

Ella Tiilikainen

# **”JOS TOIMISTOA EI OLISI, TULISIN VARMAANKIN HULLUKSI.”**

Kokemuksia etätyöstä LinkedIn-julkaisuissa

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Tammikuu 2020

# TIIVISTELMÄ

Ella Tiilikainen: "Jos toimistoa ei olisi, tulisin varmaankin hulluksi." Kokemuksia etätyöstä LinkedIn-julkaisuissa  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma  
Tammikuu 2020

---

Tutkielma tarkastelee etätyökokemuksia etätyötä koskevissa LinkedIn-verkkoyhteisöpalvelun julkaisuissa. Etätyön epäillään tulevan yhä entistä yleisemmäksi työnteon malliksi seuraavalla vuosikymmenellä muun muassa uuden työaikalain myötä, ja siksi sitä on tarkasteltava monesta eri näkökulmasta. Tutkielma keskittyy tarkastelemaan etätyön mikrotasoa yksilöllisten kokemusten näkökulmasta. Teoreettinen tausta pohjautuu työhyvinvoinnin ja organisaatiopsykologian saralla tuttuun itseohjautuvuuden teoriaan ja sen kolmeen hyvinvoinnin perustarpeeseen: autonomiaan, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen. Tämän teoriakehyksen avulla tutkielma pääsee käsiksi siihen, miten hyvinvoinnille välttämättömät tarpeet ilmenevät etätyökokemuksissa.

Tutkimusaineisto koostuu LinkedIn-verkkoyhteisöpalvelussa julkaistuista 10 statusjulkaisusta, 5 artikkelista, niiden 65 kommentista sekä näiden multimediasisällöistä, jotka kaikki käsittelevät kirjoittajien yksilöllisiä etätyökokemuksia. Julkaisujen kirjoittajat on anonymisoitu tietosuojasystistä. Itseohjautuvuusteorian kolme pääkäsitettä, autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys, toimivat teorialähtöisen sisällönanalyysin pääluokkina, joihin aineistosta löytyneet ylä- ja alaluokat suhteutetaan.

Tutkimuksessa autonomian ja kyvykkyyden kokemukset näyttäytyivät vain myönteisinä, eikä aineistosta löytynyt viitteitä näiden tarpeiden puutteellisesta täytymisestä. Autonomiaan liitettävissä ilmaisuisissa korostui erityisesti valinnanvapaus, mutta myös se, kuinka etätyön teko mahdollistaa omien arvojen ja elämäntavan mukaisen toiminnan. Kyvykkyyttä etätyöntekijät kuvasivat ilmaisemalla tehokkuuden tunnettaan sekä itsevarmuuttaan. Jokainen koki olevansa kykenevä etätyön tekoon, eikä aineistosta löytynyt lainkaan kyvyttömyyden tai tehottomuuden kokemuksia. Voidaan siis nähdä, että etätyöympäristö tuki autonomian ja kyvykkyyden kokemuksia. Kuitenkin ihanneminän esittämisen kautta tutkielmassa korostuu tarpeiden täyttymisen lisäksi tarpeiden esittäminen. Täten tutkielma tarjoaa näkökulmia etätyön vahvuuksista, potentiaalista sekä sen sosiaalisesta hyväksyttävyydestä.

Yhteisöllisyyden kokemukset ilmenivät etätyöntekijöiden kirjoituksissa ongelmallisempina. Yhteisöllisyyden tarpeen ongelmaksi koettiin erityisesti kasvokkaisen yhteyden ja fyysisen läsnäolon puute sekä irtautumisen tunne työyhteisöstä. Etätyössä koetuissa yhteyden kokemuksissa tulikin mielenkiintoisesti esiin työyhteisöä voimakkaammin omaan perheeseen kuuluminen. Perheen lisäksi kasvokkaista yhteyttä ja läsnäoloa haettiin tunteettomien ihmisten sekä eläinten ja kasvien läheisyydestä. Yksi mielenkiintoinen ja merkittävä tutkimushavainto on se, että etätyöntekijät inhimillistivät kotieläimiä ja -kasveja työkavereikseen ja projisoivat heihin ihmisten ominaisuuksia, kuten luonteenpiirteitä. Tutkielma antaa aihetta tutkia työyhteisön korvikkeita, kuten perhesuhteiden työstämistä sekä eläinten ja kasvien inhimillistämistä, keinona korvata työyhteisöllisyyden puutetta. Näiden lisäksi tutkielma osoittaa, kuinka LinkedIn-verkkoyhteisöpalvelua voidaan jatkossa hyödyntää sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa.

Avainsanat: etätyö, LinkedIn, työhyvinvointi, itseohjautuvuus, itseohjautuvuusteoria, hyvinvoinnin perustarpeet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO .....	1
2	KESKEISET KÄSITTEET .....	2
2.1	Etätyö .....	2
2.2	LinkedIn .....	3
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	5
3.1	Itseohjautuvuusteoria .....	5
3.2	Psykologiset perustarpeet .....	6
4	TUTKIMUSASETELMA .....	7
4.1	Tutkimuskysymyksen asettelu .....	7
4.2	Aineisto .....	8
4.3	Teorialähtöinen sisällönanalyysi .....	9
5	TULOKSET JA ANALYYSI .....	11
5.1	Autonomia .....	11
5.1.1	Vapaus .....	12
5.1.2	Arvojen vastaavuus .....	14
5.2	Kyvykkyys .....	15
5.2.1	Tehokkuus .....	15
5.2.2	Itsevarmuus .....	17
5.3	Yhteisöllisyys .....	18
5.3.1	Kuuluvuus .....	18
5.3.2	Yhteys toisiin .....	21
5.3.3	Hyväksyntä .....	23
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	24
7	LÄHDELUETTELO .....	27

# 1 JOHDANTO

Etätyö on noussut entistä ajankohtaisemmaksi puheenaiheeksi vuonna 2020 voimaantulleen uuden työaikalain myötä. Se on jo monen vuosikymmenen ajan puhututtanut niin tutkijoita kuin itse etätyöntekijöitä, ja esimerkiksi 1990-luvulla sen ennustettiin mullistavan Suomen työelämän. Reilussa 20 vuodessa etätyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on kymmenkertaistunut. Trendi oli maltillinen vielä vuosituhaten vaihteessa, mutta 2010-luvulla se lähti ponnahtusmaiseen kasvuun. (Sutela & Lehto 2014, 152–153.) Vuosina 2012–2018 etätyö yleistyi Suomessa jopa noin 40 prosenttia (Lyly-Yrjänäinen 2019, 45), ja vuonna 2018 jopa 64 prosenttia palkansaajista joko teki etätyötä tai olisi ollut kiinnostunut sen teosta (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 253–254). Etätyön yleisyyden ja houkuttavuuden lisäksi uusi työaikalaki vakuuttaa, ettei etätyön trendi ole laantumassa. Uuden työaikalain merkittävimmäksi uudistukseksi on nimetty joustotyöajan konsepti, jota noudattaessa työntekijä saa vastedes itse päättää työaikansa ja työntekopaikkansa (Eduskunnan kirjasto 2019).

Vaikka etätyö on yleistä lähinnä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa (Lyly-Yrjänäinen 2019, 45), on perusteltua väittää, että uuden työaikalain ja joustotyön konseptin seurauksena etätyö tulee yleistymään monilla eri tahoilla. Se tulee aiheuttamaan muutospaineita sekä valtiolle, yrityksille että myös työntekijöille. Täten etätyön tutkimista on jatkettava, mutta oleellista on, etteivät pelkästään tilastot tavoita sen moninaisuutta (Pyöriä & Saari 2014, 223). Ilmiötä on tarpeellista tarkastella myös laadullisesti yksilöllisten kokemusten näkökulmasta. Tämä tutkielma tarkastelee verkossa jaettuina etätyön yksilöllisiä kokemuksia. Täten tutkielma ei keskity vain yhden organisaation henkilöstön kokemuksiin, vaan kokemuksissa kuvataan monia eri etätyön konteksteja.

Tutkielma tarkastelee etätyökokemuksia etätyötä koskevissa LinkedIn-verkkoyhteisöpalvelun julkaisuissa. LinkedIn on maailman suurin ammatillinen verkkoyhteisöpalvelu, joka lupaa tehdä käyttäjistään tehokkaampia ja menestyksekkäämpiä työelämässä yli 660 miljoonan käyttäjän ammatillisen verkostonsa kautta (LinkedIn 1.12.2019). Sen käyttötavoissa voidaan nähdä korostuvan verkostoituminen sekä ammatillisen minän esittäminen (van Dijck 2013). Samalla LinkedIn on alusta, jossa käydään eniten työelämään liittyvää keskustelua, minkä takia se tarjoaa hedelmällisen aineiston tutkielmalleni. LinkedInissä julkaistujen artikkelien, statusjulkaisujen sekä kommenttien tarkastelu tarjoaa uuden näkökulman etätyön moninaisuuden tutkimukselle. LinkedIn-aineiston avulla pääsen muun muassa tarkastelemaan kokemuksia etätyön vahvuuksista, potentiaalista sekä sen sosiaalisesta hyväksyttävyydestä.

Etätyökeskusteluissa on noussut esiin huoli työntekijän yksinjäamisestä sekä itseohjautuvuuden tarpeesta (ks. esim. Duunitori 2018; Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 147–152), minkä takia minua kiinnostaa, miten etätyön tekijät kokevat yhteisöllisyyden ja itseohjautuvuuden muutokset työssään. Hedelmällisimmäksi viitekehukseksi on valikoitunut työhyvinvoinnin ja organisaatiopsykologian saralla tuttu Edward Decin ja Richard Ryanin (2002) itseohjautuvuuden teoria. Teorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta: autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys, joiden täyttyminen vaikuttaa sekä yksilön työhyvinvointiin että työssä suoriutumiseen (Deci & Ryan 2002, 3–33; Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Tämän teoriakehyksen ja sen käsitteiden avulla pääsen käsiksi siihen, miten hyvinvoinnille välttämättömät tarpeet ilmenevät etätyökokemuksissa.

Avaan seuraavaksi tutkielman kannalta keskeisimmät käsitteet sekä tutkielman teoreettista taustaa. Tämän jälkeen esittelen tutkielman tutkimusasetelman. Tutkimusmenetelmänä käytän teorialähtöistä sisällönanalyysia, jonka avulla suhteutan analyysini Decin ja Ryanin (2002) itseohjautuvuusteorian pääkäsitteisiin. Tarkastelen muun muassa, miten etätyöntekijät kokevat työympäristönsä tukevan perustarpeiden täyttymistä. Lopuksi vedän yhteen tutkimukseni keskeisimmät tulokset, pohdin niiden yhteiskunnallisia merkityksiä sekä esitän tutkimuksen avaamia jatkotutkimusmahdollisuuksia.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Etätyö

Etätyö voidaan määritellä monella eri tavoin, eikä sillä ole yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää (Pyöriä & Saari 2014, 216). Tässä tutkielmassa etätyö nähdään työnteon mallina, jossa työntekijä työskentelee varsinaisen työpaikan ulkopuolella työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti (Kauppinen ym. 2013, 75; Sutela ym. 2019, 152). Oleellista sille on kiinteästä työpaikasta ja työajasta riippumattomuus sekä tieto- ja viestintäteknikoiden hyödyntäminen työssä (Heinonen & Saarimaa 2009, 10–11). Etätyö tulee erottaa liikkuvasta työstä, jossa työntekijä, esimerkiksi taksikuski, on työkuvansa puolesta jatkuvasti liikkeessä (Lyly-Yrjänäinen 2019, 148). Myöskään kotona tehtävää ylitöitä ei nähdä etätyönä, sillä etätyön tulisi korvata varsinaisella työpaikalla tehtyä työtä (Heinonen & Saarimaa 2009, 10).

Etätyön trendi on ollut havaittavissa Suomessa jo monia vuosikymmeniä, ja 1990-luvulla sen arveltiin mullistavan tulevaisuuden työelämän. Reilussa 20 vuodessa etätyön tekijöiden osuus kaikista palkansaajista on kymmenkertaistunut, eikä trendille näy vielä loppua. Kehityssuunta oli maltillinen vielä vuosituhanen vaihteessa, mutta 2010-luvulla se on lähtenyt nopeaan kasvuun. (Sutela & Lehto 2014,

152–153.) Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan etätyö on yleistynyt vuosina 2012–2018 Suomessa jopa noin 40 prosenttia. Oleellista on kuitenkin huomata, että vaikka etätyön teko on yleistynyt, päivittäin etätyötä tekevien määrä on vielä vähäinen, vain 3 prosenttia palkansaajista, eikä luku ole juurikaan kasvanut viime vuosina. Suurin osa etätyötä tekevästä palkansaajista tekeekin etätyötä satunnaisesti (14 %) tai viikoittain (7 %). (Lyly-Yrjänäinen 2019, 44–46.)

Vaikka etätyö on Suomessa entistä yleisempää, se ei tarkoita sitä, että etätyö olisi tasaisesti yhtä yleistä kaikkien suomalaisten keskuudessa. Lyly-Yrjänäinen (2019, 45) esittää, että vuonna 2018 etätyötä tekivät lähinnä vain ylemmät toimihenkilöt. Heistä jopa 27 prosenttia teki etätyötä joko päivittäin tai viikoittain. Alempien toimihenkilöiden osuus oli 11 prosenttia ja työntekijöiden osuus vain 1 prosenttia. Etätyötä tehdään selvästi eniten isoilla työpaikoilla sekä valtion palkansaajien keskuudessa. Teollisella sektorilla sen sijaan etätyö on kaikista harvinaisinta. Lyly-Yrjänäinen myös huomauttaa, että miesten etätyö on hieman yleisempää kuin naisten. On siis selvää, että etätyön mahdollisuudet ovat jakautuneet Suomessa hyvin epätasaisesti eri sektoreiden sekä eri sosioekonomisten asemien välillä. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 44–46.) Satu Ojala (2014) kuvaa väitöskirjassaan työntekijöiden statusten hierarkkisuuutta ja etätyömahdollisuuksien epätasa-arvoisuutta. Vaikka kaikkia työtehtäviä ei käytännön syistä voida tehdä toimiston ulkopuolella, etätyömahdollisuuksien jakautumisessa on kuitenkin kyse myös luottamuksen puutteesta. Ojala esittää, että monien alempien toimihenkilöiden työtehtävät voitaisiin suorittaa etänä, mutta heille ei anneta etätyön mahdollisuutta mahdollisesti siksi, koska heihin ei luoteta yhtä paljon kuin ylempiin toimihenkilöihin. (Ojala 2014, 69–73.)

## 2.2 LinkedIn

LinkedIn on maailman suurin ammatillinen sosiaalisen median verkkoyhteisöpalvelu. Se lupaa tehdä käyttäjistään tehokkaampia ja menestyksekkäämpiä työelämässä yli 660 miljoonan käyttäjän ammatillisen verkostonsa kautta. (LinkedIn 1.12.2019.) LinkedInissä käyttäjät voivat ammatillisen profiilin avulla sekä luoda uusia että ylläpitää vanhoja ammatillisia verkostoja (Papacharissi 2009, 200). Työkeskeisyytensä takia sitä on kuvattu muun muassa Facebookiksi puvussa (van Dijck 2013, 208) sekä verkossa olevaksi käyntikorttitelineeksi (Papacharissi 2009, 208). LinkedIniin voi liittyä kuka tahansa (Papacharissi 2009, 207), mutta suurin osa sen käyttäjistä koostuu hyvätuloisista keski-ikäisistä miehistä, jotka työskentelevät isossa firmassa (van Dijck 2013, 207).

Vaikka LinkedIn aloitti toimintansa jo vuonna 2003 (van Dijck 2013, 208), sitä ei ole hyödynnetty vielä monessa sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa. Aiemmat tutkimukset ovat painottuneet lähinnä

vertailuanalyysiin LinkedInin ja muiden verkkoyhteisöpalveluiden, erityisesti Facebookin, välillä (ks. esim. Papacharissi 2009; van Dijck 2013). Zizi Papacharissi (2009) vertaa kolmea sosiaalisen median verkkoyhteisöpalvelua, Facebookia, LinkedIniä ja ASmallWorldia, niiden rakenteellisten ja arkkitehtuuristen piirteiden perusteella. Hänen analyysinsä mukaan LinkedInissä painottuu sosiaalisen vuorovaikutuksen sijaan ammatillinen verkostoituminen. Ammatillisia verkostoja ylläpidetään vaihtamalla tietoa toisten kanssa, viittaamalla sekä pitämällä yhteyttä heihin. Yhteydenpito LinkedInissä on ammatillista ja sitä kehystää monet ammatilliset käytänteet kuten toisiin viittaaminen sekä asiantuntijuuteen liittyvien kysymysten esittäminen. (Papacharissi 2009, 204–209.)

LinkedIn on siinä mielessä Facebookia rajoitetumpi verkkoyhteisöpalvelu, että LinkedIn-käyttäjät mukautuvat käyttäytymään sivun tiukkien normien mukaisesti. LinkedInissä on vähemmän mahdollisuuksia esittää itseään ja tuoda esille omaa makuaan. (Papacharissi 2009, 215.) Tämä johtuu siitä, että LinkedIn tarjoaa ainoastaan ammatillisia työkaluja esittää itseä, ja esimerkiksi LinkedIn-profiili luodaan suoraan ansioluettelotyypiselle alustalle (van Dijck 2013, 208–210). Täten ei ole yllättävää, että profiilit ovat ansioluettelon tyyliä: ne ovat informatiivisia ja siistejä, niihin liitetään usein yksi virallinen kuva itsestä sekä tiedot koulutuksesta sekä työkokemuksista. Vuoden 2009 jälkeen LinkedIn on lisännyt uusia tapoja rakentaa käyttäjien ammatillista identiteettiä, ja esimerkiksi ”Etusivu”-toimintonsa avulla LinkedIn-käyttäjät voivat luoda ammattillisen identiteettinsä aiempaa yhtenäisemmäksi ja kronologisemmaksi. (Van Dijck 2013, 208–210.) José van Dijck (2013, 208) havaitsi Facebookin ja LinkedInin vertailuanalyysissaan, että LinkedIn tarjoaa ainoastaan työkalut ammatillisen identiteetin rakentamiseen, eikä se tue käyttäjien itseilmaisua tai tunteellisuutta, sillä ne voisivat olla haitallisia käyttäjän ammatilliselle kuvalle.

Erving Goffman (1959) kuvaa itsepresentaation prosessia näytelmänä, jonka kautta ihmiset hallitsevat itsestä välittyvää kuvaa ja tietoa. Hän lähestyy ihmisiä näyttelijöinä, jotka esittävät erilaisia rooleja tilanteista, rooleista ja yleisöstä riippuen ja korostavat näitä rooleja eri tehostein. Jo pelkkä sosiaalinen läsnäolo voidaan nähdä näyttämöllä olona, ja oleellista on, että myös itse näyttelijä voi usein myös arvioida omaa esitystään ja halutessaan muuttaa sitä. (Goffman 1959.) Näyttämön ympäristö, huonekalut ja sisustus toimivat näyttelijän työkalupakkina, jonka avulla hän voi hallita omaa vaikutelmaa (Goffman 1959, 13–14).

Van Dijckin (2013, 200) mukaan tarve esittää monia eri rooleja on lisääntynyt sen myötä, kun julkinen keskustelu on siirtynyt verkkoon. Vaikka vaikutelman hallinta on helpompaa verkossa, muun muassa koska siellä pystyy paremmin hallita omia kielellisiä ja epäkielellisiä ilmauksia, kaikilla käyttäjillä ei ole kuitenkaan aikaa, taitoja tai halua työstää esitystään (Papacharissi 2009, 210). Myös

verkkoyhteisöpalvelut eroavat toisistaan sen perusteella, mitkä työkalut he antavat näyttelijöille ja esimerkiksi LinkedIn tarjoaa käyttäjilleen työkalut ainoastaan ammatilliseen esittämiseen (Papacharissi 2009, 210–214). Jo pelkkä liittyminen LinkedIniin voidaan nähdä kannanottona ja itsensä esittämisenä, sillä LinkedIn-käyttäjätili viestittää käyttäjän sosioekonomisesta luokasta sekä ammatista (Papacharissi 2009, 212).

Vaikka itsemarkkinointi ja itsensä brändääminen on tullut normaaliksi ja hyväksytyksi ilmiöksi (van Dijck 2013, 203), Suomen kirjallisuudessa ei toistaiseksi vielä käsitellä itsemarkkinointia – kenties vaatimattomuutta ihailevan kulttuurin takia (Kempainen 2014, 14). Suomessa ei olla toistaiseksi vielä paneuduttu sen p. Van Dijck (2013, 200) esittää, että käyttäjät ovat asteittain alkaneet ymmärtää internetin tarjoamia itsepresentaation keinoja sekä verkkoyhteisöpalveluiden tärkeyden ammatillisessa itsemarkkinoinnissa. Koska yleisö eri verkkoyhteisöpalveluissa on erilainen, käyttäjien tulee osata säätää turvallisuusasetukset ja esiintymistavat sen mukaisesti (van Dijck 2013, 200). Turvallisuusasetukset eivät ole niin suuressa roolissa LinkedInissä kuin toisissa verkkoyhteisöpalveluissa (Papacharissi 2009, 207–209), sillä LinkedIn on pitkälti rekrytoinnin ja työnhaun väline (LinkedIn 1.12.2019).

### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

#### 3.1 Itseohjautuvuusteoria

Tutkielmani teoreettinen tausta pohjautuu Edward Decin ja Richard Ryanin kehittämään itseohjautuvuusteoriaan, joka käsittelee ihmisen aktiivista toimijuutta ja motivaatiota suhteessa häntä ympäröivään sosiaaliseen kontekstiin. Teoria pyrkii selittämään ihmisen universaaleja prosesseja ja tarpeita, jotka ovat välttämättömiä ihmisen hyvinvoinnille ja toiminnalle. (Deci & Ryan 2002, 3–33.) Itseohjautuvuusteoriaa on käytetty motivaatiotutkimusten lisäksi myös useissa työelämää koskevissa tutkimuksissa (Deci ym. 2017, 24–36). Se ottaa huomioon työhyvinvointiin ja työsuoriutumiseen vaikuttavat sekä yksilö- että ympäristötekijät (Deci ym. 2017, 23–24), minkä vuoksi se tarjoaa hedelmällisen viitekehyksen myös etätyökokemusten tarkastelulle.

Deci ja Ryan (2002, 3–33) näkevät ihmisen aktiivisena toimijana, jolla on luontainen halu kehittää ja haastaa itseään sekä asettaa itselleen tavoitteita. Teorian keskiössä on ajatus dialogista aktiivisen, halukkaan ihmisen sekä sosiaalisen kontekstin välillä. Vaikka ihmisen toimijuus ja tavoitteellisuus



voidaan nähdä ihmisen luontaisena perusprosessina, sitä ei tulisi pitää itsestäänselvyytenä. Sosiaalinen konteksti voi joko tukea tai heikentää tätä ihmisen luontaista prosessia, hänen kehittymisyrityksiään ja edellytyksiä itseohjautuvuuteen. (Deci & Ryan 2002, 5–9 & 27.) Deci ja Ryan (2002, 10) esittävät, että sosiaaliset ympäristöt voidaan jaotella sen mukaan, kuinka hyvin ne tukevat perustarpeita. Myös työpaikat ja organisaatiot ovat sosiaalisia ympäristöjä, joiden kaikki säännöt ja käytänteet vaikuttavat työntekijöiden psykologisten tarpeiden toteutumiseen, heidän työhyvinvointiin sekä suoriutumiseen työssä. Työpaikan sääntöjä ja käytänteitä laatiessa tulisi siis ottaa huomioon, missä määrin ne tukevat ja heikentävät psykologisten tarpeiden toteutumista. (Deci ym. 2017, 38–39.)

Itseohjautuvuusteorian sisällä voidaan nähdä neljä miniteoriaa (Deci & Ryan 2002, 10), joista tämä tutkielma nojautuu perustarpeiden teoriaan (*basic needs theory*). Se pyrkii määrittelemään perustarpeiden täyttymistä tukevat ympäristötekijät sekä häiriötekijät. Mikäli sosiaalinen ympäristö onnistuu tyydyttämään kaikki psykologiset perustarpeet, ihminen pääsee toimimaan luontonsa mukaisesti ja kokee minuutensa eheäksi. Sosiaalisen ympäristön seuraukset ovat kuitenkin aina yksilöllisiä sekä kulttuurillisia. Vaikka tarpeet ovatkin universaaleja, yksilöt ja eri kulttuurit voivat erota toisistaan siinä, mikä koetaan tarpeen täyttävänä. (Deci & Ryan 2002, 22–27.)

### **3.2 Psykologiset perustarpeet**

Edward Deci ja Ryan näkevät autonomian (*autonomy*) ihmisen oman käyttäytymisen lähteenä. Se on tiiviisti yhteydessä yksilön minuuteen, hänen omiin mielenkiinnonkohteisiin ja arvoihin. Autonominen ihminen kokee käytöksensä ikään kuin oman minuutensa ilmentymänä. Siihen liittyy vahvasti ajatus käyttäytymisestä oman vapaan tahtonsa mukaisena eikä ulkopuolisten kontrollien ohjaamana. Autonomiaa ei kuitenkaan tule sekoittaa itsenäisyyden käsitteeseen, joka tarkoittaa ulkopuolisista kontrolleista riippumatonta käyttäytymistä. Autonominen ihminen voi siis olla myös ulkopuolisten kontrollien ohjaama, kunhan hän on samaa mieltä sen arvopohjan kanssa. (Deci & Ryan 2002, 8–9.) Itseohjautuvuusteoria ja sen sisältämä perustarpeiden teoria korostavat, kuinka sosiaaliset ympäristöt, kuten työympäristöt, voivat tukea ihmisen kehittämissprosessia ja hyvinvointia kolmen eri psykologisen tarpeen toteutumisen kautta (Deci & Ryan 2002, 8–10). Mikäli työorganisaatio haluaa kehittää työntekijöidensä työhyvinvoinnin ja työsuoriutumista, sen tulisi ottaa huomioon, missä määrin työpaikan säännöt ja käytänteet vaikuttavat työntekijöiden vapauden kokemuksiin kokeilla ja ohjata omaa käytöstään sekä missä määrin ne painostavat työntekijöitä käyttäytymään tiettyyn suuntaan (Deci ym. 2017, 39).

Decin ja Ryanin kyvykkyyden (*competence*) käsite tarkoittaa tehokkuuden tunnetta suhteessa vuorovaikutusprosessiin sosiaalisen kontekstin kanssa. Sillä ei tarkoiteta siis kykyjä suoriutua tietyistä vaatimuksista vaan tunnetta omasta kyvykkyydestä ja itseluottamuksesta eri tilanteissa. (Deci & Ryan 2002, 6–9.) Aiemmissä tutkimuksissa kyvykkyys on suomennettu myös pätevyyden käsitteellä (ks. esim. Griep 2017), mutta tässä tutkielmassa siihen viitataan ainoastaan kyvykkyyden käsitteellä. Autonomian tarpeen toteutumisen lisäksi on oleellista tarkastella, missä määrin sosiaalinen ympäristö, kuten työorganisaatio, mahdollistaa kyvykkyyden kokemukset ja ansiot sekä tukee itsevarmuuden kokemuksia (Deci ym. 2017, 39).

Yhteisöllisyys (*relatedness*) tarkoittaa itseohjautuvuusteorian näkökulmasta yhteyden, välittämisen sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta suhteessa toisiin ihmisiin ja omaan yhteisöön. Siihen liittyy ihmisen taipumus olla yhteydessä toisiin ja saada heiltä hyväksyntää. Tämä taipumus on ihmiselle luontainen psykologinen ominaisuus, joka ei liity esimerkiksi ihmisen sukupuoleen tai statukseen. (Deci & Ryan 2002, 6–9.) Yhteisöllisyyden tarve linkittyy Baumeisterin ja Learyn (1995) teoriaan kuuluvuuden tarpeesta (Deci & Ryan 2002, 7; Deci ym. 2017, 22). Teorian mukaan yhteenkuuluvuuden tarve voidaan nähdä ihmisen kokonaisvaltaisena, voimakkaana motivaationa. Ihmisillä on tarve muodostaa ja ylläpitää vähintään itselleen sopiva vähimmäismäärä kestäviä, positiivisia ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Suhteiden vuorovaikutusten säännöllisyys sekä merkityksellisyys vaikuttavat kuuluvuuden kokemuksiin sekä myös yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemuksiin. Vaikka ihmiset saavat enemmän kuuluvuuden tunnetta tiiviistä ja välittämiseen perustuvista suhteista, he arvostavat ja mahdollisesti jopa tarvitsevat myös vuorovaikutukselta vähäisempiä ihmissuhteita. Kaikista suhteista ja ryhmistä ei siis saa aina yhtä paljon hyötyä ja kuuluvuuden tunnetta. (Baumeister & Leary 1995, 497 & 513–515.) Itseohjautuvuusteoria lähestyy aihetta siitä näkökulmasta, että yhteisöt vaihtelevat keskenään sen mukaan, kuinka ne tyydyttävät kuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tarvetta. Työyhteisöjen kehittämistutkimuksissa tulisi tarkastella, missä määrin organisaatio, sen säännöt ja käytännöt tukevat työntekijöiden kuuluvuuden ja arvostuksen tunteita. (Deci ym. 2017, 26–28 & 39.)

## 4 TUTKIMUSASETELMA

### 4.1 Tutkimuskysymyksen asettelu

Etätyön trendin nousujohteisuuden sekä sitä tukevan työaikalain uudistuksen myötä on perusteltua epäillä, että etätyöstä tulee yhä entistä yleisempi ja ajankohtaisempi työmuoto. Tämän takia uutta

tutkimustietoa etätyöstä ei voi olla liikaa, vaan tarvitaan kattavaa kuvaa sen sekä makro- että mikro-tasosta. Myöskään pelkkä määrällinen tieto ei riitä tavoittamaan etätyön moninaisuutta, vaan myös laadullinen tutkimustieto on tarpeen (Pyöriä & Saari 2014, 223). Siksi haluan tässä tutkielmassani keskittyä etätyön mikrotasoon ja tarkastella etätyön yksilöllisiä kokemuksia laadullisesta näkökulmasta. Tutkimuskysymykseni on: Miten etätyö koetaan sitä koskevissa LinkedIn-julkaisuissa?

Tämän lisäksi olen kiinnostunut tarkastelemaan aihetta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Minua kiinnostaa, koetaanko etätyö hedelmälliseksi työmuodoksi vai puuttuuko siitä jotain hyvinvoinnille välttämättömiä piirteitä. Itseohjautuvuusteoria on tarjonnut hedelmällisen viitekehyksen tämän ilmiön tarkastelulle. Tutkimukseni alakysymykseksi on muotoutunut: Miten etätyökokemuksissa ilmenee itseohjautuvuusteorian kolme psykologista perustarvetta: autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys?

## 4.2 Aineisto

Tutkielman aineisto koostuu LinkedInissä julkaistuista julkisista artikkeleista, statusjulkaisuista ja niiden kommentteista, jotka kaikki käsittelevät etätyön yksilöllisiä kokemuksia. Statusjulkaisun käsitteellä tarkoitan tässä yhteydessä LinkedIn-aikajanalla julkaistuja lyhyitä julkaisuja. Koska LinkedIn-aineisto on tulvillaan jatkuvasti liikkeessä olevaa materiaalia, minun tuli kiinnittää erityistä huomiota aineistoni rajaamiseen. Rajasin aineistoni LinkedInissä julkaistuihin 10 statusjulkaisuun, 5 artikkeliin ja niiden 65 kommenttiin, jotka kaikki käsittelevät kirjoittajien yksilöllisiä etätyökokemuksia. Keräsin aineistot manuaalisesti lokakuussa 2019 käyttäen tutkimuskysymykseeni sopivia valintakriteereitä. Hain statusjulkaisut 23.10.2019 hakusanalla ”#etätyö” ja valitsin 10 julkaisua viimeisen kuukauden ajalta, jotka täyttivät kaikki sisällölliset valintakriteerini. Koska julkaisut koostuvat vain yhden kuukauden, syys-lokakuun 2019, kirjoituksista, täydensin aineistoani LinkedIn Pulsessa julkaistuilla 5 artikkelilla vuosilta 2016–2019. Artikkelit löytyivät hakusanalla ”etätyö”. Sisällytin aineistooni mukaan myös kaikkien valitsimieni julkaisujen kommentit, joita kertyi statusjulkaisuissa 45 kappaletta ja artikkeleissa 20 kappaletta. Lisäksi julkaisuissa on yhteensä mukana 7 kuvaa ja 1 video, joita analysoin tekstiaineiston tukena.

Julkaisujen valinnan pääkriteereinä oli sisällön osuvuus, rikkaus, kyky herättää keskustelua sekä se, että tekstien tuli olla yksityishenkilöiden kirjoittamia eikä esimerkiksi kaupallisia. Sisällön tuli olla itsetuotettua eikä se saanut koostua toisten sitaateista tai jaetuista linkeistä. Etätyön kokemusten tuli olla myös sisällöllisesti suurimmassa osassa eivätkä ne saaneet jäädä muiden teemojen, kuten omais-

hoitajuuden tai etätyöpolitiikan, alle. Karsin myös julkaisut, joissa keskityttiin vain yhteen yksityiskohtaiseen, etätyötä koskevaan aihealueeseen, esimerkiksi etätyössä syötävään lounaaseen. Verkko-materiaalien paljouden vuoksi rajasin aineiston koskemaan ainoastaan Suomessa tapahtuvaa etätyötä, ja jätin esimerkiksi ulkomailta tehdyn etätyön aineiston ulkopuolelle.

Statusjulkaisujen ja artikkelien valintakriteerit olivat myös hieman erilaiset. Artikkeleiden valinnassa olin erityisen tarkka, että niiden sisältö perustuu etätyön omakohtaisten kokemusten pohdintaan. Pohdinnan merkitys korostui myös statusjulkaisuissa, enkä hyväksynyt julkaisuja, joissa ainoastaan listattiin etänä tehtyjä työtehtäviä. Statusjulkaisuissa rajasin pois alle kolmen virkkeen pituiset julkaisut, joissa ei ollut lainkaan kommentteja tai vaihtoehtoisesti kuvaa, sillä näistä julkaisuista ei olisi saanut tarpeeksi irti. Muutoin en kiinnittänyt huomiota julkaisujen saamiin kommentti- tai tykkäysmääriin, sillä en halunnut aineistoni koostuvan vain LinkedIn-konkarien näkemyksistä.

LinkedInin käyttöehdoissa ei suoraan kielletä julkisten julkaisujen käyttöä tieteellisessä tutkimuksessa, ja niitä on aiemmin käytetty esimerkiksi valtiotieteiden tutkimusaineistona (ks. esim. Papacharissi 2009). Haluan kuitenkin kunnioittaa LinkedIn-käyttäjien tietosuojaa anonymisoimalla heidän käyttäjä- ja henkilötietonsa sekä välttämällä monen virkkeen pituisia sitaatteja, joista heidät voisi tunnistaa. Tästä syystä en myöskään lisää lähdeluetteloon tarkempaa tietoa julkaisujen alkuperistä. Vaikka tekstit ovatkin kaikkien nähtävillä internetissä, kirjoittajat eivät ole välttämättä tiedostaneet, että heidän tekstinsä voi päätyä tutkimuksen kohteeksi. Minulla on myös tutkijana velvollisuus ottaa huomioon muut kuin tutkittavat, ja esimerkiksi ottaa huomioon, että LinkedIn-käyttäjät edustavat usein työryhmää tai yritystä, joihin tutkimus ja sen julkaiseminen voi myös vaikuttaa.

### **4.3 Teorialähtöinen sisällönanalyysi**

Tutkielmani on luonteeltaan laadullinen ja sen tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysia käytetään usein kirjallisten materiaalien, kuten kirjojen, keskusteluiden ja päiväkirjojen, systemaattisessa ja objektiivisessä analysoinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Sisällönanalyysi ei ole kuitenkaan ainoa tekstianalyysimenetelmä, ja sen läheisiä menetelmiä, kuten diskurssi-analyysia, voidaan käyttää saman aineiston tutkimiseen. Sisällönanalyysi vastaa parhaiten tutkimukseni tavoitteita, sillä sen avulla pääsen keskittymään tekstin inhimillisten merkitysten tarkasteluun kielellisten vivahteiden sijaan. (em. 117, 121 & 127–131.) Kuitenkin koska sisällönanalyysiksi voi riittää pelkästään vakuuttava kuvaus analyysin tekoprosessista, analyysin nimen löytämisen sijaan on tärkeämpää miettiä, miten analyysin tekee (em. 189).

Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen analyysimuotoon: aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen. Tämän tutkimuksen sisällönanalyysin muodoksi sopii parhaiten teorialähtöinen sisällönanalyysi, koska kyseiselle analyysimuodolle tyypillisesti aion tutkia vanhaa ja tunnettua teoriaa uudessa kontekstissa. Teorialähtöinen sisällönanalyysi tarkoittaa siis sitä, että aineiston analyysia ohjaa valmis aikaisempaan tietoon perustuva teoria, kehys tai malli. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110–111.) Tämän tutkielman aineiston analyysi nojautuu itseohjautuvuuden teoriaan ja sen perustarpeiden miniteoriaan. Olennaista on huomata, että tutkimuksen logiikka määräytyy pitkälti analyysimuodon perusteella ja teorialähtöiselle sisällönanalyysille on tyypillistä deduktiivinen, eli yleisestä yksittäiseen, päättelyn logiikka. Myös tämä tutkielma perustuu deduktiiviseen päättelyyn, jonka ydinajatuksena voidaan nähdä totuuden säilyminen päättelyprosessissa. (em. 107 & 121.)

Teorialähtöinen sisällönanalyysi aloitetaan muodostamalla analyysirunko (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127). Analyysirunkoa muodostaessa kiinnitin huomiota, että se vastaisi tutkimuskysymykseeni ja kuvailisi etätynön kokemuksia perustarpeiden ilmenemisen näkökulmasta. Kuten usein teorialähtöisessä sisällönanalyysissa, myös tässä tutkimuksessa, on hahmoteltu valmiita kategorioita, joihin aineistoa suhteutetaan (em. 111). Itseohjautuvuusteorian kolme pääkäsitettä, autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys, toimivat tämän tutkielman sisällönanalyysin pääluokkina, joihin olen suhteuttanut aineistosta löytämäni havainnot. Aloitin luokitteluprosessin jaottelemalla ensin alkuperäiset ilmaukset pelkistetyiksi ilmauksiksi. Esimerkiksi alkuperäinen ilmaus statusjulkaisusta ”*Toimistolla minut olisi keskeytetty tähän mennessä 25 kertaa*” muodostui pelkistetyksi ilmaukseksi ”Keskeytyksien vähäisyys”. Tämän jälkeen muodostin pelkistetyistä ilmauksista perustarpeisiin liittyviä ala- ja yläluokkia. Yläluokkia muodostaessa pidin mielessä erityisesti itseohjautuvuusteorian ja perustarpeiden määrittelyt ja pyrin etsimään niihin liittyviä kategorioita. Edellisen esimerkin kohdalla alaluokaksi muodostui ”Keskittyminen”, ja se sijoittui yläluokkaan ”Tehokkuuden tunne”. Koska tehokkuuden tunne on yksi Decin ja Ryanin (2002, 6–9) kyvykkyuden piirteistä, se sijoittui kyvykkyuden pääkategoriaan. Analyysirunkoni havainnollistuu taulukossa 1.

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Autonomia	Vapaus	Vapaus paikasta Vapaus ajasta Vapaus työpaikan normeista Vapaus työn menetelmistä Vapaus suorasta työnseurannasta

	Arvojen vastaavuus	Perhe-elämä Matkustaminen Luonto
Kyvykkyys	Tehokkuus	Tuotteliaisuus Tehokkuuden kerryttäminen Keskittyminen Luovuus
	Itsevarmuus	Omat etätyötaidot Etätyön helppous Toisiin vertailu
Yhteisöllisyys	Kuuluvuus	Työyhteisö Perhe
	Yhteys toisiin	Virtuaalinen yhteys Kasvokkainen yhteys Sanaton yhteys
	Hyväksyntä	Etätyön myönteinen kuva Etätyön kielteinen kuva Etätyön teon todistelu

Taulukko 1. Sisällönanalyysin analyysirunko

## 5 TULOKSET JA ANALYYSI

Esittelen tässä luvussa aineiston analyysin perusteella muodostamani tulokset ja vastaan tutkimuskysymykseeni siitä, miten etätyö koetaan aineistossa ja miten itseohjautuvuusteorian perustarpeet ilmenevät näissä kokemuksissa. Olen erotellut tutkimukseni tulokset ja analyysin sisällönanalyysini pääluokkien, autonomian, kyvykkyuden ja yhteisöllisyyden, mukaisesti eri lukuihin.

### 5.1 Autonomia

Itseohjautuvuusteorian valossa autonomia nähdään minuuden ilmentymänä sekä vapautena toimia omaehtoisesti ja vapaaehtoisesti. Oleellista autonomian toteutumiseksi on, että yksilön tulee kokea käyttäytymisensä vastaavan omia arvojaan. Yksilö voi siis olla samaan aikaan autonominen ja ulkopuolisten kontrollien ohjaama, kunhan hän kokee käyttäytymisensä vastaavan omia arvojaan. (Deci & Ryan 2002, 6–9.) Tähän määrittelyyn nojautuen löysin aineistosta kaksi autonomiaan liittyvää

yläluokkaa: Valinnanvapaus ja arvojen vastaavuus. Nämä yläluokat limittyvät toisiinsa, mutta kuvaavat eri asioita. Vapaus-yläkategoriassa korostuu etätyöntekijöiden vapauden kokemukset suhteessa paikkaan, aikaan, normeihin ja perinteisiin työntekomalleihin. Katteoria kuvaa siis etätyöhön liittyviä eri valinnan mahdollisuuksia. Deci ja Ryan (2002, 6–9) korostama yksilön käyttäytymisen ja arvopohjan vastaavuus korostui myös aineistossa arvojen vastaavuuden kokemuksina. Arvojen vastaavuus -yläluokka kuvaa siis näkemyksiä siitä, miten etätyöntekijät kokevat työnantajansa arvojen vastaavan omia arvojaan ja tukevan elämäntapojaan. Mielenkiintoista on, että aineistossa autonomian kokemukset näyttäytyivät pelkästään myönteisinä.

### 5.1.1 Vapaus

Työn autonomiaa on eritelty aiemmin sen mukaan, miten työntekijät voivat vaikuttaa työmenetelmiinsä, työaikatauluunsa, työaikaansa ja työpaikkaansa (De Spiegelaere, Van Gyes & Van Hoote-gem, 2016). Nämä neljä työautonomian ulottuvuutta korostuvat selkeästi myös etätyökuvauksissa LinkedInissä. Koska etätyötä kuvataan ajasta ja paikasta riippumattomana työnä (Heinonen & Saari-maa 2009, 10), ei ollut yllättävää, että etätyökokemuksissa korostui erityisesti vaikutusmahdollisuu-det työaikaan ja -paikkaan. Työtä tehtiin muun muassa mökiltä, toiselta paikkakunnalta, kirjastosta, kahvilasta ja kotoa. Vaikka etätyötä tehdäänkin monesta eri paikasta, sitä tehdään kuitenkin kaikista useimmiten kotona (Kauppinen ym. 2013). Myös LinkedIn-aineistossa koti etätyön teon paikkana korostui merkittävimmäksi paikaksi. Etätyöntekopaikkoja kuvattiin usein rauhallisiksi, inspiroiviksi ja luovuutta lisääviksi. Työnteon paikan autonomian yhteys työntekijöiden innovatiivisuuteen on ha-vaittu myös aiemmissä tutkimuksissa (De Spiegelaere ym. 2016; Griep 2017).

Erityisen paljon aineistossa korostui etätyöntekijän vaikutusmahdollisuudet työaikatauluun ja työtahtiin. Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan työtahtiin vaikuttaminen onkin suomalaisten palkansaa-jien keskuudessa yleisempää kuin työtehtävien sisältöön, työnjakoon ja työntekopaikkaan vaikutta-minen. Kaikista vähiten, vain noin neljännes, suomalaisista palkansaajista kokee pystyvänsä vaikut-tamaan siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tekee. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 67–74.) Etätyöntekijät kokivat siis saavansa vaikuttaa siihen, milloin he aloittavat ja lopettavat työnteon sekä milloin he tekevät minkäkin työtehtävän. Ajan ja aikataulutuksen autonomia mahdollisti sen, että työpäivä pys-tyttiin sovittamaan paremmin omaan arkeen. Monet etätyöntekijät kokivat sen jopa vapauttavaksi, ettei etätyössä aikaa tarvitse tuhllata turhiin kokouksiin eikä omaa työaikataulua tarvitse jäsentää nii-den ympärille. Kielteinen asenne kokouksia kohtaan on aiemminkin havaittu tutkimuksissa (Fonner & Roloff 2010), jossa työntekijät kokivat kokoukset jopa stressaaviksi. Lisäksi työn huokoistamisen

kokemukset korostuivat aineistossa, kun tauolla voitiin käydä lenkillä, katsella kaunista maisemaa ikkunasta tai seurustella perheenjäsenten kanssa. Huokoistamisen lisäksi aineistossa korostui työn teko ennen nukkumaanmenoa sekä etätyöpäivän aikana tehty ylityö. Joustavan työajan voidaan nähdä lisänneen harmaata ylityötä sekä työn pirstaloitumista, joskin näitä ilmiöitä on vaikea mitata (Sutela ym. 2019, 242–243). Mielenkiintoista on kuitenkin, että aineistossa etätyössä koettu ajan pirstaloituminen ja ylityö koettiin ainoastaan myönteisessä valossa.

*“Istuisin kotona, keittelisin juuri niin vahvaa tai laihaa kahvia kuin haluaisin, - - Jos toimistoa ei olisi, voisin istua verkkareissa aamusta iltaan ja naamioitua lähiötrendikkääseen tuulitakkiin, trikoopipoon ja aurinkolaseihin, kun piipahdan suodatinpaperiostoksilla lähikoossa.”* Etätyöntekijöiden kokema vapaus työpaikan normeista ja käytänteistä kuvaantui valinnanvapautena pukukoodista, työpaikan säännöistä ja ruokalistaista. Etätyöhön liitettiin verkkarit, pyjamat, villasukat, lähiötrendikkyys ja tukan takkuisuus, joiden vastakohtana nähtiin toimistotyössä pidettävä asiallinen puku. Etätyötä kutsuttiin myös muun muassa pizzapäiväksi ja korostettiin, kuinka etätyöpäivänä saa tehdä niin vahvaa tai laihaa kahvia kuin itse haluaa, tai vaihtoehtoisesti juoda haluamaansa teetä. Nämä ovat mielenkiintoisia havaintoja, sillä van Dijckin (2013) mukaan LinkedInissä korostuu ammattimainen itsepresentaatio, itsemarkkinointi ja emotionaalisuuden vähäisyys.

Työn menetelmien autonomia ei korostunut aineistossa yhtä paljon kuin autonomia paikasta, ajasta ja aikataulutuksesta. Menetelmien autonomialla tarkoitetaan työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työnteon menetelmiin ja toimenpiteisiin, ja se voidaan nähdä kaikista tehokkaimpana autonomian muotona, sillä sen on todettu lisäävän työntekijöiden innovatiivisuutta sekä työhön sitoutumista (De Spiegelaere ym. 2016, 517). Aineistossa vapaus työn menetelmistä ilmeni lähinnä vapautena käyttää mieleisiä virtuaalisen yhteydenpidon palveluita, kuten sähköpostia tai pikaviestintäpalveluita. Tämän lisäksi etätyö koettiin itsessään valintana, työmenetelmänä, jonka etätyöntekijä oli vapaus valita. Julkaisuissa puhuttiin etätyöstä valintana, joka otetaan tavaksi tai jota tehdään silloin kuin työ vaatii. Kiintoisaa oli, ettei työnantajan näkökulmaa tuotu ilmi, vaan etätyö koettiin lähinnä omaksi päätökseksi. Tämä on mielenkiintoinen havainto, mikä linkittyy vahvasti etätyön hierarkkiseen statusasetelmaan ja sen epätasa-arvoiseen jakoon (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2019; Ojala 2014), mutta toisaalta myös itsemarkkinoinnin motiiveihin.

Aineistossa korostui vapauden kokemukset suorasta työnseurannasta. Etätyöntekijät kokivat vahvasti, että työ tulisi mitata työajan sijasta tehokkuuden ja aikaansaamisen perusteella. Myös aiemmin



on esitetty, että etätyössä työnjohdon tulisi keskittyä työn tulosten arviointiin tiukan työprosessin valvonnan sijasta (Vartiainen ym. 2004, 84–88). Vapaus suorasta työnseurannasta voikin osaltaan selittää sitä, miksi aineistossa koettiin autonomian toteutuminen niin vahvana, sillä itseohjautuvuusteorian mukaan epäsuora valvonta tukee autonomian toteutumista (Deci ym. 2017, 31–32).

### 5.1.2 Arvojen vastaavuus

Etätyöntekijät kokivat LinkedInissä, että etätyö tukee omien arvojen ja oman elämäntavan mukaista toimintaa. Tämä on olennaista autonomian käsitteelle, sillä ihmisen tulee allekirjoittaa käyttäytymisensä arvopohja ollakseen autonominen (Deci & Ryan 2002, 9). Viimeaikaisen työolotutkimuksen mukaan koti- ja perhe-elämä näyttäytyy vielä vuonna 2018 suomalaisten tärkeimpänä elämäalueena, ja jopa 90 prosenttia palkansaajista piti perhe-elämää erittäin tärkeänä elämäalueena vuonna. Olennaista on huomata, ettei ansiotyö ja perhe-elämä kilpaile keskenään, vaan esimerkiksi sekä koti- ja perhe-elämän että ansiotyön merkityksen tärkeys on ollut samanaikaisesti nousussa suomalaisten naisten keskuudessa. (Sutela ym. 2019, 31–37.) Myös etätyötä koskevissa LinkedIn-julkaisuissa korostettiin työn merkityksen ohella myös perhe- ja kotielämää, jota etätyö oli tukemassa. Etätyö tuki perhe-elämää aineistossa varsin konkreettisesti, esimerkiksi mahdollistamalla lasten kanssa leikkimisen tauolla sekä kesämökkeilyn perheen kanssa.

Etätyötä kuvattiin LinkedIn-julkaisuissa ”*reissutyönä*”, vaikkei kyse ei ollutkaan taksikuljettajan tyyllisestä liikkuvasta työstä (Lyly-Yrjänäinen, 148). Sen sijaan etätyön koettiin mahdollistavan reissamisen ja matkustamisen elämäntavan. Julkaisuissa esimerkiksi kuvattiin paikkoja ja kohteita, joihin etätyöntekijät eivät olisi päässeet ilman etätyömahdollisuutta. Tämän lisäksi aineistossa korostui puhe luonnosta arvona, jota etätyö on mahdollistamassa. Etätyön mahdollistama matkustelu ja luonnonläheisyys näyttäytyivät aineistossa erityisesti LinkedIn-julkaisujen multimediasisällöissä.

Yli puolessa multimediasisällöstä, 3/7 kuvissa ja 1 videossa, kuvattiin suomalaista luontomaisemaa. Kuvat olivat otettu joko suoraan ulkoa tai ikkunan läpi ”*etätyömaisemana*”. Nämä kuvat olivat yleisluonteeltaan rauhallisia: ne eivät sisältäneet muita ihmisiä ja niissä korostui Suomen luonto ja erityisesti sen vihreys. Kalevi Korpela (2009, 115–126) korostaa luonnosta nauttimista ja luonnon lumoa, eli tarkkaavuuden tahatonta kiinnittymistä johonkin ympäristön mielenkiintoiseen kohteeseen, edellytyksenä ihmisen työhyvinvoinnille ja työkuormituksesta palautumiselle. Työntekijät voivat paremmin, mikäli he pääsevät työskentelemään ikkunan edessä, etenkin, jos ikkunasta on näkymä luontoon. Siksi onkin suositeltavaa, että työpäivän aikana voisi pitää tällaisia mikroelpymishetkiä katselemalla

ikkunasta luontoon. (Korpela 2009, 115–126.) Tämä tutkimus tukee ikkunamaiseman ja luonnonläheisyyden merkitystä omalle hyvinvoinnille, ja etenkin omalle kyvykkyydelle.

## 5.2 Kyvykkyys

Deci ja Ryan (2002, 6–9) tarkoittavat kyvykkyyden käsitteellään tunnetilaa, jossa yksilö kokee tehokkuuden tunnetta sekä varmuutta omista kyvyistään. Aineistosta oli havaittavissa kaksi tähän määrittelyyn liittyvää yläluokkaa: tehokkuus sekä itseluottamus. Tehokkuuden yläkategoria kattaa alleen kokemukset tehokkuudesta, tuotteliaisuudesta, keskittymisestä ja inspiroitumisesta. Itsevarmuuden kategoria sen sijaan kuvaa etätyöntekijöiden varmuutta omista kyvyistä. Olennaista on, ettei aineistosta löytynyt yhtäkään viitettä omasta tehottomuuden kokemuksesta etätyöpäivänä tai epävarmuuden tai kyvyttömyyden kokemuksista.

### 5.2.1 Tehokkuus

LinkedIn-julkaisuissa etätyöntekijät kokevat olevansa tehokkaampia etätöissä kuin toimistolla. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, jotka tuovat esille etätyöntekijöiden korkeamman tehokkuuden verrattuna toimistolla työskenteleviin työntekijöihin (ks. esim. Bloom, Liang, Roberts & Ying, 2015). Etätyöpäivä koettiin tuottoisuuden ja aikaansaamisen ajaksi, jolloin päivän työtehtävät tuli tehtyä ennätysajassa ja jolloin ehdittiin aloittamaan jopa seuraavan päivän työtehtäviä. Tuotteliaisuuden lisäksi tehokkuutta kuvattiin aineistossa lisääntyneenä keskittymisen ja inspiroitumisen kokemuksina.

*“Työteho ei varmasti ole 100%, mutta saa tästä henkisen energiaboostin, ja ehkä alkuviikon työteho ja työpanos onkin sitten 120%?”* Edellinen sitaatti oli aineiston ainoa viittaus siihen, ettei työteho olisi etätyöpäivänä huipussaan. Tämän jälkeen sitä kuitenkin perusteltiin heti niin, että tehokkuus on sitten entistä suurempi seuraavana työpäivänä. Täten aineistossa ei ollut lainkaan viitteitä tehottomuuden kokemuksista, sillä etätyöpäivän tehottomuudenkin nähtiin lisäävän tehokkuutta vastaisuudessa. Tämän lisäksi etätyöpäivä koettiin energiaa säästävänä ja omaa jaksamista lisäävänä päivänä. Sen aikana kerrytettiin omaa tehokkuutta ja ”*omaa ideapankkia*”, joita hyödynnettiin myöhemmin toimistolla. Etätyötä kuvattiin myös itsessään palauttavana. Palautuminen voidaan määritellä monella eri tavalla, mutta määritelmille on yhteistä se, että palautuminen tapahtuu sen jälkeen, kun kuormittava stressitilanne tai -tekijä ei ole enää läsnä (Kinnunen & Mauno 2009, 139). Täten jos itse etätyön tekoa pidetään palauttavana, se tarkoittaisi sitä, ettei etätyöntekijät pidä itse työtä stressaavana, vaan

toimistolla tehtävää työtä tai pelkästään toimistoympäristöä. Toisaalta etätyön palautumiskokemuksissa voi olla pikemminkin kyse palautumispaikan läheisyydestä sekä luontomaiseman mikroeläymishetkestä, kuten seuraavassa sitaatissa: ”*Mahtava istua syksyisen luonnon keskellä; työt sujuu ja parhaaseen palautumispaikkaan voi astua suoraan ovesta.*”

Etätyön teon kokemuksia sävytti tilan rauhallisuus, hiljaisuus ja häiriöttömyys, mikä näkyi etenkin aineiston multimediiasisällöissä. Kuvissa ja videoissa kuvattiin joko rauhallista luontomaisemaa, työpistettä tai kotia. Oleellista on, ettei multimediiasisällöissä kuvattu ollenkaan muita ihmisiä, vaan ainoastaan kasveja ja eläimiä, joita kuvailtiin ”*rauhallisiksi kollegoiksi*”. Sen sijaan toimistopäiviin liitettiin monia häiriötekijöitä, kuten työkaverit, työpaikan hulina, naapuritontin työmaat ja lounastaukojen pito. Etätyön häiriötekijöinä nähtiin lähinnä ainoastaan monet eri pikaviestintäkanavat, niiden hektisyys sekä lasten tarvitsema huomio, joista viimeinen koettiin jopa mieluisana häiriönä. Aiemmassa tutkimuksessa esimiehet kokivat työn keskeytykset lähinnä itsestä riippumattomien tekijöiden aiheuttamiksi (Salo 2009, 85–93). Mielenkiintoista on, että tässä tutkimuksessa etätyöntekijät kokivat työn keskeytymisten kumpuavan yhtä lailla myös itsestään. He kokivat haluavansa keskeyttää työtään toimistolla muun muassa siksi, koska halusivat itse jutella työkavereiden kanssa. Toimistolla koettiin siis olevan enemmän sekä ulkoisia että sisäisiä häiriötekijöitä.

”*Rutiinihommat on hyvä hoitaa toimistolla ja taas kun kaivataan keskittymistä ja luovuutta niin koti-toimisto on oivallinen paikka tähän.*” Etätyöntekijät kokivat keskittyvänsä huomattavasti paremmin työtehtäviinsä etätyöympäristössä, ja keskittymistä vaativat tehtävät jätettiin suosiolla tehtäväksi etätyöpäiviin. Myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että etätyöympäristö voi antaa mahdollisuuden rauhoittua keskittymistä vaativiin tehtäviin tehokkaammin kuin toimistoympäristö (Pyöriä & Saari 2014, 217). Keskittymisen lisäksi etätyöympäristön koettiin lisäävän luovuuden, inspiraation ja työnimunan kokemuksia. Myös aiemmin on todettu, että etätyö mahdollistaa toimistotyötä paremmin luovaa työtä (Heinonen & Saarimaa 2009, 27–28; Griep 2017, 83). Hollantilaiset tutkijat lähestyvät innovatiivisuutta autonomian näkökulmasta ja toteavat, että vaikutusmahdollisuudet työnteon paikkaan vaikuttavat työntekijän innovatiiviseen käyttäytymiseen (De Spiegelaere ym. 2016). Mielenkiintoista on myös, että etätyössä koettiin uppoutuvan työhön välillä jopa liian syvälle: ”*Taukojen pitäminen ja lounaaseen panostaminen ovat itselläni kehitysalueita. Joskus työn imu on niin kova, ettei saa siitä itseään irti samalla tavalla kuin toimistolla, jossa tulee luontaisesti keskeytyksiä enemmän.*” Etätyöntekijät kuvasivat omia tauotuksen ongelmia ja nimesivät ne usein omiksi kehitysalueiksi ja etätyöpäivän tavoitteiksi. Oleellista on, että niissä oli kyse lähinnä liiasta tehokkuudesta ja keskittymisestä, eikä niinkään omasta taidottomuudesta.

### 5.2.2 Itsevarmuus

Tehokkuuden kokemusten lisäksi etätyöntekijöiden kyvykkyys kuvautui aineistossa itsevarmuutena. Itsevarmuus on merkittävä osa kyvykkyyttä, sillä Decin ja Ryanin (2002, 6–9) mukaan tehokkuuden tunteen lisäksi ihmisen on oltava varma kyvyistään ollakseen kyvykäs. Aineistosta löytyi kolme itsevarmuuteen liittyvää kategoriaa: etätyön helppous, oma ongelmanratkaisukyky sekä toisiin vertailu. Keskeistä tämän yläkategorian tarkastelussa on, että LinkedInissä esitetään ammattiminää, jota yritetään brändätä ja markkinoida (van Dijck 2013). Koska itsevarmuus on keskeinen osa ammattimaisen vaikutelman antamista (ks. esim. Sampson 2002, 45), ei ole yllättävää, ettei aineistosta löytynyt viitteitä epäitsevarmuudesta.

*”Miten saan työnteon toimimaan yhtä jouhevasti kotona, ”vieraassa” työympäristössä, jossa yleensä touhutaan keittiössä ja lökötellään sohvalla? Ratkaisin asian seuraavalla tavalla: tein ylimääräisestä makuuhuoneesta etätyötoimiston. - - Ja kuinkas sattuikaan. Etätyöhän alkoivatkin sujua oikein mainiosti, kun muodostin samat työntekorutiinit kotiin.”* Kuten edellisessä sitaatissa, etätyöntekijät korostivat omia ongelmanratkaisukykyjään kohdatessaan haasteita etätyöskentelyssä. Ongelmanratkaisukykyjen lisäksi etätyöntekijät korostivat omia ajanhallinnan ja aikatauluttamisen taitojaan. Toisaalta keskusteluja sävytti aiemmin mainittu taukojen pitämisen vaikeus, mutta siinä oli kuitenkin kyse lähinnä liiasta tunnollisuudesta, keskittymisestä ja työnimusta kuin ajanhallintataitojen puutteesta. Etätyön koettiin edellyttävän työntekijöiltä tiettyjä taitoja sekä asennetta. Myös aiemmin on tuotu esiin, että kokeneet asiantuntijat pärjäävät muita paremmin hajautetussa työssä muun muassa, koska hajautetun ryhmän jäsenien on osattava ottaa vastuuta oman työnsä johtamisesta, organisoimisesta ja priorisoinnista. Etätyön taitoihin ja edellytyksiin voidaan nähdä kuuluvan myös kyky tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä luoda sosiaalinen verkosto. (Vartiainen ym. 2004, 151–152.)

Etätyötaitojen lisäksi itsevarmuus kuvautui aineistossa etätyön helppoutena. Etätyö koettiin helpompana ja vaivattomampana työmuotona kuin varsinaisella työpaikalla tehtävä työ eikä siihen liitetty vaikeuksia, joita kirjoittaja ei olisi kykenevä itse ratkaisemaan. *”Mutta sitten on niitä joille se ei vain sovi, päivä menee kalsareissa pyöriessä eikä mitään tapahdu.”* Kuten edellisessä sitaatissa, etätyöntekijät kokivat, ettei etätyö sovi kaikille. Kiinnostavaa on, ettei kirjoittaja itse ikinä kokenut olevansa se, kenelle se ei sopisi. Etätyöntekijät kokivat siis olevansa kykeneväisiä etätyöhön ja korostivat kykyjään vertailemalla toisiin. Toisaalta etätyökokemuksissa korostui näkemys, ettei kokopäiväinen etätyön teko sopisi heille työyhteisöllisyyden puutteen takia, mutta kertaakaan ei ilmaistu, ettei osaikainen tai kokoaikainen etätyö sopisi heille sen haastavuuden takia.

### 5.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys nähdään itseohjautuvuusteorian näkökulmasta yhteyden, välittämisen sekä kuuluvuuden tunteena suhteessa toisiin ihmisiin ja omaan yhteisöön. Siihen liittyy ihmisen tarve olla yhteydessä toisiin ja saada heiltä hyväksyntää. (Deci & Ryan 2002, 6–9.) Aineistossa etätyöntekijät kokivat yhteisöllisyyttä monella eri tavalla, ja yhteisöllisyyden yläluokkien erottelu oli haastavaa, sillä sen teemat ovat punoutuneet keskeisesti toisiinsa. Yhteisöllisyyden kokemuksia on aiemmin eritelty muun muassa henkisen, konkreettisen ja käytännöllisyyden tason avulla (Vesa 2018). Nämä tasot näyttäytyivät myös etätyökokemuksissa LinkedInissä, mutta tutkielmalleni hedelmällisempi vaihtoehto oli lähestyä yhteisöllisyyden kokemuksia teoreettisten käsitteiden avulla.

#### 5.3.1 Kuuluvuus

Kuuluvuuden yläluokka jäljittelee Baumeisterin ja Learyn (1995) *belongingness*-käsitettä ja se kattaa alleen etätyöntekijöiden kuuluvuuden kokemukset suhteessa niin työyhteisöön kuin perheeseenkin. Ihmisillä on synnynnäinen tarve kuulua johonkin, mikä motivoi ihmistä muodostamaan ja ylläpitämään vähintään vähimmäismäärä kestäviä, positiivisia ja merkityksellisiä ihmissuhteita. (Baumeister & Leary 1995). Oleellista on, ettei kaikki suhteet ja ympäristöt tuota yhtä paljon kuuluvuuden tunnetta (Deci ym. 2017; Baumeister & Leary 1995). Baumeister ja Leary (1995) nimeävät kriteereitä, jotka ovat olennaisia laadukkaan ja merkityksellisen siteen muodostumiselle. Etätyöntekijät kokivat, ettei etätyöympäristö mahdollista kaikkia kriteereitä, minkä takia kuuluvuuden tunne työyhteisöön saattoi jäädä uupumaan. Aineistosta löytyi kuitenkin myös viitteitä kuuluvuuden tunteesta työyhteisöä sekä erityisesti perhettä kohtaan. Keskeistä on, että kuuluvuuden puutetta koettiin lähinnä vain suhteessa työyhteisöön.

*”Välillä oma rauha/etätyö on ihan jees mutta ilman työyhteisöä voisi alkaa seinät vähitellen kaatumaan päälle. Ihmisellä lienee perustarve kuulua johonkin, ja kotona istuja tuskin kokisi kovin vahvasti olevansa osa porukkaa, osa jotain suurempaa.”* Kuuluvuuden tunne ja sen puute nousivat merkittäväksi osaksi etätyökokemuksia. Kuten edellä olevassa sitaatissa, etätyöntekijät kokivat, että fyysinen läsnäolo on oleellinen osa työyhteisöön kuulumista. He liittivät fyysiseen läsnäoloon myös työyhteisön yhteiset tekemiset. Erityisesti yhteiset lounas- ja kahvihetket koettiin työyhteisön yhteisenä tekemisenä, josta etätyöläisenä jää paitsi. Mielenkiintoista on, että etätyöntekijät kokivat jopa tarvetta korvata yhteisiä lounas- ja kahvihetkiä, esimerkiksi syömällä lounasta yhdessä Skypea välityksellä, mutta korvauksia ei koettu pidemmän päälle ratkaisuna.

Baumeisterin ja Learyn mukaan (1995) olennaista suhteiden muodostumiselle ja kuuluvuuden tunteelle on vuorovaikutustilanteiden säännöllisyys ja laatu. Etätyöntekijät kokivatkin sen ongelmaksi, ettei etätyössä vuorovaikutustilanteita ollut yhtä paljon: ”*Minusta tuntuu etäpäivinä siltä, että olen irti työyhteisöstä ja pakastimen hurinan ja Spotifyn kuuntelu käy pitkän päälle liian epäsosiaaliseksi*”. Tämä on mielenkiintoista, sillä työolotutkimuksessa vain vähemmistö (15 %) digitaalisia laitteita tai sovelluksia käyttävistä palkansaajista ilmoitti kanssakäymisen vähentyneen digitalisaation myötä (Sutela ym. 2019, 157). Vaikka virtuaalisten viestintäkanavien koettiin mahdollistavan yhteydenpidon työyhteisöön, sen ei koettu olevan pitkän ajan ratkaisu. Sen ongelmaksi nimettiin etenkin epämuodollisuuden puute, jota on tutkittu aiemmin muun muassa hajautettujen ryhmien yhteydessä (Vartiainen ym. 2004; Sivunen 2007). Anu Sivusen tutkimuksessa (2007) hajautetun ryhmän jäsenet kokivat, ettei teknologiavälitteinen viestintä mahdollista epämuodollista viestintää eikä se myöskään edistä jäsenten sosiaalista suhdetta. Toisaalta tutkimushenkilöiden käymä teknologiavälitteinen viestintä osoittautuikin, heidän asenteidensa vastaisesti, sekä epämuodolliseksi että sosiaalista suhdetta edistäväksi. (Sivunen 2007, 198–201 & 221–223.) On kuitenkin todettu, että kollegoihin on vaikea tutustua verkon välityksellä, minkä takia verkkoyhteyden voidaan nähdä sopivan paremmin yhteistyösuhteen ylläpitämiseen kuin sen rakentamiseen (Pyöriä & Saari 2014, 222–224).

Julkisia etätyökeskusteluja värittää huoli etätyöntekijän yksinäisyydestä (ks. esim. Duunitori 2018). Aiemman tutkimustiedon mukaan maantieteellisesti erillään työskentelevän ryhmän jäsenet tuntevat itsensä helposti yksinäisiksi, sillä he eivät saa yhtä paljon sosiaalista tukea kuin esimerkiksi paikallisen toimiston työntekijät (Vartiainen ym. 2004, 148–149). Myös LinkedIn-aineistossa koettiin, ettei etätyössä ollut saatavilla yhtä paljon sosiaalista tukea: ”*Mikään ei voita sitä tunnetta, kun onnistumiset voi jakaa kollegoiden kanssa tai jonkun kiperän tilanteen ratkaista. - - Etätyö tuo vaihtelua työhön, mutta työyhteisön tukea ja seuraa ei voita mikään.*” Sosiaalisen tuen vähäisyys etätyössä linkitettiin muun muassa korkeampaan kynnykseen ottaa työkavereihin yhteyttä. Kuitenkin työyhteisöstä saatava vertaistuki on tärkeää, sillä sen on todettu olevan yksi työn tehokkaimmista voimavaroista (Kinnunen & Mauno, 144–148). Myös kokemusten yksilöllisyys on tärkeä ottaa huomioon, ja organisaatioissa, joissa etätyöhön hakeutui vain työntekijät, joita työyhteisön irrallisuus ei haitannut, ei koettu samanlaista kuuluvuuden tarpeen tyydyttymättömyyttä (Pyöriä & Saari 2014, 220–221).

Työtiimiin identifioituminen voidaan eritellä yksilökeskeiseen ja ryhmäkeskeiseen tasoon (Sivunen 2007). LinkedIn-julkaisuissa työryhmään identifioituttiin lähinnä yksilökeskeisellä tasolla, joka ilmenee henkilökohtaisina tietoina, asenteina ja käyttäytymisenä työryhmänjäseniä kohtaan. Sen sijaan ryhmäkeskeisellä tasolla yksilö näkee ryhmänsä yhtenä kokonaisuutena, jota tarkastellaan suhteessa

toisiin ryhmiin. (Sivunen 2007, 202–203.) Ryhmäkeskeistä identifioitumista esiintyi aineistossa lähinnä, kun puhuttiin omasta perheestä tai viitattiin isoon joukkoon ihmisiä, esimerkiksi kirjoittamalla me-persoonamuodossa: ”*Me muut kolmisen tuhatta ollaan enemmän tai vähemmän siellä täällä työkenteleviä*”. Identifioituminen oli selvästi sitä ryhmäkeskeisempää, mitä isommasta ryhmästä oli kyse. Etätyökokemuksissa ei kuitenkaan juuri ilmennyt kuuluvuuden tunnetta yritystä tai organisaatiota kohtaan, vaikka itseohjautuvuusteorian mukaan työntekijän autonomian tukemisen tulisi lisätä kuuluvuuden kokemusta organisaatiota kohtaan (Deci ym. 2017, 23). Toisaalta LinkedInin kaltaisella alustalla, käyttäjät markkinoivat yrityksen sijasta itseään. Täten he voivat myös haluta näyttäytyä LinkedInissä pikemminkin ammattitaitoisena yksilönä kuin yrityksen jäsenenä.

Etätyöntekijät kokivat, etteivät kaikki Baumeisterin ja Learyn (1995, 497) nimeämät kriteerit, kuten vuorovaikutustilanteiden säännöllisyys ja merkityksellisyys, toteutuneet työyhteisössä. Työyhteisöön kuulumisen sijaan aineistossa korostuikin perheeseen kuulumisen. Etätyön nähtiin tukevan perheen kautta saatavaa vahvaa kuuluvuuden tunnetta. Kuuluvuuden teorian mukaan ihmiset saavat enemmän kuuluvuuden tunnetta ja hyötyä tiiviistä ja välittämiseen perustuvista suhteista, kuten perhesuhteista (Baumeister & Leary 1995, ). Myös aineistossa erityisesti vanhemmuus ja parisuhde koettiin tiiviinä ja merkityksellisenä välityssuhteena. Toisaalta aineistossa viitattiin useasti myös työkollegoihin läheisinä ystävinä, joiden kanssa vuorovaikuttaminen oli itselle tärkeää.

Koska ihmiset eivät muodosta siteitä kaikkien saatavilla olevien ihmisten kanssa, voidaan nähdä, että sosiaalisten siteiden ja vuorovaikutuksen tarve tulee jossain pisteessä tyydytetyksi. On myös esitetty, että siteiden puutetta tai vajavaisuutta voidaan korvata muilla suhteilla. (Baumeister & Leary, 515–517.) Olisikin mielenkiintoista tarkastella, voisiko perheestä kumpuava, vahva kuuluvuuden tunne vaikuttaa yksilön kokemukseen työyhteisön kuuluvuudesta. Tämän näkemyksen perusteella työyhteisön kuuluvuuden puutetta voitaisiin korvata työstämällä toisia suhteita, kuten perhesuhteita. Kuuluvuuden tarpeen kylläisyys ja työyhteisöjen korvattavuus voivat osaltaan selittää, miksi osa etätyöntekijöistä ei koe työyhteisöön kuulumattomuutta tai sen vuorovaikutuksen vähäisyyttä ongelmallisena (ks. esim. Fonner & Roloff 2010). Toisaalta Baumeister ja Leary (1995) tuovat ilmi, että vaikka ihmiset hyötyvät enemmän tiiviistä, säännöllisistä ja laadukkaista siteistä, myös vuorovaikutukselta vähäisemmät ihmissuhteet koetaan tärkeinä ja hyvinvointia edistävinä.

### 5.3.2 Yhteys toisiin

Yhteys toisiin -yläkatgoria nojautuu Decin ja Ryanin (2002, 6–9) englanninkieliseen *connectedness*-käsitteeseen, jolla ei ole vielä suomennosta. Yläkatgoria tiivistää, kuinka työssä ja työyhteisön toiminnassa on kyse molemminpuolisesta yhteydestä eikä niinkään yksipuolisesta tiedottamisesta (vrt. Pyöriä & Saari 2014, 220). Yläkatgoria kuvaa etätyöntekijöiden kokemaa yhteyttä, yhteyden tunnetta tai sen puutetta toisiin. Tähän katgoriaan lukeutuu myös kokemukset yhteyden tunteesta ilman sanallista viestintää tai vuorovaikutusasetelmaa.

Etätyöntekijät kokevat olevansa yhteydessä työkavereihinsa pääosin virtuaalisesti. Yhteyttä pidettiin työyhteisöön sähköpostin, puheluiden, videopuheluiden sekä pikaviestintäpalveluiden avulla. Virtuaalisen yhteydenpidon koettiin mahdollistavan sekä kepeän että kansallisten rajojen ylittävän informaation (vrt. Sivunen 2007). Sen koettiin myös lisäävän tehokkuutta ja aikaansaamista, sillä teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa nousi esille usein vain kaikista tärkein informaatio. Fonner ja Roloff (2010) havaitsivat tutkimuksessaan saman ilmiön ja totesivat, etteivät etätyöntekijät koe myöskään samanlaista informaatiotulvan ahdistusta kuin toimistossa työskentelevät. Heidän tutkimuksensa osoitti, että monet etätyöntekijät ovat tietoisesti halunneet jäädä työskentelemään kotiin, jotta he välttyisivät työpaikalla käydyiltä vuorovaikutustilanteilta (Fonner & Roloff 2010). Mielenkiintoista on, että LinkedIn-aineistossa korostui toimiston aiheuttaman stressin lisäksi myös stressi virtuaalisesta yhteydenpidosta: Viestintäkanavien moninaisuus ja hektisyys koettiin stressaavana ja keskittymistä häiritsevänä tekijänä.

*”Toimistolla liikkuu paljon ns. hiljaista tietoa, jota ei huomata tiedottaa virallisia kanavia pitkin. Lisäksi ’kuulin tästä jostain joltain’ on ilmiö, jota etätöissä ollessa ei usein pääse kokemaan.”* Kuten edellisessä sitaatissa, myös muissa LinkedIn-julkaisuissa koettiin, ettei toimistolla liikkuva hiljainen tieto aina saavuta etätyöntekijää. Myös aiemmin on todettu, että toimiston ulkopuolella työskentelevät työntekijät voivat jäädä paitsi toimistolla liikkuvasta hiljaisesta tiedosta (Fonner & Roloff 2010, 340; Vartiainen ym. 2004, 154).

Virtuaalisen yhteyden heikkoukseksi koettiin myös epämuodollisen kommunikaation laatu ja määrä. Virtuaalisesti käytävä epämuodollinen jutustelu koettiin *”tönköksi”* varsinkin, mikäli ainoa viestintäkanava oli sähköposti. Sähköpostin heikkoudet on tiedostettu jo aiemmin, ja sähköpostilla on todettu olevan muihin viestintä- ja yhteistyövälineisiin verrattuna heikko kyky välittää vihjeitä viestin



sosiaalisesta viitekehystä sekä luoda etäläsnäolontunnetta (Vartiainen ym. 2004, 161). Anu Sivun tutkimuksessa (2007) hajautetun ryhmän jäsenet kokivat epämuodollisuuden vähentyvän teknologiavälitteisessä viestinnässä, vaikka todellisuudessa heidän käymät keskustelut olivat epämuodollisia. Sivunen (2007, 104) huomauttaa, että suhtautuminen teknologiavälitteiseen viestintään voi riippua työntekijän omista käyttötottumuksista: Virtuaaliseen yhteydenpitoon suhtaudutaan usein kielteisesti sen takia, ettei siihen ole totuttu. LinkedIn-aineistossa kukaan ei maininnut tekevänsä etätyötä kokoaikaisesti, joten virtuaalisuuden kielteisissä asenteissa voi olla kyse myös tottumisen puutteesta.

Vaikka kasvokkaisella yhteydellä nähtiin myös heikkouksia, kuten keskittymistä häiritsevät spontaanit keskustelut, sen merkitys korostui vahvasti etätyökokemuksissa: *“Vaikka tietenkin juttelemme etäpäivinä skypen välityksellä, ei se korvaa kasvokkain käytävän keskustelun merkitystä.”* Kasvokkaista yhteyttä ei koettu jokapäiväisenä välttämättömyytenä, mutta sen tarpeellisuutta perusteltiin mielenterveyden ja työn hyödyillä. Kasvokkaisuus koettiin eduksi itse työlle, sillä avun saaminen ja yhdessä ideoiminen oli helpompaa, kun työkaveri oli fyysisesti läsnä. Kasvokkaiseen yhteydenpitoon liitettiin vahvasti keskustelujen epämuodollisuus sekä työkavereiden seura, jonka koettiin edistävän omaa mielenterveyttä: *“Välillä tuntui, että voisin myydä sieluni, jotta työkaveri tulisi notkumaan oven rakoon pyytään lounaalle, tai voisin kysyä joskus satunnaisen ‘hei, kumpi näistä sinusta natsais paremmin?’”*

*“Etätyö terminä jollain tavalla mietityttää. Pari vuotta sitten Microsoft lanseerasi läsnätyön käsitteen, joka on hieman painunut unohduksiin. Olen työyhteisölleni läsnä ja työssä.”* Etätyökokemuksissa viitattiin myös etäläsnäolon tunteisiin. Etäläsnäololla tarkoitetaan sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden avulla luotua psyykkistä tunnetta tai illuusiota, jonka avulla hajautetun ryhmän jäsenet voivat viestiä ja kokea edes osan kasvokkain tapaamisen ja elekielen tarjoamista vivahteista. Sen synnylle on tärkeää muun muassa sähköisten keskustelujen vapaamuotoisuus sekä sosiaalinen tietoisuus ryhmänjäsenyydestä. (Vartiainen ym. 2004, 159–162.) Etäläsnäolon haasteista huolimatta monet etätyöntekijät kokivat olevansa työyhteisölleen läsnä, vaikka he eivät olleetkaan fyysisesti samassa tilassa. Kuitenkin aineistossa korostui myös fyysisen läsnäolon ja seuran kaipuu, jota etäläsnäolo ei pystynyt täyttämään.

Vaikka etätyökeskusteluja värittää huoli työntekijän yksinäjämisestä ja syrjäytymisestä, kaikkien organisaatioiden etätyöntekijät eivät kuitenkaan koe yksinäisyyttä (Pyöriä & Saari 2014). Myöskään LinkedIn-aineistossa etätyöntekijät eivät kuvanneet sen hetkistä oloaan yksinäiseksi, mutta ilmaisivat tulevansa yksinäisiksi tai *“hulluiksi”*, mikäli joutuisivat tekemään etätyötä joka päivä. Ongelmaksi

nimettiin erityisesti kasvokkaisen yhteydenpidon vähäisyys sekä fyysisen läsnäolon tarve. Mielenkiintoista on, että läsnäolon tunnetta haettiin työyhteisön ulkopuolelta, kuten perheestä sekä jopa tuntemattomista ihmisistä, joihin ei otettu mitään kontaktia: ”*Teen töitä välillä kahvilassa ihan siksi, että on mukava olla ihmisten keskellä, vaikka ei heidän kanssa sosialisoi mitenkään.*” Mielenkiintoista on myös, kuinka aineistossa etätyöntekijät kokivat tarpeelliseksi hakea läsnäolon tunnetta ja seuraa myös muista kuin ihmisistä: ”*Ainoa lähitiimiläinen on tuo tomaatinräpäle, hiljainen kaveri. Aamulla kävi myös talitintikoiras tuvassa moikkaamassa, onneksi löysi jotenkin tiensä ulos.*” Edellä siteerattu kirjoittaja kuvasi kasvia ja lintua ikään kuin työryhmän jäsenenään ja projisoi heihin inhimillisiä ominaisuuksia. Myös muut kirjoittajat inhimillistivät kotieläimiään, ja esimerkiksi koiria kuvattiin aineistossa ”*rauhallisina kollegoina*”.

### 5.3.3 Hyväksyntä

Sosiaalinen hyväksynnän tavoittelu motivoi ihmistä antamaan itsestä muille hyvä vaikutelma (Goffman 1959). Oleellista on, että ihmiset tarkastelevat itseään objektiivisesti, ikään kuin toisten silmin. He tarkastelevat itseään, ja esimerkiksi tekemäänsä työtä, yhteisön asenteiden ja käsitysten kautta. (Mead 1934.) Sosiaalisen konstruktionismin perustajat Berger ja Luckmann (1994, 29–57) jatkavat Meadin ajatuksia ja korostavat, että asenteet ja käsitykset rakentuvat sosiaalisesti historian ja yhteiskunnan kehityskulkujen saatossa. Etätyökokemuksia tarkasteltaessa on siis otettava huomioon sosiaalisesti ja historiallisesti rakennetut käsitykset etätyöstä, sillä ne vaikuttavat siihen, miten etätyöntekijät kokevat etätyön sekä sen yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden.

Vuonna 2018 jopa yli 60 prosenttia palkansaajista joko teki etätyötä tai olisi ollut kiinnostunut sen teosta (Sutela ym. 2019, 253–254). Etätyön voidaan siis nähdä olevan suhteellisen haluttu työmuoto, mikä heijastui myös LinkedIn-aineiston etätyökäsityksissä. Etätyöntekijät kokivat etätyön muun muassa ”*unelmatyönä*” sekä työn ihanteena. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että etätyö voidaan nähdä etuoikeutena, joka kohdistuu lähinnä ylemmille toimihenkilöille (Lyly-Yrjänäinen 2019; Ojala 2014). Myös aineistossa etätyö koettiin etuna ja etuoikeutena, josta podettiin jopa syyllisyyttä: ”*Itselläni on tämä etuoikeus, mutta kieltämättä hyödynnän tätä etua aivan liian harvoin. Tunnen ehkä syyllisyyttä niitä kohtaan, jotka eivät voi tätä tehdä.*” Koska etätyö itsessään voidaan nähdä etuoikeutena, jo pelkkä etätyökokemuksista puhuminen voidaan nähdä Goffmanin (1959) teorian valossa vaikutelman hallintana. Etätyökokemuksiaan jakava voi näin tuoda esille, että hän on työssään hyvässä asemassa. Toisaalta on hyvä muistaa, että myös pelkkä LinkedIn-käyttäjätilin voidaan nähdä viestittävän korkeaa sosioekonomista luokkaa sekä ammatillisuutta (Papacharissi 2009, 212).

Etätyötä värittää epäluulo etätyöntekijän ahkeruudesta ja aikaansaamisesta (ks. esim. Bloom ym. 2015, 212), mikä näkyi myös LinkedInissä jaetuissa etätyökokemuksissa. ”*Ja lopuksi se useimmin esitetty väite: Tekevätkö ne oikeasti edes töitä, kun ovat etänä? Kyllä – ja usein huomattavasti enemmän samassa ajassa kuin toimistolla ollessaan.*” Etätyöntekijät tiedostivat etätyön kielteiset asenteet ja pyrkivät osoittamaan ne vääriksi – ainakin omalla kohdallansa. Goffmanin teorian (1959) valossa etätyöntekijät eivät halunneet antaa itsestään laiskottelijan vaikutelmaa. Mahdollisesti tämän takia he kokivat tarvetta perustella tekemäänsä etätyötä. ”*Enkä minä näitä pyjamapäiviä koko ajan pidä - vain silloin kun kirjoitustyöt kasaantuvat ja kalenteri näyttää punaiselta.*” Edellisen sitaatin lailla kirjoittajat perustelivat tekemäänsä etätyötä sen osa-aikaisuudella ja myös omalla aikaansaamisellaan.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tavoitteena oli tutkia, miten etätyö koetaan sitä koskevissa LinkedIn-julkaisuissa. Edellisessä pääluvussa näitä kokemuksia tarkasteltiin itseohjautuvuusteorian perustarpeiden kautta. Voidaankin nähdä, että tutkielma tarjoaa uuden näkökulman etätyön tutkimukselle: Miten itseohjautuvuusteorian tarpeita; autonomiaa, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä, esitetään etätyökokemuksissa? Keskeistä tutkimustuloksissa on, että autonomian ja kyvykkyyden kokemukset etätyöstä näyttäytyivät ainoastaan myönteisinä. Etätyöympäristö siis näytti tukevan autonomian ja kyvykkyyden tarpeiden täyttymistä (vrt. Griep 2017). Sen sijaan yhteisöllisyyden kokemukset näyttäytyivät aineistossa ongelmallisimpina. Yhteisöllisyyden tarpeen täyttymisen ongelmaksi koettiin kasvokkaisen yhteyden ja fyysisen läsnäolon puute sekä irtautumisen tunne työyhteisöstä.

Tutkimukseni osoittaa, kuinka etätyöntekijät kokevat fyysisen läsnäolon tarvetta, jota edes jatkuva etäläsnäolo työyhteisöön ei pysty täyttämään. Etätyössä koetuissa yhteyden kokemuksissa tulikin mielenkiintoisesti esiin työyhteisöä voimakkaammin omaan perheeseen kuulumisen. Baumeisterin ja Learyn (1995) kuuluvuuden teorian valossa voitaisiin kysyä, voisiko etätyöpäivän aikana ylläpidetyt perhesuhteet paikata työyhteisöstä irtautumisen tunnetta. Erityisen mielenkiintoista tuloksissa oli, miten yhteyttä haettiin tuntemattomien ihmisten sekä eläinten ja kasvien läheisyydestä. Etätyöntekijät kiinnostavasti inhimillistivät kotieläimiä ja -kasveja työkavereikseen ja projisoivat heihin ihmisten ominaisuuksia, kuten luonteenpiirteitä. Kyse on osin retoriikan keinoista, mutta havainto antaa kuitenkin aihetta tutkia yhteyden tunteen korvikkeita, kuten eläinten ja kasvien inhimillistämistä, keinoilla korvata työyhteisöllisyyden puutetta.

Vaikka tutkielma tuo esiin yhteisöllisyyden tarpeen ongelmallisuutta etätyössä, on huomattava, että kirjoittajien väliset erot olivat aineistossa suuret. Kaikki kirjoittajat eivät kokeneet yhteisöllisyyden puutetta tai kokeneet sitä ongelmallisena. Itseohjautuvuusteorian mukaisesti tarpeiden täyttymisen kokemukset ovatkin aina yksilöllisiä (Deci & Ryan 2002, 22–27). Yhteisöllisyyden puutteen kokemukset voivat selittyä LinkedIn-kirjoittajien käyttötottumuksilla, sillä suurin osa LinkedIn-kirjoittajista ilmoitti tekevänsä etätyötä vain osa-aikaisesti. Täten he eivät olleet välttämättä tottuneet yhteisöllisyyden rakentamiseen virtuaalisesti ja näkivät virtuaalisen yhteydenpidon siksi vielä kielteisessä valossa (vrt. Sivunen 2007).

Verkkoyhteisöpalveluihin sijoittuvassa tutkimuksessa tulee suhtautua kriittisesti tutkimushenkilöiden ja heidän tarinoidensa todenmukaisuuteen ja aitouteen. Kuitenkin LinkedInin kaltaisella verkostoinnin alustalla on vaikea valehdella esimerkiksi omista työtehtävistään, sillä uudet ja vanhat kollegat ovat siellä tyypillisesti läsnä. Mielenkiintoista olikin havaita, miten myös itse etätyöjulkaisujen kirjoittaminen LinkedIniin voidaan nähdä yhteisöllisyyden tapana – tapana saada yhteys toisiin etätyöpäivän aikana. Julkaisut olivat usein kirjoitettu etätyöpäivän aikana ja ne sisälsivät viittauksia työkalvereihin, myös esimerkiksi työkaverien profiilien suoraan linkittämistä julkaisuun. Työkollegoiden kanssa keskustelu LinkedInissä voi myös osaltaan vaikuttaa yhteisöllisyyden puutteen esittämiseen, eräänlaiseen oman työyhteisön ikävöinnin näyttelemiseen.

On tärkeää huomata, että etätyökokemuksia käsittelevässä puheessa äänessä ovat luonnollisesti vain ne, joilla on etätyöhön mahdollisuus. Tutkielmani ei siis tarkastele muiden näkökulmaa eikä siten tuo esille etätyömahdollisuuksien epätasa-arvoisuutta. Toisaalta tutkielma tuo esille, kuinka etätyökokemuksia verrattiin sosiaalisesti muodostettuihin käsityksiin etätyöstä: Se koettiin muun muassa etuoikeutena, josta podettiin syyllisyyttä. Sosiaalisesti rakennettujen käsitysten takia etätyön tekoa koettiin usein tarpeelliseksi oikeuttaa tai selitellä. Oleellista on kuitenkin huomioida, että myös LinkedInissä rakennettiin uusia sosiaalisia merkityksiä etätyöstä. Etätyöjulkaisut voidaankin nähdä itsemarkkinoinnin alustan lisäksi myös etätyön markkinoinnin alustana.

Mielenkiintoista on, että vaikka LinkedInin on aiemmin kuvattu jopa painostavan käyttäjiään ainoastaan ammatillisen ihanneminän esittämiseen (van Dijck 2013, 208–210), tässä aineistossa korostui myös arkisen ja tunteellisen minän esittäminen. Aineistossa kuvattiin muun muassa hiusten takkuisuutta, pyjamia, pizzapäiviä sekä omia kotieläimiä. Olisikin mielenkiintoista tarkastella, missä määrin tämä johtuu sosiaalisesta mediasta kanavana ja missä määrin ammatillisuuden käsityksen muutoksesta muun muassa vapaa-ajan ja työn sekoittuessa. Markkina & Mainonta -lehden päätoimittaja

Kati Haapakoski esittää (2017), että LinkedIn toimii yritysten ja niiden henkilöstön Facebookina, sillä sen koetaan olevan asiallisempi ja luotettavampi kanava. Tutkielma osoittaa, kuinka verkko-yhteisöpalvelut edellyttävät säännöllistä tutkimusta, sillä ne ja niiden käyttötavat ovat koko ajan jatkuvassa liikkeessä. Tutkielma myös osoittaa, kuinka LinkedInin tutkimus tarjoaa hedelmällisen alustan työelämän ja itsensä esittämisen tarkastelulle.

Henkilökohtaisista paljastuksista huolimatta voidaan olettaa, että LinkedInissä jaetuissa julkaisuissa korostuu ihanneminän esittäminen (vrt. van Dijck 2013). Täten itse tutkielma käsittelee etätyön vahvuuksia ja sitä, miten etätyö voitaisiin parhaimmillaan kokea. Se tarjoaa näkökulmia ihmisen potentiaaliin keskittyvälle positiiviselle psykologialle. Tutkielman ulkopuolelle kuitenkin jää etätyön vaikeuksien ja epäonnistumisten kokemukset. Etätyö nähdään kuitenkin suomalaisten palkansaajien keskuudessa suhteellisen kiinnostavana ja haluttuna työmuotona (Sutela ym. 2019, 253–254), ja tutkielmani luo juuri työntekijän näkökulmasta katsauksen siihen, miksi näin on.

Autonomian ja työhyvinvoinnin suhdetta on tutkittu paljon, ja sen puuttumisen on havaittu muun muassa lisäävän työntekijöiden vaihtuvuutta (De Spiegelaere ym. 2016). Koska aineistossa korostui vahvasti autonomian täyttymisen kokemukset, tutkimus tuo osaltaan esiin etätyön aseman yritysten kilpailuvalttina (vrt. Heinonen & Saarimaa 2009). Aineistossa korostui myös, itseohjautuvuusteorian hypoteesien mukaisesti, kuinka kaikkien kolmen perustarpeen toteutuminen on tärkeää ihmisen työhyvinvoinnille (Deci ym. 2017). Tutkimus vahvisti aiempaa näkemystä etätyöstä hyvinvoinnin mahdollistajana, mutta myös osin esteenä. Jos yhteisöllisyyden tarve ei täyttynyt, oma hyvinvointi selvästi kärsi. Erityisesti yhteyden tunne nähtiin välttämättömänä omalle mielenterveydelle.

Vuonna 2020 voimaantullut uusi työaikalaki luo etätyölle uusia edellytyksiä, eikä etätyötrendin nähdä laantuvan vielä hetkeen. Tämän takia etätyön ja sen aiheuttamien muutospainoiden syvempi ymmärtäminen on tärkeää. Vaikka laadullisen tutkimuksen kuvaamat ilmiöt ovat usein kontekstisidonnaisia, ne tuovat esille ilmiön piirteitä, joita määrällinen tieto ei voi tavoittaa. Yksilöllisten etätyökokemusten tarkastelu tarjoaa näkökulman etätyön mikrotasosta, ja jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, miten työntekijän ammattinimike tai aiemmat etätyökokemukset vaikuttavat etätyön kokemuksiin ja käsityksiin. Koska teorialähtöinen sisällönanalyysi keskittyy vanhan totuuden säilyttämiseen (Tuomi & Sarajärvi, 107), aihetta olisi mielenkiintoista ja hedelmällistä tutkia myös muilla menetelmillä. Monimetodinen etätyön tutkimus palveleekin myös jatkossa parhaiten etätyön moninaisuuden tarkastelua ja sen käytänteiden kehittämistä.

## 7 LÄHDELUETTELO

Baumeister, R. & Leary, M. (1995) The Need to Belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117:3, 497–529.

Berger, P. & Luckmann, T. (1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Suomentanut ja toimittanut Vesa Raiskila.* Helsinki: Gaudeamus. Englanninkielinen alkuteos 1966.

Bloom, N., Liang J., Roberts J. & Ying Z. (2015) Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics* 130:1, 165–218.

Deci, E. & Ryan, R. (2002) Overview of Self-determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective. Teoksessa E. Deci & R. Ryan (toim.) *Handbook of Self-determination Research.* New York: University of Rochester Press, 3–33.

Deci, E., Olafsen, A. & Ryan, R. (2017) Self-determination theory in work organizations. The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G. & Van Hootegeem, G. (2016) Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries* 26:4, 515–527.

Duunitori (2018) Yksinäisenä töissä – Kuinka etätyöntekijä pysyy sosiaalisena? <https://duunitori.fi/tyoelama/yksinaisena-toissa-kuinka-etatyontekija-pysyy-sosiaalisena>. Viitattu 23.10.2019.

Eduskunnan kirjasto (2019) Työaikalain kokonaisuudistus. [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx). Viitattu 23.10.2019.

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

Goffman, E. (1959) *The Presentation of Self in Everyday Life.* New York: Doubleday.

Griep, W. (2017) *Kokemuksia etätyöstä. Etätyöskentelyn heijastukset työmotivaatioon autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden valossa.* Pro gradu -tutkielma. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa: Vaasan yliopisto.

- Haapakoski, K. (2017) LinkedIn vahvistuu. *Markkinointi & Mainonta -verkkolehti*.  
[https://www.marmai.fi/blogit/linkedin-vahvistuu/79d4c93a-89fd-32c5-9356-9c10175fc5b6-?fbclid=Iw-AR0MuBUdifoMguICobejUumc6pbFfDLyn7XnT9atnOKN8hh\\_C8RzpcTcTSQ](https://www.marmai.fi/blogit/linkedin-vahvistuu/79d4c93a-89fd-32c5-9356-9c10175fc5b6-?fbclid=Iw-AR0MuBUdifoMguICobejUumc6pbFfDLyn7XnT9atnOKN8hh_C8RzpcTcTSQ). Viitattu 2.1.2020.
- Heinonen, S. & Saarimaa, R. (2009) Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? *Työ ja yrittäjyys* 25/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) (2013) *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kempainen, T. (2014) *Itsemarkkinointi. Tapaustutkimus muotoilijoista*. Pro gradu -tutkielma. Luova talous ja johtaminen. Pori: Turun yliopisto.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009) Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, 139–151.
- Korpela, K. (2009) Luonnosta nauttiminen työstä palautumisen keinona. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, 115–125.
- LinkedInin WWW-sivusto. <<https://about.linkedin.com/LinkedIn>>. 20.11.2019.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2019) *Työolobarometri 2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51.
- Mead, G. (1934) *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ojala, S. (2014) *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Tampere: Tampere University Press.
- Papacharissi, Z. (2009) *The Virtual Geographies of Social Networks: A Comparative Analysis of Facebook, LinkedIn and ASmallWorld*. *New Media & Society* 11:1–2, 199–220.
- Pyöriä, P. & Saari, T. (2014) *Monipaikkainen etätyö julkisella sektorilla – yhteistyötä verkon yli*. Työelämän tutkimuspäivät 2013: Työn tulevaisuus. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisu 5/2014. Tampere: Tampereen yliopisto.  
[https://www.researchgate.net/publication/320833319\\_Monipaikkainen\\_etatyo\\_julkisella\\_sektorilla\\_-\\_yhteistyota\\_verkon\\_yli](https://www.researchgate.net/publication/320833319_Monipaikkainen_etatyo_julkisella_sektorilla_-_yhteistyota_verkon_yli). Viitattu 9.12.2019.

- Salo, M. (2009) Työn ja yksityiselämän voimavarat esimiestyössä. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, 85–97.
- Sampson, E. (2002) Build Your Personal Brand. Creating Success Series. Lontoo: Kogan Page.
- Sivunen, A. (2007) Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifioituminen hajautetuissa tiimeissä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Helsinki: Tammi.
- Vartiainen, M., Kokko, M. & Hakonen, M. (2004) Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Van Dijck, J. (2013) ‘You have one identity’: Performing the self on Facebook and LinkedIn. Media, Culture & Society, 35:2, 199–215.
- Vesa, E. (2018) Työntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden toteutumisesta. Laadullinen haastattelututkimus autonomian, yhteisöllisyyden ja kyvykkyyden toteutumisesta suhteessa töissä viihtymiseen. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipsykologia. Helsinki: Helsingin yliopisto.