaihtamaan työnantajaa vain parempien etätyömahdollisuuksien takia. Tuloksien uskotaan olevan hyödyllisiä monille yrityksille, sillä etätyökeskustelut ovat ajankohtaisia koronapandemian jälkeen. Todellisista osajista on yritysten keskuudessa kova kilpailu ja tämän opinnäytetyön avulla saatujen tulosten perusteella voidaan osoittaa yrityksille, onko etätyömahdollisuuksien joustavuudella tai rajaamisella vaikutusta asiantuntijoiden päätökseen työskennellä yrityksessä. Eli toisin sanoen kannattaako yritysten ottaa etätyömahdollisuudet huomioon pohtiessaan työntekijöiden sitoutumista ja houkuttelevuutta.

Työn tavoitteena oli selvittää asiantuntijoiden näkemyksiä etätyömahdollisuuksien vaikutuksiin työntekijän sitoutumisessa. Työntekijän sitoutumista tarkasteltiin John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) kehittämän sitoutumismittarin avulla. Tässä mittarissa mainitut jatkuvuus, normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen kuvastaa hyvin tutkimuksen kannalta oleellisia piirteitä työpaikassa pysymiselle. Tutkimuksessa selvitettiin, löytyykö haastateltavilta tarpeeseen, tunteeseen tai velvollisuuteen liittyvää sitoutumista työnantajaansa kohtaan. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin Dermoutin ym (2001.) kuvaamaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallia ja niiden vaikutusta etätyöhön ja sitoutumiseen. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia vaatimuksia eli stressiä, ponnistelua ja haasteita liittyi haastateltavien mielestä etätyöskentelyyn sekä millaisia voimavaroja etätyö lisäsi haastateltavien mielestä työssä suoriutumiseen. Näitä etätyössä ilmenneitä vaatimuksia ja voimavaroja pohdittiin myös tutkimukselle olennaisten käsitteiden ”työhön sitoutumisen” sekä ”organisaation sitoutumisen” kannalta. Lisäksi selvitettiin, oliko etätyön määrällä merkittävää vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen ja miten ajatukset etätyöskentelystä on muuttunut koronapandemian myötä.

Tutkimukseen haastateltiin kymmentä eri toimialoilla toimivaa asiantuntijaa. Tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää, mitä vaikutuksia etätyömahdollisuudella on työntekijän sitoutumiseen ja tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta etätyömahdollisuuden olevan vastaajien mielestä erittäin tärkeä, sillä 100 % vastaajista vastasi etätyömahdollisuuden olevan heille tärkeä. Uutta työnantajaa pohdittaessa etätyömahdollisuus oli yksi tärkeä asia uutta työnantajaa valittaessa työn mielekkyyden rinnalla. Jos uusi työnantaja ei tarjoaisi etätyömahdollisuutta, pitäisi etätyömahdollisuuden puuttumista vastausten perusteella kompensoida jollain muulla tavoin, kuten esimerkiksi paremmalla palkalla. Haastattelussa tuli myös ilmi se, että nykyään uutta työpaikkaa etsiessä, yksi prioriteetti hakijan mielessä on etätyömahdollisuudet, sillä se on jo niin suuri osa omaa työelämää tällä hetkellä. Etätyöllä koetaan olevan myös suuri vaikutus työtyytyväisyyteen. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta myös etätyömahdollisuuden vaikuttavan sitoutumiseen, sillä esimerkiksi uuden työnantajan palvelukseen siirryttäessä, olisi erittäin vaikea luopua jo olemassa olevasta joustavuudesta työarjessa, jonka etätyömahdollisuus tarjoaa. Myös esimerkiksi Antonio Carmenin (2022) tekemä tutkimus ”The impact of remote working on employees’ motivation and engagement” puolsi tässäkin tutkimuksessa esiin nousseita asioita siitä, että etätyöskentely lisäsi työntekijöiden motivaatiota ja vaikutti sitoutumiseen positiivisesti.

Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden työpaikoilla oli käytössä, joko täysin vapaa etätyömahdollisuus tai hybridimalli, jossa etätöitä tehtiin osittain. Tutkimuksessa ilmeni, että suurimmaksi osaksi haastateltavat kokivat hybridimallin hyväksi etätyön ja toimistolla työskentelyn väliseksi muodoksi, sillä se toi joustavuutta työarkeen, mutta työyhteisön kanssa tuli tällöin oltua enemmän tekemisissä, sillä myös toimistolla olo päiviä mahtui työviikkoon. Tutkimuksessa ilmeni samoin kuin Carmenin (2022) tekemä tutkimus myös osoitti, että etätyön tuoma joustavuus lisäsi työn ja muun elämän välille joustavuutta. Lisäksi kuten tässä opinnäytetyössäkin todistettiin, myös Carmenin tutkimuksessa nousi esiin toive etätöiden jatkuvuudesta hybridimallilla tulevaisuudessa. Hybridimallin nähtiin olevan kaikkien osapuolten kannalta paras vaihtoehto.

Rope (2021, 72-76) on esitellyt keskeisiä asioita etätyön hyvistä puolista. Hän nosti esiin esimerkiksi joustavuuden, jolla on nähty helpotusta työelämän ja yksityiselämän yhdistämisessä. Etätyöskentelyssä työympäristö on myös Ropen mukaan usein rauhallisempi, erityisesti nykyään yleistyneiden avokonttorien sijaan. Työmatkojen ja kustannusten väheneminen on myös Ropen mukaan etätyön merkittävä etu. Tutkimuksessa selvitettiin myös etätyön voimavaroja ja nämä Ropenkin listaamat etätyön hyvät puolet nousivat haastatteluissa jatkuvasti esiin. Eniten haastateltavat kokivat etätyön lisäävään juuri joustavuutta arkeensa. Merkittäväksi eduksi haastateltavat kokivat myös

Ropen mainitsemat työskentelyrauhan sekä työmatka-ajan pois jäämisen, joka lisäsi arjessa muihin asioihin käytettävää aikaa merkittävästi. Etätyön lisääntyminen on myös lisännyt pohdintaa työmatkojen ekologisuudesta ja esimerkiksi kustannuksista. Kuinka paljon esimerkiksi autolla ajaminen tai julkisen liikennevälineen käyttäminen työmatkoissa lisää henkilöiden kustannuksia, puhumattakaan ajankäytöstä.

Shimura ym. (2021) totesi etätyön vähentävän työntekijöiden psyykkisiä ja fyysisiä stressireaktioita ja paransi uniongelmia sekä vähensi sairaspöissaoloja. Tämä ilmeni myös tutkimuksessa ja vastauksissa nousi esiin positiivisena voimavarana pidemmät yöunet, vähentynyt sosiaalinen kuorma etätyöskentelyn myötä sekä juuri sairaspöissaolojen väheneminen esimerkiksi silloin, kun lapset sairastavat, jolloin etätöissä töiden edistäminen kotona sairaan lapsen kanssa on mahdollista. Tällöin myöskin stressi vähenee, sillä työkuorma ei pöissaolon takia kasaannu.

Vartiainen, Kokko & Hakonen (2004, 135) piti etätöissä tärkeänä kulmakivenä olevan luottamuksen. Tämä johtui siitä, että etätöissä työnantajan ei ole mahdollista kontrolloida työntekijöidensä toimintaa samalla tavalla. Luottamus usein kasvaakin ajan saatossa ja työtulosten todistaessa luottamuksen muodostumisen olevan mahdollista. Tutkimuksessa myös nousi esiin luottamuksen olevan olennainen tekijä haastateltavien mielestä etätyöskentelyssä. Se lisäsi positiivista kuvaa työnantajasta sekä molemminpuolinen luottamus lisäsi tunneperäistä sitoutumista työnantajaa kohtaan.

Orsalahden (2021) tekemä tutkimus osoitti, että etätöissä kuitenkin kaivattiin sosiaalisia suhteita ja etätöy lisäsi haasteita työyhteisöön sopeutumisessa. Myös Rope (2021, 72-76) on listannut etätyön negatiivisia puolia. Näitä hänen mukaansa ovat muun muassa työyhteisöstä erkaantuminen sekä ulkopuolisuuden tunne. Myös työergonomia oli keskeinen haittapuoli etätyöskentelyssä Ropen mukaan. Myös tässä tutkimuksessa ilmeni nämä asiat etätyön vaatimuksina. Juuri epäsosiaalisuus nousi suurimpana negatiivisena asiana tutkimuksessa etätyöskentelyyn liittyen ja tämän takia hybridimalli koettiin toimivampana ratkaisuna. Työnantajalta toivottiin myös erilaisten sosiaalisten tilanteiden järjestämistä työyhteisöstä erkaantumisen estämiseksi. Tällaisia asioita huomioiva työnantaja paransi työntekijöiden sitoutumista. Myös työergonomia etätöissä koettiin huonommaksi haastateltavien mukaan ja myös tähän satsaava työnantaja varmasti pystyisi lisäämään työntekijöiden sitoutumista siltä osin. Haastateltavat kokivat myös, että sitoutumista työnantajaa kohtaan heikentäisi etätömahdollisuuden puuttuminen kokonaan tai se, että sitä rajoitettaisiin liiaksi. Myöskin etätyöskentelyssä tapahtuva liiallinen holhoaminen, kertoo haastateltavien mielestä siitä, että työnantaja ei luota työntekijään riittävästi ja tällainen luottamuksen puuttuminen heikentää sitoutuneisuutta.

Yksi tutkimuskysymys oli, miten etätyöhön suhtautuminen on muuttunut koronapandemian seurauksena. Ja kuten Anna Orsalahden (2021) tekemän tutkimuksen mukaan etätyön myönteisempi ja hyväksyvämpi asenne on lisääntynyt koronapandemian myötä, myös tämän opinnäytetyön tulokset puoltavat sitä. Koronan myötä on totuttu etätöiden tekemiseen ja koronapandemian pahimpana aikana työntekijät olivat pakotettuja etätyöskentelyyn. Korona-ajan koettiin muuttavan monien käsitystä etätyöskentelystä positiivisempaan suuntaan ja etenkin pitkän toimistouran vain toimistolta tehneiden keskuudessa. Etätyöskentelyyn positiivisesti suhtautuminen vaikuttaa työyhteisön ilmaisiin positiivisesti, sillä enää ei ajatella, että joku on vapaapäivän vietossa, kun pitää etäpäivää, vaan on nähty, että työt hoituvat yhtä hyvin myös etätöissä. Koronapandemia muutti myös haastateltavien mielipiteitä etätöiden tekemiseen. Etätyöhön suhtaudutaan nykyään positiivisemmin ja sen tarjoamaa joustavuutta elämään arvostetaan.

Koronapandemian on myös nähty tutkimuksen mukaan vaikuttavan ihan konkreettisesti etätyömääriin. Ennen koronapandemiaa etätöitä tehtiin kerran viikossa tai harvemmin, kun taas koronapandemian seurauksena yleisempää oli tehdä etätöitä ainakin kerran viikossa. Pääasiassa tämän tutkimuksen mukaan etätöitä tehtiin 1-3 päivää viikossa koronapandemian jälkeen. Tähän vaikutti suuresti tutkimuksessakin ilmenneet työnantajan tarjoamat etätyömahdollisuudet, jotka ovat muuttuneet myös merkittävästi koronapandemian seurauksena. Ennen koronaa työnantajan tarjoamat etätyökäytännöt olivat todella rajattuja, kun koronapandemian seurauksena etätyökäytännöt ovat muuttuneet hyvin joustavaksi tai ainakin hybridimalliksi, jossa etätöitä on mahdollista tehdä useampana päivänä viikossa. Koronan myötä myös etätapaamiset ovat yleistyneet ja niiden hyödyntäminen työnteossa on tuonut tehokkuutta työpäiviin. Myöskin ennen koronaa etätöitä piti vastaajien mielestä usein jollain tapaa perustella tai etätöissä tehtyä työpanosta todistella työnantajalle, kun nykyään koronapandemian jälkeen, etätyö on osa normaalia arkea ja työnantajat luottavat siihen, että työt hoituvat paikasta riippumatta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimuksen mukaan etätyömahdollisuutta pidetään merkittävänä voimavarana ja se vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen positiivisesti. Tutkimuksen mukaan työnantaja pystyi vaikuttamaan työntekijöidensä asenteeseen työnantajaa kohtaan esimerkiksi tarjoamalla juuri etätyömahdollisuuden ja entistä enemmän haastateltavat arvostivat, jos etätöitä saa tehdä mistä ja milloin vain. Etätyön oheen olisi tutkimuksen mukaan kuitenkin tärkeää järjestää jotain sosiaalisia tapahtumia, jotta erakoitumista työyhteisöstä ei tapahtuisi. Tällaisia asioita huomioiva työnantaja on vetovoimainen. Sitoutumista heikensi luottamuksen puute työnantajan ja työntekijän välillä, joka näkyi esimerkiksi holhoamisena etätyöskentelyssä. Myöskin kovinkin rajattu etätyömahdollisuus aiheutti negatiivisia asenteita työnantajaa kohtaan.

Teoreettisesta viitekehyksestä tutkimukseen nostettiin John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) sitoutumismalli, jossa on kolme sitoutumisen mallia. Ne ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuvuus sitoutuminen. Eniten sitoutumismallista koettiin itselle ajankohtaiseksi affektiivinen sitoutuminen, joka tarkoittaa halu- tai tunneperäistä sitoutumista työnantajaan kohtaan. Tunneperäistä sidettä loi tutkimuksen mukaan esimerkiksi pitkä ura yrityksen palveluksessa, jolloin yrityksestä on muodostunut tuttu ja turvallinen ympäristö. Myös hyvä työyhteisö luo tutkimuksen mukaan vahvaa tunneperäistä sidettä yritykseen ja yrityksen vaihtaminen koettiin haastavampana. Myös oman työn mielekkyys, hyvä työnantaja ja etenemis- ja kehittymismahdollisuudet loivat affektiivista sitoutumista yritystä kohtaan. Tutkimuksessa keskeistä oli pohtia myös, millaiset sitoutumiseen liittyvät tekijät vaikuttivat organisaatioon sitoutumiseen ja millaiset työhön sitoutumiseen. Onkin tärkeää ymmärtää näin ollen eroavaisuudet työhön sitoutumisen ja organisaatioon sitoutumisen välillä. Työhön sitoutuminen liittyy omaan ammattitaidon kehittymiseen ja oman edun ja itsensä kehittämiseen on organisaation etua tärkeämpää. Kun taas organisaatioon sitoutumisessa työntekijä pyrkii aina organisaation parhaaseen omalla toiminnallaan sekä kokee merkittävää sitoutumista työyhteisön takia. (Keskinen 2005, 29-31.) Affektiivisessa sitoutumisessa ilmenneet asiat vaikuttivat sekä organisaatio sitoutumiseen, että työhön sitoutumiseen, sillä se työnantajaan kohtaan tunnettu vahva tunneside luo työntekijälle myös tunnetta ja halua tehdä parhaansa työnantajan eteen, mutta samalla oma kehittyminen ja eteneminen myös liittyivät juuri työhön sitoutumiseen.

Normatiivinen sitoutumismalli eli velvollisuus jatkaa yrityksessä oli muutaman vastaajan mielestä heille ajankohtainen. Tutkimus osoitti, että vaikka usein ajatellaan, että yritys ei yhtä ihmistä kaipaa, niin esimerkiksi muutama pienemmässä yrityksessä töitä tekevä teki yrityksessä niin paljon asioita, että yrityksen vaihtaminen hankaloittaisi merkittävästi yrityksessä jatkavien tekemistä. Myös kuukausittain varmasti palkan maksavan työnantajan nähtiin lisäävän jokseenkin velvollisuuden tunnetta jatkaa yrityksessä. Näin ollen voidaan todeta, että myös normatiivisen sitoutumismallin osalta nähtiin sekä organisaatioon, että työhön sitoutumisen elementtejä. Yrityksen vaihtamisen haastavuus työnantajan edun takia liittyy juuri organisaatioon sitoutumiseen, kun taas palkka liittyy itse työhön sitoutumiseen, sillä palkka liittyy työntekijän omiin etuihin.

Kuten Taborosi ym. (2020) ovat tutkimuksessaan todenneet, että etätyötä tekevät olivat sitoutuneempia organisaatioonsa ja heillä luottamus identifiointiin, usko kollegoiden aikomuksiin, luottamus kollegoiden ja johdon toimintaan oli vahvempaa kuin perinteistä toimistotyötä tekevillä, myös tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että etätyö lisäsi joustavuutensa ansiosta sitoutumista ja luottamus koettiin tärkeäksi asiaksi etätyön yleistyessä ja se onkin lisääntynyt merkittävästi

työntekijän ja työnantajan välillä koronapandemian seurauksena. Taborosin ym. (2020) tutkimus kuitenkin osoitti, että sitoutuminen itse työhön tai uskollisuus organisaatiota kohtaan ei riippunut työntekijöiden työskentelytavasta ja tämä hieman erosi tämän tutkimuksen tuloksista, sillä vaikka etätyömahdollisuus ei ollut tärkein prioriteetti yrityksen vaihdossa, koettiin se kuitenkin erittäin tärkeäksi ja esimerkiksi yritykseen vaihtaminen, jossa ei etätöitä saisi tehdä, olisi todella vaikeasti nähtävissä tämän tutkimuksen perusteella. Tai sitten etätyömahdollisuuden puuttumista tulisi haastateltavien mielestä kompensoida esimerkiksi paremmalla palkalla.

Etätyömahdollisuudella nähtiin niin tämän tutkimuksen kuin aiempien tutkimusten osalta olevan vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen. Tutkimuksessa pyrittiin myös löytämään vastauksia, onko etätyömahdollisuuksien vaikutus muuttunut koronapandemian jälkeen. Tutkimustulosten uskottiin olevan tarpeellisia työnantajille, joiden on koronapandemian jälkeen, kun asenteet ovat tutkimuksen mukaan muuttuneet, syytä pohtia omia etätyökäytäntöjään. Yritykset joutuvat kilpailemaan todellisista osaajista ja etätyömahdollisuudella on selkeästi mahdollisuus osittain vaikuttaa asiantuntijoiden päätökseen työskennellä yrityksessä. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta asiantuntijoiden olevan tyytyväisimpiä hybridimalliin, jossa etätöitä saa tehdä useita päiviä viikossa, mutta jossa työnantaja myös varmistaa sosiaalisten kohtaamisten säilymisen työntekijöiden välillä. Työnantajan on kuitenkin tutkimuksen mukaan erittäin tärkeää ja yrityksen näkökulmasta hyödyllistä tarjota tällainen etätyömahdollisuus, sillä puuttuva etätyömahdollisuus huonontaa asiantuntijoiden keskuudessa työnantajakuva sekä puuttuvaa etätyömahdollisuutta täytyisi yrityksen korvata haastateltavien mielestä jollain tavalla, esimerkiksi tarjoamalla asiantuntijoilleen paremman palkan, joka taas voi tulla yritykselle kalliiksi. Varsinkin kun on nähty, että etätyöskentelyllä on mahdollisuus yritysten myös tehdä säästöjä, sillä esimerkiksi toimistotiloja on mahdollisuus pienentää ja työmatkakustannuksiin ei tarvitse käyttää niin paljon rahaa.

Haastateltavien mielestä sosiaalisten kontaktien on nähty olevan edelleen erityisen tärkeitä ja erityisesti esimerkiksi perehdytysaikana etätyöskentely voidaan kokea haastavampana ja integroituminen työyhteisöön ei ole tällöin niin helppoa. Jos esimerkiksi pohditaan, että henkilö aloittaisi työt uudessa yrityksessä, olisi hänelle varmasti helpompaa olla yhteydessä uusiin työkavereihin myös etätöitä tehdessä, jos heidät olisi nähnyt myös kasvotusten toimistolla työn aloituksen yhteydessä. Tätä työnantajien kannatta siis myös pohtia. Lisäksi tähän liittyen nousi myös esiin se, kuinka suuri vaikutus paljon etätöitä tehdessä on yrityksen kulttuurissa määrittelemällä etäpalavereiden kameran käytöllä. Kameran päällä olemisen voidaan kokea luovan syvyyttä sosiaaliseen kohtaamiseen

ja tällöin pystyy myös helpommin aistimaan työkavereiden reaktioita asioihin sen sijaan, että tuijotaisi kuunnellessaan vain mustaa näyttöä. Myös tällainen syvällisempi sosiaalinen kohtaaminen luo yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöön ja vahvistaa samalla organisaatioon sitoutumista.

Eniten tutkimuksessa nousi esiin etätyön tarjoaman joustavuuden merkitys haastateltaville. Kuten aiemmatkin tutkimukset osoittavat, etätyöllä nähtiin olevan työelämän ja yksityiselämän yhdistämisen kannalta merkittäviä hyötyjä. Erityisesti haastattelussa nousi esiin esimerkiksi pienten lasten kanssa etätyön merkityksen olevan todella iso voimavara ja tähän ajatukseen on helppo samaistua 100 %. Etätöitä tehdessä työmatka-ajan voi käyttää lasten kanssa olemiseen, etätyöpäivän aikana on mahdollista esimerkiksi pestä kotona ollessa pyykkiä, joka luo taas paremman mahdollisuuden keskittyä työpäivän jälkeen esimerkiksi juuri pyykkien sijaan täysin lapsiin. Myös joustavuus etätyöpaikan suhteen luo mahdollisuuksia esimerkiksi juuri viettää pidempiä aikoja kesämökillä tai muilla reissuilla ja pienen flunssan yllättäessä, poissaolon ja töiden kasaantumisen sijaan töitä on mahdollista edistää etätöiden merkeissä. Vaikka joustavuus ja paikkariippumattomuus koettiin erittäin tärkeäksi etätyömahdollisuudessa, ymmärrettiin kuitenkin, että esimerkiksi ulkomailta etätöiden tekeminen ei ollut itsestään selvää ja yritysten onkin tällaisen mahdollisuuden tarjotessaan otettava huomioon erilaiset velvoitteet, kuten vakuutukset, verotus- ja sosiaaliturva-asiat.

Tutkimuksessa otettiin mukaan henkilöiden ikä, jolla ei nähty olevan vaikutusta etätöiden tekemiseen ja työnantajaan sitoutumiseen. Osa vastaajista koki koronapandemian jälkeen olevansa mielellään vähemmän etätöissä ja kaipaavansa enemmän toimistolla työskentelyä, mutta tämä ei ollut millään tavalla ikään sidoksissa. Tähän lienee vaikuttaa enemmän henkilön persoonallisuus. Toisille sosiaaliset kontaktit tuovat energiaa, kun taas toiset kokevat sen kuormittavana.

Jos pohditaan etätyömäärän vaikutusta sitoutumiseen, ei tutkimuksen mukaan määrällä voida sanoa olevan juurikaan merkitystä. Enemmän sitoutumiseen etätyömahdollisuuden osalta vaikutti se, että etätyömahdollisuus on olemassa ja etätyöt ovat työntekijän omien tarpeiden puitteissa mahdollisia. Ei siis voida sanoa tämän tutkimuksen perusteella, että enemmän tai vähemmän etätöitä tekevät olisivat jollain tasolla enemmän tai vähemmän sitoutuneita.

Tutkimuksessa keskeisenä tekijänä oli myös pohtia millaiset tekijät vaikuttavat työhön tai organisaatioon sitoutumiseen. Työhön sitoutuminen on enemmän liitoksissa työntekijän omien etujen tavoitteluun ja itsensä kehittymiseen, kun taas organisaatiositoutumisessa keskeistä on se, että työntekijä tavoittelee oman etunsa sijaan työnantajan etua. (Keskinen 2005, 29-31.) Työhön sitoutumisen voidaan nähdä vaikuttavan merkittävästi myös organisaatioon sitoutumisessa. Jos työntekijä

on motivoitunut omassa työssään ja kokee tietynlaista ammatillista identiteettiä omaa työtään kohtaan ja saa oman työnsä tekemiseen tarvittavat voimavarat, on hän tyytyväisempi työntekijä ja antaa parastaan samalla myös työyhteisön hyväksi, jolloin vaikutus näkyy organisaation edussa.

Tutkimukseen onnistuttiin löytämään eri toimialoilla toimivia ja eri ikäisiä vastaajia, jonka perusteella voitiin todeta, että toimialalla tai iällä ei ollut vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Tutkimusongelmaan löydettiin vastaus tutkimuskysymyksiin vastaamalla. Tutkimuksen avulla löydettiin työntekijän sitoutumiseen vaikuttavia asioita ja asiat, jotka etätyössä vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen. Tutkimuksen avulla löydettiin myös yrityksen kannalta hyödyllisin malli etätyöskentelyyn, jota yritysten kannattaa etätyökäytäntöjä pohtiessaan ottaa huomioon.

6.1 Ideoita käytännön soveltamiseen

Kuten tutkimus osoittaa, olivat asiantuntijat tyytyväisimpiä etätyöskentelyssä hybridimalliin. Tämän takia työnantajien kannattaisi pohtia hybridityöskentelyn tarjoamista työntekijöilleen. Yritysten kannattaisi tutkimuksen mukaan järjestää mahdollisuus etätyöskentelyyn useampana päivänä viikossa, mutta samalla tarjota työntekijöille myös sosiaalisia kontakteja työyhteisön kanssa. Tämä järjestyisi esimerkiksi niin, että viikoittain olisi sovittu yhteinen päivä tai päiviä, jolloin työskenneltäisiin toimistolla ja tavattaisiin kasvotusten. Myös muita erilaisia sosiaalisia paikan päällä tapahtuvia virkistystapahtumia kaivattaisiin tutkimuksen mukaan etätyöskentelyyn enemmän. Tällaisia helpostikin yritysten toteutettavia fyysisiä tapaamisia voisi olla, vaikka viikoittain tai kuukausittain työntekijöille järjestettävä yhteinen aamiainen tai lounas.

Kuten Työterveyslaitoskin on listannut hybridimallin hyvissä puolissa, lisääntyy työpaikkaa kohtaan suurempi houkutus työnhakijoiden keskuudessa, jos työnantaja tarjoaa hybridimahdollisuuden työskentelyyn. Tämä helpottaa työnantajia saamaan oikeat työntekijät palvelukseensa ja toisaalta sitouttaa jo olemassa olevia työntekijöitä yritykseen. Työnantajien on kannattavaa pohtia hybridimallia itselleen sopivien työntekijöiden löytämisen ja sitouttamisen lisäksi myös ihan kustannuksellisista syistä. Työnantajille onkin kannattavaa esimerkiksi pienentää toimistotilojaan, kun töitä tehdään enemmän myös etänä. Tämä tuo yrityksille säästöjä esimerkiksi vuokra- ja energiakustannuksissa. (TTL.)

Tutkimuksessa nousi esiin myös esimerkiksi rekrytointitilanteissa etätyön tuomat mahdolliset haasteet työyhteisöön sopeutumisessa. Tämän takia työnantajien olisi tärkeää pohtia esimerkiksi etä-

työkulttuuria. Jos esimerkiksi etäpalavereissa käytettäisiin kameroita, toisi se tapaamisista enemmän fyysisten tapaamisten kaltaisia ja uskon sen vaikuttavan tutustumiseen. Parempi tutustuminen työkavereihin taas luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisää sen myötä työntekijöiden sitoutumista.

Yksi yritysten keino vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen on myös työsuhte-edut. Tätä olisi yritysten myös tärkeää pohtia etätyöskentelyyn liittyen. Hyviä pohdintoja kannattaisi tehdä esimerkiksi lounasetua mietittäessä. Onko se vapaamuotoinen niin toimistolla ollessa kuin etätöissä vai sitooko lounasetu lounastamaan vain toimiston omassa ruokalassa. Se, että yritykset kiinnittäisivät huomiota myös työntekijöiden hyvään työergonomiaan myös etätöissä, voisi varmasti luoda työnantajasta myös entistä paremman kuvan ja voisi olla yksi valttikortti työntekijöiden sitouttamisessa. Työergonomian ja erilaisten kokoustilojen pohdinta on tärkeää muistaa myös toimistolla työskennellessä. Työnantajat voisivatkin pohtia, millaisille toimistotiloille olisi hybridityöskentelyssä tarvetta. Tässä tutkimuksessa nousi esimerkiksi esiin, että työhön liittyvä ideointi on toimistolla helpompaa työkavereiden kanssa läsnä ollessa. Tällaiseen työskentelyyn esimerkiksi pienet neuvotteluhuoneet isojen kokoushuoneiden sijaan olisivat varmasti tarpeellisia yrityksille.

Tutkimuksessa esiin nousi tärkeänä työntekijän sitoutumista lisäävinä tekijöinä luottamuksen ja joustavuuden työnantajan ja työntekijän välillä. Näitä onkin myös tärkeä pohtia myös hybridityöskentelyssä. Sen lisäksi, että työnantaja antaa hybridityössä mahdollisuuden työskennellä missä vain, voisi työnantaja pohtia mahdollisuutta tarjota myös vapauden työskentelyyn ajasta riippumatta. Eli voisiko työt hoitaa työntekijälle sopivaan aikaan esimerkiksi illalla, normaalien toimistoaikojen sijaan. Eli työnantaja voisi tarjota työntekijöille mahdollisuuden joustavaan työskentelyyn paikasta ja ajasta riippumattomasti, sillä ajatuksella, että työt kuitenkin hoituvat. Tärkeintä tällaisen onnistumisessa työnantajien on luoda kaikille samanlaiset ja selkeät ohjeistukset hybridityöskentelylle. Kaikille selkeät säännöt pitävät huolen positiivisen ilmapiirin säilymisestä, jolla on myös nähty olevan vaikutusta sitoutumiseen positiivisesti.

6.2 Jatkotutkimusideat

Tutkimus oli kokonaisuudessa mielenkiintoista toteuttaa ja haastattelututkimusta tehdessä ja samalla muita opintoja suorittaessa esiin nousi muutamia ideoita, joita voisi hyödyntää etätyön ja työntekijän sitoutumisen tutkimisessa jatkossa. Kävin opinnäytetyötä tehdessäni samalla mielenkiintoista opintojaksoa, jossa tutkittiin henkilöiden persoonallisuustyyppejä. Siinä vastattiin tutkimukseen, joka selvitti, onko henkilö esimerkiksi introvertti tai ekstrovertti. Tämä herätti idean siihen, että varmasti tällaisilla ja muilla persoonallisuustyypeillä on vaikutusta siihen, miten ihmiset kokevat etätyömahdollisuudet heille tärkeiksi. Esimerkiksi, kun pohditaan tätä opinnäytetyötä, jossa

tutkija tunsii haastateltavat ja hän tietää, että esimerkiksi vastaaja, joka kokee etätyömahdollisuuden tärkeäksi siksi, että toimistolla työskentelypäivinä hän kokee olevansa huomattavasti väsyneempi työpäivien jälkeen sosiaalisten kanssa käymisten jälkeen kuin etänä esimerkiksi kotona työskentelyn jälkeen, oli persoonallisuustyypiltään introvertti. Toisaalta taas osa vastauksista puolsi enemmän sitä, että toimistolla käyminen lisää omia voimavaroja ja on miellyttävää vaihtaa kuulumisia kasvotusten, kuvastaa enemmän henkilöä, joka on persoonallisuustyypiltään ekstrovertti. Näin ollen voidaan uskoa persoonallisuustyypeillä olevan vaikutusta tämänkin tutkimuksen tuloksiin. Tätä olisi mielenkiintoista tutkia enemmän niin, että esimerkiksi aluksi tehtäisiin haastateltaville tällainen persoonallisuustesti ja sitten kysyttäisiin samat kysymykset uudestaan, joten voitaisiin verrata, miten eri persoonallisuustyyppien välillä etätyömahdollisuus vaikuttaa.

Tämän lisäksi voisi tutkia etätyön vaikutusta oman elämäntilanteen mukaan. Esimerkiksi vaikuttaako etätyömahdollisuuden tärkeyteen se, että henkilöllä on pieniä lapsia, jotka vievät arjesta merkittävästi aikaa. Tai esimerkiksi se, että työntekijä on lähellä eläkeikää ja etätyömahdollisuus antaisi vapautta tehdä etätöitä talvisin esimerkiksi ulkomailta käsin, jos on vaikka eläkepäiviä ajatellen hankkinut jostain ulkomailta itselleen toisen kodin.

Jatkotutkimusehdotuksena voisii myös ehdottaa etätyömahdollisuuden vaikutusten tutkimista työnantajan näkökulmasta. Miten työnantaja kokee etätyömahdollisuuden vaikuttavan esimerkiksi luottamuksen rakentamiseen, työyhteisön ilmapiiriin tai huomaako työnantaja etätyön vaikuttavan esimerkiksi työsuorituksiin. Lisäksi voisi olla myös mielenkiintoista ottaa tutkimuksessa huomioon esimerkiksi se, toimiiko yritys yksityisellä vai julkisella puolella ja mitä mahdollisia vaikutuksia sillä voisi olla tutkimuksen tuloksiin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksissa pyritään virheettömyyteen, jonka takia tutkimuksen luotettavuutta on syytä tarkastella ja arvioida. Tutkimuksissa käytettävien menetelmien luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla varmennetaan sitä, onko tutkimuksessa tutkittu luvattua asiaa ja reliabiliteetti varmentaa tutkimuksessa esiin nousseiden tulosten toistettavuutta. Näitä luotettavuuden tarkasteluun käytettyjä apukeinoja käytetään tyypillisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa, joten siksi niitä ei otettu huomioon tämän opinnäytetyön luotettavuuden tarkastelussa. (Sarajarvi & Tuomi 2017.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus koostuu itse luotettavuuden lisäksi uskottavuudesta ja eettisyydestä. Tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkijan onnistumiseen lukijoiden vakuuttamisessa ammattitaitonsa osalta. Lisäksi keskeistä ammattitaidon todistamisessa on, että lukijat kokevat, että tutkimuksessa on käytetty oikeita lähestymistapoja sekä menetelmiä ja ne on tutkimuksessa perusteltu ja ne koetaan tarkoituksenmukaisiksi, jotta tutkimuksen tutkimusongelma saadaan ratkaistua. Uskottavuus perustuu siihen, kokevatko lukijat tutkimuksesta saadut tulokset todennukaisiksi ja onko tutkimus lukijan mielestä toteutettu tieteellisesti oikeiden käytänteiden puitteissa ja onko tutkimuksen toteutus tapahtunut asianmukaisesti. Eettisyys puolestaan perustuu siihen, että tutkimuksen menetelmät ja analysointitavat ovat olemassa olevien kriteerien mukaan toteutetut. (Puusa ym 2020.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksessa pidetään kiinni tarvittavista luvista, tekemistä koskevista periaatteista, osapuolten oikeuksista, vastuista, velvollisuuksista sekä aineiston säilytyksestä. Tutkimuksessa on tärkeää toimia yleistä huolellisuutta noudattaen, tarkasti sekä rehellisesti. Toimintatavat koskevat koko tutkimusta aina, tutkimustyöstä, sen tallentamiseen, esittämiseen ja tulosten arviointiin. Tutkimukseen liittyvät aineistot säilötään tieteellisestä tutkimuksesta saatavalle aineistolle asetettujen vaatimusten mukaan. Hyvä tieteellinen käytäntö ohjeistaa toteuttamaan aineiston hankinnan ja tutkimus- ja arviointimenetelmien toteuttamisen tieteelliselle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaan ja näiden on tärkeää olla eettisen tarkastelun kestäviä. Tulosten julkaiseminen toteutetaan vastuullisesti ja tieteelliselle tiedolle luontaisesti tutkimuksessa toteutetaan avoimuutta. Asianmukaisilla viittauksilla kunnioitetaan muiden tutkijoiden tekemää tutkimustyötä. (TENK.)

Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta ja on toimittu avoimesti ja rehellisesti. Tutkimukseen valitut menetelmät on tarkasti menetelmäkirjallisuuden pohjalta valittu ja aineiston keruussa on noudatettu eettisiä ohjeita. Tutkimus vastaa tutkimuskysymyksiin ja kerätty aiempi tutkimusaineisto tukee tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tutkimuksessa on käytetty asiallisia viittauksia aiempiin tehtyihin tutkimuksiin. Aineistoa on myös säilytetty niin, että se suojaa tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyttä. Opinnäytetyössä haastateltavat pysyvät anonyymeinä, joten tästä ei synny esimerkiksi riskiä henkilötietojen käsittelyyn.

Tutkimuksessa tuodaan esiin kerätyssä aineistossa ilmenneitä suoria lainauksia, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta ja tuo esiin aineistosta saatuja näkökulmia omieni sijaan. Tutkimuskysymyksiin on pystytty tutkimuksessa asianmukaisesti vastaamaan, vaikka aloittelevana tutkijana jotain huomioita on voinut jäädä huomioimatta. Tutkimuksessa myös perustellaan valitut menetelmät. Tutkimuksesta saatavat tulokset noudattavat pitkälti yhdenmukaisuutta aiempien tutkimusten

kanssa ja se lisää tämänkin tutkimuksen luotettavuutta. Työssä myös hyödynnetään paljon aiemmin luotuja aineistoja, joka osoittaa aineistotriangulaation eli erilaisten aineistojen hyödyntämistä tutkimuksessa ja se lisää myös tutkimuksen ja sen tulosten luotettavuutta. Hyvän tutkimusetiikan mukaisesti tämänkin tutkimuksen vilpiton toiminta osoitetaan Ourignial plagioinnin tarkastusohjelmaa hyödyntämällä. Eli toisin sanoen varmistetaan, että tässä opinnäytetyössä ei ole käytetty toisten tutkijoiden luomia aineistoja tutkijan omina.

6.4 Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen prosessi, joka on muuttanut omaa ymmärrystäkin käsiteltävistä aiheista. Tutkimuksen teoreettinen osuus syvensi omaa tietoani erityisesti työntekijän sitoutumisesta merkittävästi. Teoreettisen viitekehyksen avulla opin useita uusia käsitteitä ja työntekijän sitoutuminen avautui itselleni paljon moniulotteisempänä käsitteenä. Tutkimusta toteuttaessa ja samalla perehtyessäni laadulliseen tutkimusmenetelmään, olen oppinut myös paljon uutta tieteellisestä tutkimuksesta. Tutkimus kokonaisuudessaan valaisi omaa käsitystä etätyöstä ja siitä, miten hybridimalli koettiin parhaaksi vaihtoehdoksi, vaikka itse ennen tutkimuksen tekemistä ajattelin, että täysin joustava etätyömalli on se, mikä koetaan halutuimmaksi malliksi. Oma mielipiteeni on tämän tutkimuksen seurauksena ehkä hieman jopa muuttunut ja en enää itsekään ajattelen täysin niin, että ainoastaan täysin vapaamuotoinen etätyömahdollisuus on ainut oikea. Olen kuitenkin edelleen sitä mieltä, että etätyö on edelleen tärkeä asia, mutta koen, että toimistolla työskentelypäivät ovat varmasti työyhteisölle ja esimerkiksi omalle mielelle todella tärkeitä.

Tutkimukseen onnistuttiin löytämään hyvin eri toimialoilla toimivia ja eri ikäisiä vastaajia, jonka perusteella voitiin todeta, että toimialalla tai iällä ei ollut vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksessa onnistuttiin myös löytämään vastaukset haluttuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen valmistumisen suhteen loppupuolella syntyi hieman aikataulupaineita erinäisistä syistä, mutta niistä suoriuduttiin kuitenkin hyvällä suunnitelmallisuudella ja päättävällä suorittamisella.

Jos mietitään mitä asioita olisi voinut tutkimuksessa tehdä toisin, niin tutkimuksen kattavuuden kannalta tutkimukseen olisi voinut valita tutkimuksen alkuvaiheessa useamman tutkimusmenetelmän, jolloin opinnäytetyöhön olisi saatu pituutta lisää ja vastauksia olisi ollut helpompaa perustella myös määrällisessä muodossa, joka olisi ollut tutkimuksen tekijälle itselleen hänen opiskelu- ja urataustansa takia luontaista. Koen kuitenkin, että tämä laadullinen tutkimus kuitenkin kehitti omaa osaamistani enemmän, sillä tuloksia ei voitukaan itselle ja omalle työlleni tyypilliseen tapaan osoittaa numeerisessa muodossa taulukoiden ja diagrammien muodossa. Tämä varmasti kehitti omaa sanallista ilmaisemista, jota tarvitaan esimerkiksi omassa työssäni numeeristen analyysien ohella.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyö saatiin valmiiksi itselle asetettujen aikataulujen puitteissa ja opinnäytetyön tuloksilla pystyttiin vastaamaan hyvin sen tavoitteisiin. Opinnäytetyö oli omaa tutkijaminääni kehittävä prosessi ja opin sitä tehdessä taas valtavasti uusia asioita.

Lähteet

Allen, T., Golden, T. & Shockley, K. 2015. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 2, s. 40-68.

Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Luettavissa: <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Luettu: 22.5.2023.

Carmen, A. 2022. The impact of remote working on employees' motivation and engagement. Opinnäytetyö. Haaga-helia. Luettavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744953/Thesis%20Final%20Carmen%20Antonio.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu: 5.4.2023.

Choudhury, P., Foroughi, C. & Larson, B. 2020. Work-From-Anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic management journal*, 42, 4, s. 655-683.

Golden, T.D. & Veiga, J.F. 2005. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 2, s. 301-318.

Golden, T.D., Veiga, J.F. & Simsek, Z. 2006. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91, 6, s.1340-1350.

Greenstein, S. 2021. Remote Work. *IEEE Micro*, 41, 3, s. 110-112.

Guantario, G. 2020. The impact of Covid-19 on the future of work. TahavulTech. Luettavissa: <https://www.tahavultech.com/insight/the-impact-of-covid-19-on-the-future-of-work/amp/>. Luettu: 27.3.2023.

Haaga-helia. Opinnäytetyö, Master-opinnot. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/opinnaytetyo-master-opinnot>. Luettu: 22.5.2023.

Haitham, A. & Khalid, A. 2022. Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment. *Cogent Business & Management*, 9, 1.

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista- kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Etätyöraaportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Etätyöraaportti+2009.pdf>. Luettu: 4.4.2023.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudamus. Helsinki.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 27.3.2023.

Huhtanen, P. & Jurvansuu, H. 2006. Teoksessa Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus.

Hyvärinen, M., Aho, A-L., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Luettu: 22.5.2023.

Jokivuori, P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. Aikuiskasvatus. Luettavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.93582>. Luettu: 24.4.2023.

Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33, 4, s. 692–724.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Jyväskylä.

Keskinen, S. 2005. Alaistaito: luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan alan kehittämissäätöin Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikaisessa tietoyössä. Työturvallisuuskeskus TTK. Tampere.

Kuokkanen, K. 2023. Mikä aiheutti työntekijöiden joukkokatoamisen Uudellamaalla? Tutkijat löytävät kuusi syytä. *Helsingin Sanomat*. Luettavissa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009470274.html>. Luettu: 27.3.2023.

Matikka, M. 2023. Työntekijän sitouttaminen. A-talent. Luettavissa: <https://atalent.fi/fi/blog/nyrkki-saannot-tyontekijan-sitouttamiseen>. Luettu: 24.4.2023.

Meyer, J. & Allen, N. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, s. 61-89.

Neittaanmäki, P., Lehto, M. & Savonen, M. 2021. Yhteiskunnan digimurros. Jyväskylän yliopiston IT-tiedekunta. Jyväskylä.

Ojala, S. 2009. Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus.

Ojala, S. & Pöyriä, P. 2013. Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1/2013, s. 53-64.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. 1. Painos. WSOYPro Oy.

Orsilahti, A. 2021. Etätökokemukset asiantuntijaorganisaatioissa. HAMK. YAMK opinnäytetyö. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/496337/Opinnäytetyö_YAMK_Orsilahti_Anna.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Luettu: 4.4.2023.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Kirjapaja.

Panetta, K. 2020. Gartner Top Strategic Technology Trends for 2021. Gartner. Luettavissa: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/gartner-top-strategic-technology-trends-for-2021>. Luettu: 27.3.2023.

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. 2.painos, 2021.

PWC. 2022. Työntekijä etätöissä ulkomailla? Luettavissa: <https://uutishuone.pwc.fi/undefined/tyontekija-etatoissa-ulkomailla>. Luettu: 27.3.2023.

Reed, K. & Allen, J. 2021. Suddenly virtual : making remote meetings work. John Wiley & Sons. Canada.

Rope, T. 2021. Kalsariduunit. Etätöyön ilot ja kirot. Tammertekniikka. Tampere.

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.). Haastattelun analyysi. Vastapaino. Tampere.

Saari, T. & Melin, H. 2020. Työn voimavarat ja organisaatioon sitoutuminen suomalaisyritysten yksikössä Suomessa ja Venäjällä. Työelämän tutkimus 18.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Shimura, A., Yokoy, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y. & Inoue, T. 2021. Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. Frontiers. Luettavissa: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.730969/full>. Luettu: 28.3.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Etä- ja läsnätyön yhdistäminen. Luettavissa: <https://stm.fi/eta-tyot-koronavirustilanteessa>. Luettu: 27.3.2023.

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä- matkalla työhyvinvointiin. UNIPress.

Sutela, H. 2020. Etätö vähentää sairauspoissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä. Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>. Luettu: 27.3.2023.

Taborosi, S., Strukan, E., Postin, J., Konjikusic, M. & Nikolic, M. 2020. Organizational commitment and trust at work by remote employees. Journal of Engineering Management and Competitiveness, 10, s. 48-60.

TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Luettavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Luettu: 24.5.2023.

Tilastokeskus. Etätö. Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Luettu: 27.3.2023.

TTL. Joustava työaika. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-ty-okyky/tyoaika/joustava-tyoaika>. Luettu: 5.4.2023.

Työturvallisuuskeskus. 2017. Etätöyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. Luettu: 27.4.2023.

Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. 2004. Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Talentum Media Oy. Jyväskylä.

Vega, R., Anderson, A. & Kaplan, S. 2015. A within-person examination of the effects of telework. Journal of Business and Psychology, 30, 2, s. 313-323.

Virick, M. DaSilva, N. & Arrington, K. 2010. Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and work

type. *Human Relations*, 63, 1, s. 137-154.

Viitala, R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilkman, U. 2020. *Etätyötä ulkomailla – unelmasta todeksi*. Basam Books Oy. Helsinki.

Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Yleinen

Ikä: 20-30, 31-40, 41-50, 51+

Etätyö

1. *Onko etätyö osa normaalia työarkeasi?*
2. *Koetko etätyömahdollisuuden tärkeäksi?*
3. *Kuinka paljon tällä hetkellä teet etätöitä?*
4. *Onko tämä työnantajan ohjeistus? Tai millainen on työnantajan ohjeistus?*
5. *Monta etätyöpäivää haluaisit tehdä viikossa?*
6. *Mitä positiivista/hyvää koet etätyössä?*
7. *Mitä negatiivista/huonoa koet etätyössä?*
8. *Toimitko alalla, jossa etätyö on tai pitäisi olla mahdollista kaikkien työtehtäviesi osalta? Vaikka vaihtaisit organisaatiota?*
9. *Millaisia vaikutuksia koet etätyömahdollisuudella olevan elämääsi?*
10. *Pohdittaessa etätyömahdollisuutta, onko tärkeämpää mahdollisuus työskennellä kotoa käsin (Work from home) vai mahdollisuus työskennellä mistä vain (Work from anywhere)? Miksi?*
11. *Miten koet, että etätyö vaikuttaa työssä suoriutumiseen?*

Työnantaja/Työyhteisö

12. *Koetko olevasi riittävästi tekemisissä työyhteisösi kanssa etätöitä tehdessä? Miksi?*
13. *Koetko etätyöllä olevan vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin? Miten?*
14. *Koetko olevasi sitoutunut työnantajaasi?*

15. *Vaikuttaako etätömahdollisuus (rajattu tai vapaa) sitoutumiseesi työnantajaa kohtaan? Miten?*
16. *Voisitko työskennellä yrityksessä, jossa etätöitä ei saa tehdä?*
17. *Mitkä asiat vaikuttavat sitoutumiseesi työnantajaa kohtaan?*
18. *Mitkä asiat etätöissä ovat sellaisia jotka parantavat/heikentävät työnantajan vetovoimaa?*
19. *Onko jatkuvuus (tarve jatkaa organisaatiossa), normatiivinen (velvollisuus jatkaa organisaatiossa) tai affektiivinen (halu jatkaa organisaatiossa tai halu kokea tunnesidettä organisaatiota kohtaan) sitoutuminen teille tuttu käsite? Koetko näistä organisaatioon sitoutumismalleista jonkun/jotkut itsellesi tällä hetkellä ajankohtaiseksi? Miksi?*
20. *Jos jatkuvuus, Miten helppona tai vaikeana koet mahdollisen yrityksen vaihtamisen?*
21. *Jos normatiivinen, mitkä asiat vaikuttavat velvollisuuden tunteeseen yritystä kohtaan?*
22. *Jos affektiivinen, kuinka vahva on tunneperäinen sitoutuminen yritykseen, koetko esimerkiksi olevasi ”osa perhettä”?*
23. *Koetko mahdollisen työpaikan vaihtamisen kuormittavana prosessina? Vaikuttaako se päätökseesi jatkaa yrityksessä, etätömahdollisuutta enemmän? Miksi ajattelet näin?*

Koronapandemia

24. *Teitkö etätöitä myös ennen koronapandemiaa? Kuinka paljon?*
25. *Onko työnantajan tarjoamat etätömahdollisuudet muuttunut koronapandemian myötä? Miten?*
26. *Miten oma mielipiteesi etätöiden tekemisestä on muuttunut koronapandemian seurauksena?*

Avoin

27. *Tuleeko mieleen jotain muuta aiheeseen liittyen?*