

Leena Saari

Maarit Villman

**TYÖN IMUN SELITTÄJÄT
ETÄTYÖN AIKANA**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Kesäkuu 2022

TIIVISTELMÄ

Leena Saari ja Maarit Villman: Työn imun selittäjät etätöiden aikana
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Kesäkuu 2022

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin korkeakouluissa työskentelevien kokemuksia etätöiden aikana hyvinvoinnista. Tarkoituksena oli selvittää tietoteknisten etätöiden valmiuksien, sosiaalisen tuen ja työn tuunauksen yhteyttä työn imuun etätöiden aikana. Teoreettisena viitekehystenä hyödynnettiin *Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia* (Bakker & Demerouti 2017). Tutkimuksen empiirinen aineisto pohjautui Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätöissä -tutkimushankkeeseen (2021–2022), jossa tutkitaan työntekijöiden sekä esihenkilöiden kokemuksia koronapandemian aikaisesta etätöistä. Hankkeeseen osallistuivat Tampereen, Turun ja Itä-Suomen yliopistot. Tässä tutkimuksessa käytettiin poikkileikkausaineistoa, joka kerättiin huhtikuussa 2021. Aineisto rajattiin työsuhteessa oleviin vastaajiin, ja analyysiin valittiin mukaan opetus- ja tutkimushenkilöstö, tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstö sekä johtotehtävissä työskentelevät ($n=2\ 660$).

Tulokset osoittivat, että kaikki päätutkimusmuuttujat selittivät työn imua tilastollisesti merkitsevästi. Toisin sanoen, mitä paremmaksi tietotekniset etätöiden valmiudet koettiin, mitä enemmän sosiaalista tukea saatiin sekä mitä enemmän työtä tuunattiin, sitä enemmän työn imua koettiin. Erityisesti työn tuunaus, jota tässä tutkimuksessa selvitettiin työn vaatimusten optimoinnin kautta, edisti etätöiden aikana työn imua.

Tulevaisuudessa monipaikkaisen työn voidaan olettaa lisääntyvän, jolloin on tärkeää ymmärtää työn imun selittäjiä muuttuneessa työympäristössä ja kiinnittää huomiota niiden edistämiseen. Käytännössä korkeakoulut tai yritykset voivat lisätä työntekijöiden työn imun kokemusta lisäämällä esimerkiksi tietoteknisiin etätöiden valmiuksiin liittyvää koulutusta ja tukea, mahdollistamalla monipuolisen esihenkilöiden ja kollegoiden antaman sosiaalisen tuen sekä kannustamalla työntekijöitä tuunaamaan työtään optimoimalla työn vaatimuksia työskentelytapoihin liittyen. Työtään tuunaamalla työntekijä pystyy muokkaamaan työskentelyolosuhteita itselleen sopivimmiksi, ja siten myös työstä tulee mielekkäämpää. Työn imun hyödyt ovat kiistattomat, ja tämä tutkimus tarjosi arvokasta tietoa korkeakoulutyöntekijöiden työn imun selittäjistä sekä työhyvinvoinnista koronapandemian aikana.

Avainsanat: etätö, työn imu, työhyvinvointi, JD-R, yksilön koettu kompetenssi, tietotekniset valmiudet, sosiaalinen tuki, työn tuunaus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli	2
1.2 Työn imun selittäjät	4
1.2.1 Yksilön koettu kompetenssi: tietotekniset etätyövalmiudet.....	4
1.2.2 Sosiaalinen tuki	5
1.2.3 Työn tuunaus	6
1.3 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit.....	8
2 AINEISTO JA MENETELMÄT	10
2.1 Aineisto.....	10
2.2 Muuttujat	11
2.3 Analyysit.....	12
3 TULOKSET	14
3.1 Kuvailevat tulokset	14
3.2 Lineaarinen regressioanalyysi	16
4 POHDINTA	18
4.1 Keskeiset tulokset	18
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimuskohteet	21
4.3. Johtopäätökset	23
LÄHTEET	24
LUETTELO TAULUKOISTA	30

1 JOHDANTO

Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronapandemian alkaneeksi 11.3.2020. Pandemian johdosta 59 % suomalaisista työntekijöistä eli noin miljoona suomalaista siirtyi äkillisesti etätöihin keväällä 2020 (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020; Ruohomäki 2020). Pandemianaikaisessa etätöissä oli kyse suuresta, koko maailmaa kohdanneesta muutoksesta, joka vaikutti työntekijöiden hyvinvointiin (Brooks ym. 2020, 912, 919; Fiorillo & Gorwood 2020).

Etätöiden tekemisellä tarkoitetaan kotona tai muualla kuin työnantajan tiloissa tehtävää työtä, josta on sovittu työnantajan kanssa (Keyriläinen 2021, 78). Pandemianaikainen etätö on sisältänyt paljon hyvää ja työn imua ylläpitävää mutta siihen on liittynyt myös haasteita. Etätöihin siirtyminen tarkoitti työhyvinvoinnin kannalta muun muassa siirtymistä mahdollisesti huonompiin työskentelyvälineisiin ja -olosuhteisiin sekä irtautumista sosiaalisista tilanteista. Lisäksi työlle tuli nopeassa aikataulussa uusia kuormittavia tekijöitä, kuten työskentelyä perheenjäsenten ollessa kotona tai epäergonomisissa olosuhteissa. (Mäkikangas ym. 2020.) Parhaimmillaan etätö on kuitenkin voinut tukea työhyvinvointia lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja helpottamalla työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Pandemia voidaankin nähdä sekä haasteena että mahdollisuutena, kuten Vartiainen (2021) toteaa. Tutkijoiden mukaan pandemian aiheuttamia keskeisiä ratkaisua vaativia haasteita ja mahdollisuuksia on monia, kuten esimerkiksi etätöskentelyn olosuhteiden vaikutukset työsuoritukseen ja -hyvinvointiin sekä työntekijöiden jaksaminen poikkeusoloissa. Olennaista on organisaatiokohtaisesti tunnistaa kehittämiskohteet. (Vartiainen 2021, 4–5.)

Koronapandemian myötä kodit muuttuivat työpaikoiksi ja samalla mahdollisesti lasten kouluiksi – alkoi ajanjakso, jossa kodin ja vapaa-ajan raja hämärtyi ja työn imua (engl. work engagement) koettiin eri tavoin. Työn imun käsite kuvaa työhyvinvointia ja myönteistä työntekijöiden tunnekokemusta, ja siihen liittyy mielihyvä sekä korkea virittyneisyys (mm. Mäkikangas & Hakanen 2017; Schaufeli & Bakker 2004; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, 74). Työn imussa ollaan positiivisessa, tyydytystä tuottavassa mielentilassa, jota luonnehditaan tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena (Schaufeli, Salanova ym. 2002). Työn imu onkin tärkeä tutkimuskohde, sillä se on kielteisesti yhteydessä työuupumukseen (Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova & Bakker 2002, 464). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää etätönaikaista työn imua korkeakoulutyöntekijöillä eli

sitä, miten työntekijät ovat ylläpitäneet tarmokkuutensa, omistautuneisuutensa ja uppoutuneisuutensa työhönsä etätyössä, ja millaiset tekijät sitä selittivät. Tutkimus tuo uutta tietoa etätyönaikaisesta hyvinvoinnista, mikä on tärkeää, koska etätyön voidaan olettaa lisääntyvän tulevaisuudessa (Ruohomäki 2020, 28).

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu Bakkerin ja Demeroutin (2017) kehittämään *Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliin* (engl. Job Demands-Resources -model, JD-R), johon jatkossa viitataan lyhenteellä JD-R. Mallissa Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001, 499) kuvaavat työolosuhteiden luokittelua kahteen laajaan kategoriaan eli työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Mallissa kuvataan työn ja työnteon piirteiden yhteyttä työntekijän hyvinvointiin työpaikasta tai työtehtävästä riippumatta (Seppälä & Hakanen 2017), ja keskeistä siinä on työn vaatimusten ja voimavarojen välinen suhde, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Mallia avataan tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Jotta työn imua etätyössä voitaisiin selittää paremmin, on tärkeä ymmärtää siihen vaikuttavia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin kartoittamaan tietoteknisiä etätyövalmiuksia, kollegoilta ja esihenkilöiltä saatua sosiaalista tukea sekä työn tuunausta työn imun selittäjinä etätyön aikana. Tietotekniset etätyövalmiudet valittiin mukaan, koska niitä on tutkittu aiemmin vähän ja niiden merkitys etätyössä on kuitenkin oleellinen. Sosiaalinen tuki ja työn tuunaus ovat jo aiemmissa tutkimuksissa todettu merkityksellisiksi työn imun selittäjiksi (esim. Ahola, Eskelinen, Heikkilä-Tammi, Kuula, Larjovuori & Nuutinen 2018; Tims, Bakker & Derks 2013), ja niitä oli olennaista tarkastella nyt nimenomaan etätyössä.

1.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytetään työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, JD-R, ja malliin sisältyy oletus työn vaatimuksista ja voimavaroista (Bakker & Demerouti 2017). Työn vaatimukset voivat olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista ponnistelua vaativia työn ominaisuuksia. Näitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi melu, työn määrä tai vaativuus, tyytymättömyys palkkaan tai työyhteisön ristiriidat. Etätyössä haasteeksi voivat muodostua toimivien työtilojen ja laitteiden järjestäminen tai soveltuvien ohjelmistojen sujuva toiminta. Työn vaatimuksista voi tulla stressitekijöitä, mikäli vaatimuksiin vastaaminen

edellyttää työntekijältä pitkään jatkuvaa ponnistelua yli omien voimavarojensa. (Schaufeli & Bakker 2004.) Työn vaatimukset jaetaan edelleen työn este- ja haastevaatimukseen (Bakker & Demerouti 2017, 277–278; Kibun ja Taesung 2020, 13). Estevaatimukset ovat vaikutuksiltaan kielteisiä ja estävät tavoitteisiin pääsemistä sekä henkilökohtaista kasvua. Näitä ovat esimerkiksi roolikonflikti, roolien ylikuormitus ja epävarmuus sekä epävarmuus työstä. Haastevaatimukset voivat olla myös myönteisiä vaikutuksiltaan, ja näitä ovat esimerkiksi aikapaine, työmäärä, työn vastuullisuus, organisaation käytänteet ja organisaatiopolitiikka. (Bakker & Demerouti 2017; Kibun ja Taesung 2020, 12–13; Podsakoff, LePine & LePine 2007.) Bakkerin ja Demeroutin (2017, 278) mukaan tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että haastevaatimukset voidaan kokea estevaatimuksiksi ja päinvastoin tilanteesta riippuen.

Työn voimavaroilla voidaan puolestaan viitata työn sosiaalisiin, organisaationaalisiin tai fyysisiin ulottuvuuksiin (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Nämä heikentävät työssä koettujen vaatimusten negatiivisia vaikutuksia (Ahola ym. 2018, 21). Lisäksi ne auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, edistävät työntekijän henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä (Bakker & Demerouti 2017) sekä yksilön sisäistä motivaatiota (Bakker & Leiter 2010). Siten ne ovatkin yhteydessä myös psykologisten perustarpeiden eli autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden täyttymiseen (Bakker & Leiter 2010). Työn voimavaroitekoijöitä voivat olla esimerkiksi turvallinen työympäristö, osaaminen, hyvä esihenkilötyön laatu, työyhteisön tuki tai työstä saatava palaute (van Dierendonck, Haynes, Borrill & Stride 2004; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005) sekä oppimismahdollisuudet (Bakker & Leiter 2010). Etätyössä organisaation tarjoama tuki voidaan laskea merkittäväksi työn voimavaraksi. Työn voimavarat aikaansaavat työn imua, myönteistä työhön liittyvää tunne- ja motivaatiotilaa (Bakker & Demerouti 2017; Seppälä ym. 2021). JD-R -mallin mukaan työn voimavaroitekoijöistä käynnistyy motivaatiopolku, joka johtaa hyvinvointiin työssä, kuten työtehtävään sitoutumiseen ja työn imuun (Schaufeli & Bakker 2004).

Motivaatiopolun keskeisenä teoreettisena seurauksena on työn imu, joka on ollut intensiivisen tutkimuksen kohteena viimeiset kaksikymmentä vuotta (Mäkikangas & Hakanen 2017; Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Työn imua kokevat henkilöt pyrkivät kohti asetettuja tavoitteita, ja toimintaa ohjaa yksilön henkilökohtainen sitoutuneisuus (Bakker & Leiter, 2010). Työn imun kokemus on henkilökohtainen, mutta sosiaalinen ympäristö vaikuttaa siihen vahvasti. Työn imulla on positiivinen yhteys mm. työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä vähentyneisiin irtisanoutumisaikaisiin ja työuupumukseen. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 249.) Lisäksi sen on havaittu olevan yhteydessä työhön

sitoutumiseen (Halbesleben 2010) ja työsuoriutumiseen (Christian, Garza & Slaughter 2011). Työn imua kuvataan tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä, sinnikkyyttä ja halua panostaa työhön. Omistautuminen on kokemus työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä omaa työtä kohtaan sekä sen haasteellisuudesta. Uppoutumisella puolestaan tarkoitetaan keskittymistä ja paneutumista työhön sekä tekemisestä koettua nautintoa. (Ahola ym. 2018, 21; Schaufeli & Bakker 2010; Schaufeli, Salanova ym. 2002, 74.) Uppoutumisen on nähty olevan lähellä flown eli virtauksen tilaa, jota kuitenkin tyypillisesti pidetään työn imun seurauksena (Langelaan, Bakker, van Doornier & Schaufeli 2005).

Hiljattain on esitetty, että työn voimavarat, jotka selittävät työn imua, voidaan luokitella kolmeen eri tasoon: 1) organisaatiotasoon, johon kuuluvat organisaatiokäytännöt ja -kulttuuri, 2) tiimitasoon, joka sisältää johtamistyyliä ja vuorovaikutussuhteet työssä sekä 3) yksilötasoon, johon kuuluvat henkilökohtaiset voimavarat ja työn ominaisuudet (Kibun & Taesung 2020, 4, 13). Tässä tutkimuksessa näistä tasoista tarkastellaan tasoa kaksi ja kolme keskittyen tietoteknisiin etätyövalmiuksiin, sosiaaliseen tukeen ja työn tuunaukseen etätyön aikana. Tietotekniset etätyövalmiudet ja työn tuunaus määritellään kuuluvan yksilötasolle, sosiaalinen tuki puolestaan kuuluu tiimitasolle.

1.2 Työn imun selittäjät

1.2.1 Yksilön koettu kompetenssi: tietotekniset etätyövalmiudet

Kuittisen, Karkkolan, Cankurtin, Haapaniemen ja Honkalammen (2020) mukaan kompetenssin käsitteellä viitataan yleisesti työntekijän tietoihin, taitoihin ja asenteisiin. Kompetenssi kuvaa työntekijän ammatillista pätevyyttä ja kyvykkyyttä. Yksittäiset kompetenssit ovat kapea-alaisempia työtehtävistä suoriutumisen tietoja, taitoja ja asenteita. Kompetenssit ovat riippuvaisia työn asiayhteydestä eikä niiden arvioiminen ole yksiselitteistä. Kompetensseja arvioidessa tulisi ottaa huomioon esimerkiksi työn, työyhteyksien ja -menetelmien muuttuminen. (Kuittinen ym. 2020.) Tässä tutkimuksessa yksilön koettua kompetenssia

käsitellään tietoteknisinä etätyövalmiuksina, ja jatkossa näihin viitataan termillä tietotekniset etätyövalmiudet.

Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet enemmän muihin työn imun selittäjiin kuin tietoteknisiin etätyövalmiuksiin. Kuitenkin Shampsi, Iakovleva, Olsen ja Bagozzi (2021) ovat tutkineet tietoteknisten tekijöiden yhteyttä työntekijöiden työhön sitoutumiseen työhyvinvoinnin näkökulmasta etätyön aikana. Heidän aineistonsa kerättiin kolmen yliopiston akateemisilta työntekijöiltä koronapandemian aikaan. Tutkimuksessaan Shampsi ym. (2021) määrittelevät tietotekniset tekijät mm. käyttämisen helppoudeksi ja hyödyllisyydeksi sekä tekniikan omaksumiseksi. Teknologian hyödylliseksi ja helpoksi kokeminen liittyivät myönteisesti teknologian hyväksymiseen, kun taas henkinen kuormitus vaikutti siihen kielteisesti. Heidän tutkimuksensa avulla selvisi, että etätyössä uusilla teknologioilla voi olla yhteys työntekijöiden hyvinvointiin pandemian aikana, ja uusien teknologioiden omaksuminen voi olla ratkaisevaa työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta sekä liittyä myönteisesti työhön sitoutumiseen. He esittivät, että myös etätyöntekijät voivat olla motivoituneita ja sitoutuneita, mikäli heillä on käytettävissä oikeanlaiset tietotekniset resurssit ja laitteet.

JD-R -mallin mukaisesti työn vaatimusten ja voimavarojen suhde vaikuttaa työn imun kokemiseen (Bakker & Demerouti 2017). Mallissa tietotekniset valmiudet liittyvät yksilötasolle ja etätyön aikana niiden merkitys korostui merkittävästi, sillä pandemianaikaisessa etätyössä vaaditaan monipuolisia tietoteknisiä taitoja mahdollisesta ohjelmistojen asennuksesta järjestelmien käyttöön. Mäkikangas ym. (2020) ovat tutkineet etätyön ja työn imun muutoksia kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. Tutkimuksessaan he esittivät, mm. tietoliikenneyhteyksien ja soveltuvien ohjelmistojen sujuvan toiminnan liittyvän kodin toimivuuteen etätyöympäristönä, ja tulosten mukaan heillä, jotka arvioivat kodin toimivuuden korkeaksi, työn imun taso nousi seuranta-aikana. (Mäkikangas ym. 2020, 422.)

1.2.2 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisilla voimavaroilla tarkoitetaan esimerkiksi työkavereilta ja esihenkilöiltä saatua tukea työtehtävien tekemiseen (Kibun & Taesung 2020, 13). Tutkimusten mukaan sosiaalinen tuki vähentää uupumuksen kokemuksia sekä lisää työntekijöiden hyvinvointia ja koettua työn imua

(Ahola ym. 2018, 22). Kannustavat työkaverit tai esihenkilöltä saatu oikeanlainen palaute lisäävät työn tavoitteiden saavuttamiseen mahdollisuutta. Hyvä suhde esihenkilön kanssa voi lievittää työn vaatimuksien haitallisia vaikutuksia. (Bakker & Demerouti 2006, 314–315.) Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa selvisi, että tiimityön, palautteen antamisen ja pyytämisen myönteiset vaikutukset näkyivät myös tutkimuksen seuranta-ajan jälkeen (Seppälä ym. 2021, 38–39).

Shampsin ym. (2021) koronapandemian aikaan tehdystä tutkimuksesta selvisi, että saatu tuki organisaatiosta vaikutti positiivisesti työn imun kokemuksiin. Samoin Wangin, Liun, Qianin, & Parkerin (2020) tutkimus osoitti, että sosiaalinen tuki auttoi selviämään etätyön haasteista paremmin. He havaitsivat sillä olevan positiivisia vaikutuksia suoritukseen ja hyvinvointiin, ja sosiaalisen tuen rooli kasvoi pandemian aikana. Aiemmassa malesialaisia sairaanhoitajia koskevasta tutkimuksesta selvisi, että esihenkilön tuki oli merkittävä työn imun ennustaja (Othman & Mohd 2012). Niin ikään Queenslandissa syöpäsairaiden parissa työskenteleviä koskevasta tutkimuksesta selvisi, että sekä kollegoiden että esihenkilöiden tuki liittyi merkittävästi työntekijöiden kokemaan työn imuun (Poulsen, Khan, Poulsen, Khan & Poulsen 2016). Tässä tutkimuksessa sosiaalisia voimavaroja käsitellään sosiaalisena tukena, joka käsittää sekä kollegoilta että esihenkilöiltä saatavan sosiaalisen tuen.

Kuten edellä mainituista tutkimuksista on selvinnyt, sosiaalisella tuella on ollut positiivinen yhteys työntekijän työn imun kokemiseen. JD-R -mallissa sosiaalinen tuki liittyy tiimitasolle, eikä sosiaalisen tuen saaminen etätyön aikana ole itsestään selvää, sillä pandemianaikaisessa etätyössä työskennellään usein eristyksissä muista. JD-R -mallin mukaisesti työn voimavarat vaikuttavat työn imun kokemiseen. Tästä on näyttöä mm. Mäkikankaan ym. (2020) tutkimuksessa, jossa korkealle tasolle arvioitu työyhteisön tuki etätyössä lisäsi työn imua seuranta-aikana.

1.2.3 Työn tuunaus

Työn tuunauksen käsite on ensimmäisen kerran määritelty Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) mukaan toiminnaksi, jossa työntekijä tekee fyysisiä tai psyykkisiä muutoksia työnsä aktiviteetteihin tai ihmissuhteisiin liittyviin rajoihin. Tämän roolikeskeisen määritelmän lisäksi

työn tuunausta on myöhemmin määritelty myös JD-R -mallin kautta. Sen mukaan työn tuunaus tarkoittaa työntekijästä itsestä lähtevää työn kehittämistä muokkaamalla sen voimavaroja ja vaatimuksia siten, että ne vastaavat paremmin työntekijän omia tarpeita, kykyjä, haluja ja toiveita (Luhtinen, Immonen, Mäkikangas, Huhtala & Feldt 2021, 197; Tims & Bakker 2010). Työn tuunaus voi sisältää työn rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen lisäämistä, työn haastevaatimusten lisäämistä ja/tai työn estevaatimusten vähentämistä (Seppälä ym. 2021). Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) mukaan motivaatio työn tuunaukseen kumpuaa omiin työtehtäviin liittyvästä hallinnan tarpeesta, positiivisen minäkuvan rakentamisen ja ylläpitämisen tarpeesta sekä yhteisöllisyyden tarpeesta. Kibun ja Taesung (2020, 13) esittävät, että työn tuunaus kuuluu JD-R -mallissa yksilötason työn ominaisuuksiin ja työtä tuunaamalla voidaan vaikuttaa muun muassa henkilön kokemaan työn imuun, työssä pärjäämiseen ja innovatiiviseen käytökseen. Työntekijä voi itse vaikuttaa myös työpaikan olosuhteisiin, jotka eivät ole pysyviä (Bakker & Demerouti 2017). Tässä tutkimuksessa työn tuunauksella tarkoitetaan työntekijälähtöistä työn vaatimusten optimointia työskentelytapoihin liittyen.

Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco & Amillano (2021) ovat hiljattain tutkineet työn tuunausta ja työn imua. Tutkimuksen avulla löytyi selvää näyttöä työn tuunauksen merkityksestä työn imun kannalta, ja merkityksellisin työn tuunauksen muoto heidän tutkimuksessaan oli työn kognitiivinen tuunaus eli esimerkiksi keskeytysten hallinta ja häiriöiden vähentäminen. Tämä auttaa näkökulman muutoksessa, mikä lisää ymmärrystä omien työtehtävien tärkeydestä ja sitä kautta lisää työn mielekkyyttä. Heidän mukaansa työn tuunauksen positiivisia vaikutuksia oli nähtävissä sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Myös Tims, Bakker, Derks ja van Rhenen (2013) ovat esittäneet työn tuunauksen sopivan sekä yksilö- että tiimitasolle, ja he ovat havainneet työn tuunauksen tiimitasolla vaikuttavan positiivisesti työsuoritukseen. Heidän tutkimuksensa mukaan työn tuunauksella on positiivinen yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin. Mäkikangas (2018, 101) on esittänyt aktiivisten työntuunaajien kokevan enemmän työhyvinvointia kuin passiivisten työntuunaajien. Mäkikangas & Schaufeli (2021) ovat esittäneet uusien työntuunaustapojen yhdistelmien lisäävän työn imua sekä sopivuutta työn ja työntekijän välille. Luhtinen ym. (2021) ovat tutkineet työn tuunauksen tapoja sote-alalla ja heidän tutkimuksensa osoitti aktiivisten työntuunaajien kokevan eniten työn imua ja työn merkityksellisyyttä. Myös Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työn tuunauksella tehtyjen muutosten avulla työntekijä voi lisätä työn imuaan. Työn tuunauksella saatetaan suojata myös kielteisiltä psykofysiologisilta vaikutuksilta, kuten työuupumukselta tai työstressiltä. (Seppälä ym. 2021.)

Kuten edellä mainituista aiemmista tutkimuksista on selvinnyt, työn tuunauksella on ollut positiivinen yhteys työntekijän työn imun kokemiseen. JD-R -mallissa työn tuunaus liittyy yksilötasolle, ja työn tuunauksella on saatu useita hyötyjä työn imun kannalta sekä etätöiden aikana että aiemmin tehdyissä tutkimuksissa. JD-R -mallin mukaisesti työn vaatimusten ja voimavarojen suhde vaikuttaa työn imun kokemiseen. Vaatimusten vähentäminen työtä tuunaamalla tai voimavaroja lisäämällä saattoi vaikuttaa työn imuun etätöiden aikana, sillä pandemianaikainen työskentely oli jo itsessään työn tuunausta vaativaa työn muuttuneen luonteen johdosta. Etätöissä on tärkeä tukea mm. työntekijöiden oma-aloitteista työn kehittämistä (Mäkikangas ym. 2020). Työn tuunaamisen mahdollisuus onkin merkittävässä määrin riippuvainen organisaation tahtotilasta, kulttuurista ja esimerkiksi työn suunnittelun asettamista työn tekemisen reunaehdoista. Mäkikankaan ym. (2020) tutkimuksen mukaan työn tuunaus kasvatti myös todennäköisyyttä työn imun lisääntymiseen.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella korkeakouluissa työskentelevien kokemuksia etätöiden aikaisesta hyvinvoinnista. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä hyödynnettiin JD-R -mallia, sillä sen mukaan työn voimavarojen vähenemisestä käynnistyy hyvinvointiin johtava motivaatiopolku, joka edistää työn imua (esim. Mäkikangas & Hakanen 2017; Schaufeli & Bakker 2004). Tällä tutkimuksella halutaan lisätä ymmärrystä siitä, millä tavoin organisaatioissa voitaisiin edistää työntekijöiden työn imun kokemusta etätöissä. Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää tarkemmin työn imun selittäjiä etätöiden aikana, ja siten tarjota uutta tietoa etätöiden aikaisesta hyvinvoinnista.

Tutkimuksen yksityiskohtaiset tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat:

1. Miten tietotekniset etätöiden valmiudet selittävät etätöiden aikaisesta työn imua?

Hypoteesi 1: Tietotekniset etätöiden valmiudet lisäävät etätöiden aikaisesta työn imua.

2. Miten työn sosiaalinen tuki selittää etätyönaikaista työn imua?

Hypoteesi 2: Sosiaalinen tuki edistää etätyönaikaista työn imua.

3. Miten työn tuunaus selittää etätyönaikaista työn imua?

Hypoteesi 3: Työn tuunaus edistää etätyönaikaista työn imua.

2 AINEISTO JA MENETELMÄT

2.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen empiirinen aineisto pohjautuu Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä -tutkimushankkeeseen (2021–2022). Hankkeessa tutkitaan työntekijöiden sekä esihenkilöiden kokemuksia koronapandemianaikaisesta etätyöstä ja sen tavoitteena on kartoittaa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä korkeakoulutyöntekijöillä. Hankkeeseen osallistuivat Tampereen, Turun ja Itä-Suomen yliopistot.

Tässä tutkimuksessa käytettiin poikkileikkausaineistoa, joka kerättiin huhtikuussa 2021. Kyselystä tiedotettiin ensimmäisen kerran 6.4.2021 ja se avattiin vastattavaksi 12.4.–3.5.2021 väliseksi ajaksi. Aineistonkeruun aikana kyselystä muistutettiin Itä-Suomen ja Tampereen yliopistoissa kaksi kertaa sekä Turun yliopistossa yhden kerran henkilökunnan sähköpostilistojen kautta. Kysely toteutettiin sähköisen LimeSurvey-kyselytyökalun avulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 3 543 henkilöä. Vastanneista 1 642 oli Tampereen yliopistosta (vastausprosentti 30), 1 187 Turun yliopistosta (vastausprosentti 32) ja 714 Itä-Suomen yliopistosta (vastausprosentti 24). Kokonaisuudessaan yhdistetyn aineiston vastausprosentti oli 29. Vastaajista 46 % työskenteli Tampereen yliopistossa, 34 % Turun yliopistossa ja 20 % Itä-Suomen yliopistossa.

Tässä tutkimuksessa aineisto rajattiin työsuhteessa oleviin vastaajiin, ja analyysiin valittiin mukaan opetus- ja tutkimushenkilöstö, tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstö sekä johtotehtävissä työskentelevät. Rajauksen jälkeen vastaajia oli yhteensä 2 660. Heistä 49 % ilmoitti kuuluvansa ensisijaisesti opetus- ja tutkimushenkilöstöön, 48 % tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstöön ja 3 % johtotasoon. Vastaajista naisia oli 67 %, miehiä 27 % ja 6 % muunsukupuolisia tai ei halunnut vastata tai määritellä sukupuoltaan kyselyssä. Vastaajien iän keskiarvo oli 47,4 vuotta ($kh = 10,3$). Vastaajista 85 % ilmoitti työskennelleensä vuoden tai enemmän nykyisessä tehtävässään ($ka = 6,7$). Vastaajista 35 % ilmoitti korkeimmaksi suoritetuksi tutkinnokseen ylemmän korkeakoulututkinnon, 45 % lisensiaatti- tai tohtoritutkinnon, 11 % alemman korkeakoulututkinnon ja 8 %:lla vastaajista korkein suoritettu tutkinto oli ylioppilastutkinto tai vastaava. Aiempaa etätyökokemusta (ennen maaliskuuta

2020) oli 63 %:lla vastaajista ja tutkimukseen vastaamisen hetkellä etätöitä teki edes osittain 94 %.

2.2 Muuttujat

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavat päätutkimusmuuttujat olivat työn imu, tietotekniset etätöyövalmiudet, sosiaalinen tuki ja työn tuunaus. Päätutkimusmuuttujien kuvailevat tiedot näkyvät taulukossa 1.

Työn imun kokemusta arvioitiin kolmella työhyvinvointiin liittyvällä väittämällä etätöyön aikana. Ne perustuivat Schaufelin, Shimazun, Hakasen, Salanovan & De Witen (2019) Utrecht Work Engagement Scale UWES-3:een. Väittämät olivat: “Olen ollut täysin uppoutunut työhöni”, “Olen ollut innostunut työstäni” ja “Olen ollut täynnä energiaa, kun teen työni”. Alkuperäinen 7-portainen asteikko muutettiin hanketyöryhmässä 5-portaiseksi (1 = ei koskaan, 5 = aina). Työn imun summamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli 0,80.

Tietoteknisiä etätöyövalmiuksia arvioitiin kolmella väittämällä, jotka olivat hanketyöryhmässä kehitettyjä. Väittämät olivat: “Etätöyön vaatima tietotekninen osaamiseni on ollut riittävää”, “Olen saanut riittävästi tukea etätöyössä tarvittavien tietoteknisten taitojen hankkimiseen” ja “Olen kokenut etätöyöhön tarvittavien tietojärjestelmien omaksumisen kuormittavaksi”, jonka asteikko käännettiin samansuuntaiseksi muiden väittämien kanssa. Vastaajat arvioivat väittämiä 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Tietoteknisten etätöyövalmiuksien summamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli 0,74.

Sosiaalista tukea arvioitiin kuudella väittämällä, joista puolet liittyi kollegoilta ja puolet esihenkilöiltä saatavaan tukeen. Väittämät perustuivat The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) -osioihin Social support from colleagues ja Social support from management (Clausen ym. 2019). Väittämät olivat: “Oletko saanut käytännön apua työhösi lähiesihenkilöltäsi / työkavereiltasi, jos olet tarvinnut sitä?”, “Oletko saanut neuvoja ja ohjausta lähiesihenkilöltäsi / työkavereiltasi, jos olet tarvinnut niitä?” ja “Oletko voinut puhua lähiesihenkilöllesi työssäsi kohtaamista vaikeuksista? / Oletko voinut puhua työkavereillesi, jos sinulla on ollut vaikeuksia työssä?”. Vastaajat arvioivat väittämiä 5-portaisella asteikolla (1 =

täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Sosiaalisen tuen summamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli 0,91.

Työn tuunausta arvioitiin neljällä väittämällä etätyön työskentely- ja toimintatapoihin liittyen. Väittämät perustuivat Demeroutin ja Peetersin (2018) luomaan optimizing job demands -t-yöntuunauskyselyyn. Väittämät olivat: “Olen miettinyt keinoja, joilla saisin tehtyä työni tehokkaammin”, “Olen muuttanut työskentelyäni hidastavia menetelmiä tai käytäntöjä”, “Olen kehittänyt työskentelymenetelmiä tai -käytäntöjä, jotta työskentelyni olisi helpompaa” ja “Olen keksinyt ratkaisuja, joiden avulla saan tehtäväni tehdyksi helpommin”. Vastaajat arvioivat väittämiä 5-portaisella asteikolla (1 = en ollenkaan, 5 = erittäin paljon). Työn tuunauksen summamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli 0,86.

Taustamuuttujina tarkasteltiin ikää (jatkuva muuttuja), sukupuolta (0 = mies, 1 = nainen), työntekijäryhmää (0 = opetus- ja tutkimushenkilöstö sekä tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstö, 1 = johtotaso) ja etätyöaika (0 = ei lainkaan, 1 = edes toisinaan).

TAULUKKO 1. Päättökäsimuuttujia kuvailevat tiedot ($n = 2\,325\text{--}2\,485$).

Muuttuja (asteikko)	<i>ka</i>	<i>kh</i>	α
Työn imu (1–5)	3,4	0,65	0,80
Tietotekniset etätyövalmiudet (1–5)	3,9	0,86	0,74
Sosiaalinen tuki (1–5)	3,3	0,94	0,91
Työn tuunaus (1–5)	3,3	0,75	0,86

ka = keskiarvo; kh = keskihajonta; α = Cronbachin alfa

2.3 Analyysit

Tilastollisten analyysien toteuttamisessa käytettiin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmaa. Päättökäsimuuttujista tehtiin keskiarvosummamuuttujat. Taustamuuttujista ikä säilytettiin jatkuvana muuttujana ja muut luokiteltiin uudelleen dikotomisiksi. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Yksittäisten muuttujien yhteyksien

tarkastelun jälkeen käytettiin monimuuttujamallina lineaarista regressioanalyysia, jolla voidaan tutkia yhden tai useamman selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan. Tulokset kertovat yksittäisen selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan ottaen huomioon samalla muut mallissa olevat muuttujat. (Kaakinen & Ellonen 2021.) Tutkimuksessa haettiin regressioanalyysin avulla vastauksia siihen, miten tietotekniset etätyövalmiudet, sosiaalinen tuki ja työn tuunaus selittävät työn imua.

Mallinnuksessa selittäviä muuttujia lisättiin askeltaen, jotta saatiin parempi ymmärrys eri muuttujien yhteydestä työn imuun. Tämä soveltuu hyvin tutkimukseen, jossa käytettäviä muuttujia on useampia eikä teoriasta voida suoraan tehdä johtopäätöksiä niistä (Hosmer, Lemeshow & Sturdivant 2013, 125). Askeleessa yksi (1) selittävänä muuttuja olivat taustamuuttujat eli ikä, sukupuoli, työntekijäryhmä sekä etätyöaika. Askeleessa kaksi (2) lisättiin tietotekniset etätyövalmiudet, askeleessa kolme (3) sosiaalinen tuki ja askeleessa neljä (4) työn tuunaus. Regressioanalyysin tuloksista raportoidaan standardoitu regressiokerroin analyysin viimeiseltä askeleelta (β), mallien selitysasteet (R^2), sen muutos (ΔR^2) sekä tilastollinen merkitsevyys. Tässä tutkimuksessa tilastollisen merkitsevyyden raja-arvo oli $p < 0,05$.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Tämän tutkimuksen mukaan tietotekniset etätyövalmiudet ($r = 0,23, p < 0,001$) sosiaalinen tuki ($r = 0,28, p < 0,001$) sekä työn tuunaus ($r = 0,38, p < 0,001$) korreloivat myönteisesti etätyönaikaisen työn imun kanssa. Mitä paremmiksi tietotekniset etätyövalmiudet koettiin, mitä enemmän sosiaalista tukea koettiin sekä mitä enemmän työtä tuunattiin, sitä enemmän koettiin myös työn imua. Vahvin yhteys havaittiin työn tuunauksen ja työn imun välillä. Taustamuuttujista ikä ($r = -0,13, p < 0,001$) korreloi työn imun kanssa eli nuoremmat työntekijät kokivat työn imua enemmän kuin vanhemmat työntekijät. Lisäksi sekä sosiaalinen tuki ($r = 0,31, p < 0,001$) että työn tuunaus ($r = 0,21, p < 0,001$) korreloivat myönteisesti tietoteknisten etätyövalmiuksien kanssa eli mitä enemmän sosiaalista tukea koettiin ja mitä enemmän työtä tuunattiin, sitä enemmän tietoteknisiä etätyövalmiuksia raportoitiin. Työn tuunaus ($r = 0,16, p < 0,001$) korreloi myönteisesti myös sosiaalisen tuen kanssa eli mitä enemmän työtä tuunattiin, sitä enemmän sosiaalista tukea raportoitiin. Työn imun selittäjistä vahvin yhteys havaittiin tietoteknisten etätyövalmiuksien ja sosiaalisen tuen välillä (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ($N = 2\,198$)

<i>Muuttuja</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Ikä vuosina	1							
2. Sukupuoli ^a	0,09***	1						
3. Työntekijäryhmä ^b	-0,08***	-0,09***	1					
4. Etätyöaika ^c	0,02	0,05*	0,00	1				
5. Tietotekniset etätyövalmiudet	0,20***	-0,04*	0,01	0,06**	1			
6. Sosiaalinen tuki	0,14***	0,04*	-0,00	0,02	0,31***	1		
7. Työn tuunaus	0,04*	-0,05*	0,05**	0,02	0,21***	0,16***	1	
8. Työn imu	-0,13***	0,04*	0,06**	0,02	0,23***	0,28***	0,38***	1

Huom. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

^aSukupuoli: 0 = mies, 1 = nainen

^bTyöntekijäryhmä: 0 = opetus- ja tutkimushenkilöstö sekä tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstö 1 = johtotaso

^cEtätyöaika: 0 = ei lainkaan, 1 = edes toisinaan

3.2 Lineaarinen regressioanalyysi

Pearsonin korrelaatiokertoimen lisäksi työn imun selittymistä tarkasteltiin lineaarisella regressioanalyysillä. Lineaarisen regressioanalyysin edellytykset täyttyivät tässä tutkimuksessa hyvin. Aineisto oli iso ($N = 2\,198$), joten sen riittävyyssehto täyttyi erinomaisesti. Muuttujista vain etätyöaika ei ollut lineaarisesti tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä Y-muuttujaan. Tilastollisesti tarkastellen etätyöaikaa ei ollut perusteltua pitää mukana analyysissä, mutta koska tutkielma keskittyi etätyöhön, se päätettiin pitää. Havaintojen riippumattomuuden edellytys täyttyi hyvin Durbin-Watsonin ollessa 1,94. Myös Fisherin testin mukaan tilastomalli sopi aineistoon hyvin ($p < 0,001$). Multikollineaarisuusongelmaa ei tämän tutkimuksen osalta syntynyt, sillä $VIF < 3$ kaikkien muuttujien osalta. Mahalanobis distance (MD) -keskiarvon (7,00) tarkastelun mukaan tässä tutkimuksessa ei ollut multioutliereita, joten myös siltä osin menetelmän edellytykset täyttyivät. Residuaalit olivat histogrammin mukaan normaalisti jakautuneet ja scatterplot-kuvion mukaan sekä homoskedastisesti että lineaarisesti jakautuneet. Näin ollen, tilastomallin voidaan todeta kuvaavan hyvin muuttujien välistä yhteyttä.

Regressiomalli toteutettiin siten, että ensimmäisellä askeleella malliin syötettiin taustamuuttujat, toisella tietotekniset etätyövalmiudet, kolmannella sosiaalinen tuki ja neljännellä askeleella työn tuunaus. Jokaisella askeleella mallin selitysaste parani ja säilyi tilastollisesti merkitsevänä ($p < 0,001$). Kokonaisuudessaan lopullinen malli selitti 25 % työn imun vaihtelusta.

Tulokset osoittivat, että tietotekniset etätyövalmiudet ($\beta = 0,13$, $p < 0,001$), sosiaalinen tuki ($\beta = 0,21$, $p < 0,001$) sekä työn tuunaus ($\beta = 0,33$, $p < 0,001$) olivat tilastollisesti merkitseviä työn imun selittäjiä. Eli mitä paremmaksi tietotekniset etätyövalmiudet koettiin, mitä enemmän sosiaalista tukea saatiin sekä mitä enemmän työtä tuunattiin, sitä enemmän työn imua koettiin. Taustamuuttujista ikä ($\beta = -0,20$, $p < 0,001$) ja sukupuoli ($\beta = 0,07$, $p < 0,001$) olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun. Mitä nuorempi työntekijä oli, sitä enemmän työn imua koettiin. Naiset kokivat työn imua miehiä enemmän (Taulukko 3). Yhteenvetona voidaan todeta kaikkien hypoteesien saavan tukea, sillä tietotekniset etätyövalmiudet, sosiaalinen tuki sekä työn tuunaus olivat tämän tutkimuksen tulosten mukaan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun.

TAULUKKO 3. Työn imun selittyminen taustamuuttujilla, tietoteknisillä etätyövalmiuksilla, sosiaalisella tuella ja työn tuunauksella ($N = 2\,198$).

<i>Muuttuja</i>	Työn imu		
	β	R^2	ΔR^2
Askel 1: Kontrolloivat muuttujat		0,02***	0,02***
Ikä	-0,20***		
Sukupuoli ^a	0,07***		
Työntekijäryhmä ^b	0,03		
Etätyöaika ^c	-0,00		
Askel 2: Tietotekniset etätyövalmiudet	0,13***	0,09***	0,07***
Askel 3: Sosiaalinen tuki	0,21***	0,14***	0,05***
Askel 4: Työn tuunaus	0,33***	0,25***	0,10***

Huom. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

β = standardoitu regressiokerroin analyysin viimeisellä askeleella; R^2 = mallin selitysaste;

ΔR^2 = selitysasteen muutos

^aSukupuoli: 0 = mies, 1 = nainen

^bTyöntekijäryhmä: 0 = opetus- ja tutkimushenkilöstö sekä tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstö 1 = johtotaso

^cEtätyöaika: 0 = ei lainkaan, 1 = edes toisinaan

4 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn imun selittäjiä etätyön aikana. Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten tietotekniset etätyövalmiudet, sosiaalinen tuki ja työn tuunaus selittivät korkeakoulutyöntekijöiden etätyönaikaista työn imua. Tutkimustulokset osoittivat, että kaikki tutkitut muuttajat selittivät työn imua tilastollisesti merkitsevästi. Toisin sanoen, työntekijöiden kokemat etätyövalmiudet, työntekijöiltä ja esihenkilöiltä saatu sosiaalinen tuki, ja erityisesti yksilön omaehtoinen, aktiivinen työn kehittäminen eli työn tuunaus, edistivät etätyönaikaista työn imua. Näin ollen, tutkimus tarjoaa mielenkiintoista ja uutta tietoa työn imun selittäjistä etätyössä.

4.1 Keskeiset tulokset

Ensimmäinen hypoteesi, jossa oletettiin, että tietotekniset etätyövalmiudet lisäävät etätyönaikaista työn imua, sai tukea tutkimuksen tuloksista. Tietoteknisten etätyövalmiuksien myönteinen yhteys työn imun kanssa ja sen tilastollinen merkitsevyys työn imun selittäjänä osoittivat, että työntekijät hyötyivät tietoteknisistä etätyövalmiuksista koronapandemian aikana. Tietoteknisten etätyövalmiuksien keskimäärin korkea keskiarvo osoitti, että työntekijät kokivat hallitsevansa melko hyvin etätyön tietotekniset vaatimukset. Kuten Shampsi ym. (2021) tutkimuksessaan totesivat, tietotekniset tekijät vaikuttivat merkittävästi työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja työn imun kokemiseen. Tältä osin tämän tutkimuksen tulos on samansuuntainen aikaisempien tulosten kanssa.

Kun pohditaan työntekijöiden vaatimuksia ja voimavaroja etätyön aikana JD-R -malliin peilaten (Bakker & Demerouti 2017), on hyvä ottaa huomioon yksilölliset erot vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa sekä myös työntekijän taidot ja kompetenssi suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Mikäli henkilöllä oli paremmat tietotekniset etätyövalmiudet sekä laitteistojen että osaamisen kannalta, on perusteltua ajatella, ettei hän tällöin joutunut niin ison haasteen eteen etätyöhön siirryttäessä ja etätyössä toimiessa (esim. Shampsi ym. 2021). Tässä

tutkimuksessa tietotekniset etätyövalmiudet käsittivät tietoteknisen osaamisen ja taitojen hankkimiseen saatavan tuen sekä tietojärjestelmien kuormittavuuden. Oli todennäköistä, että työntekijän oli helpompaa keskittyä varsinaisiin työtehtäviin, mikäli työaika ei kulunut tietoteknisiin haasteisiin eli toisin sanoen tietotekniset etätyövalmiudet eivät olleet työntekijää kuluttavia työn vaatimuksia, ja työhön kyettiin todennäköisesti keskittymään paremmin. Tähän mennessä työn imun tutkimus on keskittynyt paljon työn psykososiaalisten voimavarojen ja vaatimusten tutkimiseen (esim. Leivo 2011; Ryyänen ym. 2020), mutta tietoa siitä, miten työntekijän taidot ja oma kokemus niistä ovat yhteydessä työn imun kokemukseen, on ollut vain vähän saatavilla. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että tietotekninen osaaminen korostuu etätyössä ja on siten tärkeä sekä yksilöiden että organisaatioiden kehittämisen kohde tulevassa monipaikkaisessa työssä.

Toinen hypoteesi, jossa oletettiin, että sosiaalinen tuki edistää etätyönaikaista työn imua, sai myös tukea tämän tutkimuksen tuloksista. Sosiaalisen tuen myönteinen yhteys työn imun kanssa ja sen tilastollinen merkitsevyys työn imun selittäjänä osoittivat, että työntekijä hyötyi saamastaan sosiaalisesta tuesta koronapandemian aikana. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki sisälsi käytännön avun, neuvojen ja ohjauksen lisäksi työssä kohtaamista vaikeuksista keskustelemisen mahdollisuuden. Sosiaalisen tuen keskiarvoja tarkasteltaessa havaittiin, että työntekijät kokivat saavansa tukea kollegoilta ja esihenkilöiltä melko paljon, mikä tuki jaksamista ja työhyvinvointia sekä lisäsi työntekijän voimavaroja. Vastaavia tuloksia on saatu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Ahola ym. 2018; Poulsen ym. 2016; Shampsi ym. 2021).

Sosiaalinen tuki on merkityksellistä työpaikasta riippumatta, ja sen avulla pystytään lievittämään työn vaatimusten haitallista vaikutusta suhteessa työn voimavaroihin (esim. Bakker & Demerouti 2006). Mahdollisesti etätyössä korostuu se, että silloin sosiaalista tukea kaivataan enemmän, kun sitä ei ole saatavilla samoin kuin lähityössä. Kotona työskennellessä monet tavanomaiset sosiaalisen tuen ja kanssakäymisen hetket puuttuvat – tällöin saattaa korostua yksinäisyys tai sosiaalisen tuen tarve, joka on eri henkilöillä erilainen. Onkin tärkeää, että työyhteisössä on hyvä työilmapiiri sekä aikaa yhteisöllisyydelle ja sosiaaliselle kanssakäymiselle. Kun työntekijä saa apua, kannustusta ja tukea toisilta, hän pystyy lisäämään omia voimavarojaan, jolloin työn vaatimukset eivät tunnu välttämättä niin kuormittavilta. Hyvät vuorovaikutussuhteet sekä esihenkilöihin että kollegoihin toimivat tässä apuna. On useita mahdollisia syitä siihen, miten ja minkä mekanismien kautta sosiaalinen tuki edistää työn imua etätyössä. Esihenkilöt ovat esimerkiksi voineet edistää tietoisesti työn sujumista järjestämällä

etäkahvihetkiä tai muita vapaita keskustelutilaisuuksia verkon välityksellä. Mahdollisesti myös muita toimintatapoja on pyritty ohjaamaan siihen suuntaan, että työ saadaan paremmin sujuvaksi sekä palautteen antoa ja pyytämistä sekä kannustusta on voitu lisätä. Myös kollegoilta saatava tuki on voinut vahvistaa myönteisiä tunteita, jotka puolestaan lisäävät työn imun kokemusta (kts. Shampsi ym. 2021). Sosiaalinen tuki etätyössä on siis voinut olla emotionaalista, informatiivista tai välineellistä tukea (esim. Cornér 2020, 8, 27, 30–31), ja nämä ulottuvuudet oli sisällytetty myös tämän tutkimuksen sosiaalisen tuen kuvaajiksi.

Kolmas hypoteesi, jossa oletettiin, että työn tuunaus edistää etätyönaikaista työn imua, sai myös tukea tutkimuksen tuloksista. Työn tuunauksen myönteinen yhteys työn imun kanssa ja sen tilastollinen merkitsevyys työn imun selittäjänä osoittivat, että työntekijät kokivat hyötyvänsä tekemästään työn tuunauksesta koronapandemian aikana. Mitä enemmän työntekijä tuunasi työtään, sitä enemmän koettiin työn imua. Tässä tutkimuksessa työn tuunausta tarkasteltiin työn vaatimusten optimoinnin kautta (Tims & Bakker 2010), jolla tarkoitetaan sitä, miten työntekijä teki oma-aloitteisesti työskentelyä helpottavien menetelmien ja ratkaisuiden kehittämistä sekä työtä tehostavien keinojen ja käytäntöjen pohtimista. On mahdollista, että tällä tavoin työtä pystyttiin kehittämään etätyöhön paremmin sopivaksi ja vähemmän kuormittavaksi, mikä selittää sen myönteisen yhteyden työn imuun.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aiempien työn tuunauksen tutkimustulosten kanssa (mm. Letona-Ibañez ym. 2021; Mäkikangas & Schaufeli 2021; Tims, Bakker & Derks 2013). Työn tuunauksen merkityksellisyydestä työhyvinvoinnille on näyttöä myös etätyön ulkopuolelta (esim. Mäkikangas 2018; Tims, Bakker & Derks 2013). On mahdollista, että etätyössä työntekijät olivat havahtuneet siihen, että monet aiemmat työskentelytavat eivät toimineet etätyön aikana, jolloin tarvittiin erilaista työtapojen ja -metodien kehittämistä. Etätyössä toimistolle saattoivat jäädä mahdollisesti paremmat tietotekniset välineet ja internetyhteys, ergonomiset sähkötyöpöydät ja työtuolit, kollegoiden ja esihenkilöiden muodostamasta myönteisestä sosiaalisesta työympäristöstä puhumattakaan. Työ saattoi alkuun näkyä työhön tarttumisen vaikeutena, kun työympäristön rutiinit eivät toteutuneetkaan kotona. Mikäli onnistumisia saatiin aikaiseksi ja tuunattua työtä niin, että työn mielekkyys ja onnistumisen tunteet säilyivät, työntekijän oli mahdollista etätyössä nauttia esimerkiksi työmatkan puuttuessa lisääntyneestä vapaa-ajasta ja pienistä iloista, kuten pidempään nukkumisesta aamulla. Työn tuunaus saattoi aluksi vaatia vähän luovuuttakin, jotta työtä sai kehitettyä itselle sopivaksi. Mikäli tässä kuitenkin onnistuttiin, niin tällä on saattanut olla työn imua lisäävä merkitys, kuten tämän tutkimuksen tulokset osoittavat.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan nuoremmat kokivat vanhempia enemmän työn imua, samoin naiset miehiä enemmän. Ikää koskeva tulos poikkesi mm. Mäkikankaan ym. (2020) sekä Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen tuloksista (Mäkinieniemi, Kaltiainen & Hakanen 2022), ja usein sanotaan iän tuoman elämäkokemuksen edesauttavan myös työelämän muutoksissa. Vaihtoehtoisia selityksiä nuorempien kokemalle työn imulle voisivat olla esimerkiksi vähäisemmät työn vaatimukset tai korkeampi etätöiden tuoman joustavuuden ja vapauden arvostaminen. Sukupuolen yhteyttä työn imun kokemukseen on vaikeampi arvioida, sillä siihen saattaa vaikuttaa useampia tekijöitä, mutta osaselittäjänä saattaisi olla esimerkiksi naisten avoimempi kyselyyn vastaaminen. Taustamuuttujina olleet työntekijäryhmä tai etätöaika eivät olleet merkityksellisiä työn imun selittäjiä.

Yhteenvedon yllä esitetyistä voidaan todeta, että tietotekniset etätövalmiudet, sosiaalinen tuki ja työn tuunaus edistivät etätönaikaista työn imua. Etätöissä työntekijän yksilötason ominaisuuksilla eli tietoteknisillä etätövalmiuksilla ja työn tuunauksella sekä tiimitasoon kuuluvan sosiaalisen tuen avulla pystyttiin lisäämään työntekijän työn imun kokemusta eli työntekijän kokemaa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön (mm. Ahola ym. 2018, 21; Schaufeli & Bakker 2010; Schaufeli, Salanova ym. 2002, 74). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työn tuunauksen merkitys korostui etätöissä ja näin ollen myös tulevaisuuden monipaikkaisessa työssä.

4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimuskohteet

Monet aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet tarkastelemaan etätönaikaista työhyvinvointia kielteisistä lähtökohdista, kun taas tässä työssä tarkastelu keskittyi työhyvinvoinnin myönteiseen puoleen (Mäkikangas ym. 2020). Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että tämän tutkimuksen avulla saatiin lisätietoa etätönaikaisesta hyvinvoinnista, joka on arviolta koskettanut miljoonaa suomalaista koronapandemian aikaan (Mäkikangas ym. 2020; Ruohomäki 2020). Tutkimuksen avulla saatiin tietoa kolmen eri yliopiston henkilöstön kokemuksista, ja tutkimukseen tehdyn työntekijäryhmiin kohdistuvan rajauksen jälkeen vastaajia oli 2660. Tutkimustuloksien avulla voidaan kuvata kattavasti korkeakouluhenkilöstön kokemuksia työn imun kokemusta selittävistä tekijöistä.

Tutkimuksella oli myös joitakin rajoituksia. Ensinnäkin pitkittäisaineisto olisi voinut tuoda lisäarvoa tuloksille, sillä silloin olisi mahdollistunut työn imun selittäjien ajallinen tarkastelu. Vaikka tutkimuksen vastausprosentti jäikin alhaiseksi (29 %), vastauksia saatiin silti varsin suuri määrä, joten alhaista vastausprosenttia ei ole perusteltua pitää tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tekijänä. Toiseksi luokittelemalla aineistoa väljemmin, olisi voinut saada tarkempia tutkimustuloksia. Esimerkiksi opetus- ja tutkimushenkilöstö sekä tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstö koodattiin samaksi joukoksi ja johtotaso näistä erikseen tarkasteltavaksi. Tätä voidaan pitää tutkimuksen rajoituksena, sillä näiden työntekijäryhmien kokemukset työn imusta olisivat saattaneet erota toisistaan. Esimerkiksi Mäkikankaan ym. (2020) tutkimuksessa oli eroa tukipalveluhenkilöstön kokemuksissa muihin vastaajiin nähden. Kolmanneksi tässä tutkimuksessa käsiteltiin sosiaalinen tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä yhdessä, vaikka niitäkin olisi voitu tarkastella myös erikseen ja selvittää, onko sillä eroa työn imun kokemisen kannalta, saadaanko tukea kollegoilta vai esihenkilöiltä. Neljantenä rajoittavana tekijänä on mahdollista pitää tulosten yleistettävyyttä; tulokset saatiin korkeakoulujen työntekijöiltä ja kokemukset saattoivat erota muiden alojen työntekijöiden kokemuksista. Jatkossa voitaisiin selvittää työn imun selittäjiä myös muilla aloilla ja erilaisissa organisaatioissa. Viidentenä tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää myös sitä, että vaikka tutkimus tehtiin nimenomaan etätyössä, tässä työssä aiempaa etätyömäärää ei käsitelty taustamuuttujana, vaikka esimerkiksi Mäkikankaan ym. (2020) tutkimuksessa oli näyttöä sen merkityksestä työn imuun.

Olellaisina jatkotutkimuskohteina voisi tarkastella edellä mainittuja asioita: millä tavoin opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstöjen työn imun kokemukset erosivat toisistaan tai verrattuna johtotehtävissä työskenteleviin? Oliko näissä ryhmissä eroavaisuutta työn imua selittävissä tekijöissä? Sosiaalisen tuen kannalta olisi perusteltua tarkastella, onko sillä merkitystä, keneltä sosiaalista tukea saa, kollegoilta tai esihenkilöiltä sekä millainen sosiaalisen tuen muoto tukee työntekijöitä parhaiten. Lisäksi työn tuunausta olisi hyvä tarkastella yksityiskohtaisemmin: millainen työn tuunaus lisää eniten työn imun kokemusta? Työhyvinvoinnin ja työn tuunauksen välisestä yhteydestä on kuitenkin aiempaa näyttöä (esim. Mäkikangas 2018), samoin kuin eri työn tuunausstrategioiden merkityksestä työn imun kokemukselle (Mäkikangas & Schaufeli 2021). Myös työn imun ajallista kehitystä etätyön aikana on syytä selvittää lisää jatkossa. Tärkeää olisi myös tutkia tässä tutkimuksessa käytettyjen muuttujien yhteisvaikutuksia. Voisiko esimerkiksi tukeva sosiaalinen ympäristö helpottaa työn tuunausta ja sitä kautta vahvistaa työn imun kokemusta?

Tai tuoko koettu sosiaalinen tuki helpotusta tietoteknisten etätyövalmiuksien vahvistumiseen ja siten myös työn imun kokemukseen?

4.3. Johtopäätökset

Tämä tutkimus tarjosi arvokasta tietoa korkeakoulutyöntekijöiden työn imun selittäjistä ja työhyvinvoinnista poikkeuksellisen koronapandemian aikana. Tietoteknisten etätyövalmiuksien, sosiaalisen tuen ja työn tuunauksen voidaan todeta olevan merkityksellisiä työn imun selittäjiä etätyössä. Etätyön aikana tehty tutkimus oli tärkeää, sillä etätyön tekeminen on lisääntynyt merkittävästi, ja sen uskotaan jääneen pysyvästi osaksi työkuultuuria. Työn imu vaikuttaa myös yksilön hyvinvointiin muillakin elämänalueilla sekä yksilöllisten voimavarojen vahvistumiseen, ja sen seuraukset ulottuvat pitkällä aikavälillä vapaa-ajalle ja yksityiselämään. Työn imun hyödyt ovat siis kiistattomat, ja siihen liittyvä tutkimus on perusteltua. Jotta työn imua etätyössä voidaan lisätä tai vähintään ylläpitää sitä tietyllä tasolla, on hyvä ymmärtää siihen vaikuttavia tekijöitä.

On merkityksellistä, että monista etätyöajan haasteista huolimatta, työntekijöiden työn imun kokemukset näyttävät positiivisena (vrt. esim. Brooks ym. 2020), eikä sitä pidä pitää itsestäänselvyytenä. Työn imua tarvitaan työyhteisöissä koronapandemian jälkeisessäkin ajassa, ja sen ymmärtäminen antaa esihenkilöille työkaluja hyvien työolosuhteiden mahdollistamiseen ja lisää työntekijöiden voimavaroja. Käytännössä siis korkeakoulut tai yritykset voivat lisätä työntekijöiden työn imun kokemusta lisäämällä esimerkiksi tietoteknisiin etätyövalmiuksiin liittyvää koulutusta ja tukea, mahdollistamalla monipuolisen esihenkilöiden ja kollegoiden antaman sosiaalisen tuen sekä kannustamalla työntekijöitä tuunaamaan työtään optimoimalla työn vaatimuksia työskentelytapoihin liittyen. Työtään tuunaamalla työntekijä pystyy muokkaamaan työskentelyolosuhteita itselleen sopivimmiksi, ja siten myös työstä tulee mielekkäämpää. Monipaikkaisessa työssä työn imun selittäjien ymmärryksessä tarvitaan entistä yksilökohtaisempaa tarkastelua, mutta myös työntekijän rohkaisemista ottamaan itse osin vastuuta työn imun kokemisen mahdollistamiseen. Työpaikalle yhdessä määritellyt pelisäännöt ja konkreettiset tavoitteet sekä rakentava palaute lisäävät työn tarkoituksen ymmärtämistä ja siten työntekijän motivaatiota. Kun työntekijät voivat hyvin eri organisaatioissa, on tällä myös yhteiskunnallisesti iso merkitys.

LÄHTEET

- Ahola, S., Eskelinen, J., Heikkilä-Tammi, K., Kuula, M., Larjovuori, R-L. & Nuutinen, S. (2018). Digisti työn imuun? Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Crossover 8/2018. Helsinki: Unigrafia Oy.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3): 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227): 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1): 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Clausen, T., Madsen, I. E. H., Christensen, K. B., Bjorner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Borg, V. & Rugulies, R. (2019). The Danish psychosocial work environment questionnaire (DPQ): development, content, reliability and validity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(4): 356–369. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3793>
- Cornér, S. (2020). *The socially-embedded support system in doctoral education*. Academic dissertation. Helsinki: Unigrafia.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3): 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Demerouti, E. & Peeters, M. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2): 209–234. <https://doi.org/10.1111/joop.12196>
- van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. & Stride C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2): 165–175. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.165>
- Fiorillo, A. & Gorwood, P. (2020). The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *European Psychiatry*, 63(1), e32: 1–2 <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.35>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 102–117.
- Hosmer, D. W., Lemeshow, S. & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied Logistic Regression*. 3. painos. Wiley, New Jersey: John Wiley & Sons, Ins.
- Kaakinen, M. & Ellonen, N. (2021). Regressioanalyysi. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/analyysi/>>. [Viitattu 12.3.2022.] Uudistettu versio Mikko Mattilan [2003] artikkelista Regressioanalyysi.
- Keyriläinen, M. (2021). Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Kibun, K. & Taesung, K. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2): 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Kuittinen, M., Karkkola, P., Cankurt, M., Haapaniemi, N. & Honkalampi, K. (2020). Psykologityön koetut kompetenssit: kokemuksen ja sovellusalueen merkitys. *Psykologia*, 55(01): 43–58. <http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/55/1/psykkuit.pdf>
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornier, L. J. P. & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3): 521–532. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>

Leivo, P. (2011). Työn imu, työn voimavaratekijät ja tuloksellisuuskokemukset sairaalaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritutkimuksen yksikkö, liseniaatintutkimus.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/76566/lisuri00137.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M. & Amillano, A. (2021). Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10): 5383.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>

Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M., & Feldt, T. (2021). Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19(2): 197–221. <https://doi.org/10.37455/tt.99646>

Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 106(4): 101–111.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.001>

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 72–89.

Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55(06): 408–425, 492.

Mäkikangas, A. & Schaufeli, W. (2021). A person-centered investigation of two dominant job crafting theoretical frameworks and their work-related implications. *Journal of Vocational Behaviour*, 131(1): 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103658>

Mäkinen, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Miten Suomi voi – tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Othman, N. & Mohd, N. A. (2012). Social support and work engagement: a study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8): 1083–1090.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>

Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 438–454.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

Poulsen, M. G., Khan, A., Poulsen, E. E., Khan, S. R. & Poulsen, A. A. (2016). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 21(2): 134–138. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2015.09.003>

Ruohomäki, V. (2020). Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 21–28.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf

Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus*, 18(3): 246–260.
<https://doi.org/10.37455/tt.97977>

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

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 10–24.

Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5): 464–481. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1177/0022022102033005003>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4): 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1): 5–14.

Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 106–120.

Seppälä, P., Rivinoja, T., Virkkala, J., Punakallio, A., Velin, R., Lapveteläinen, N., Hirvonen, M. & Hakanen, J. (2021). Työn imua tuunaamalla. Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä? Työterveyslaitos. Tampere: PunaMusta Oy.

Shampsi, M., Iakovleva, T., Olsen, E. & Bagozzi, R. P. (2021). Employees' Work-Related Well-Being during COVID-19 Pandemic: An Integrated Perspective of Technology Acceptance Model and JD-R Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22): 11888–11910. <https://doi.org/10.3390/ijerph182211888>

Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2): 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. & van Rhenen, W. (2013). Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Sage Journals*, 38(4): 427–454. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2): 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>

Vartiainen, M. A. (2021). Hybridityöhön siirtyminen. *Työn tuuli*, 30(2): 4–6.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S.K. (2020) Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1): 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2): 179–201.
<https://doi.org/10.2307/259118>

LUETTELO TAULUKOISTA

TAULUKKO 1. Päättökimismuuttujia kuvailevat tiedot ($n = 2\ 325\text{--}2\ 485$)

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ($N = 2\ 198$)

TAULUKKO 3. Työn imun selittyminen taustamuuttujilla, tietoteknisillä etätyövalmiuksilla, sosiaalisella tuella ja työn tuunauksella ($N = 2\ 198$)