

# Työyksinäisyys etä- ja hybridityössä

## Tiivistelmä

Etä- ja hybridityö on usein yhdistetty heikentyneisiin sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla. Empiiriset tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet vain ristiriitaisia tuloksia tämän intuitiivisen oletuksen tueksi erityisesti etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden välisen yhteyden suhteen. Tämän väitöstutkimuksen tarkoituksena on laajentaa nykyistä käsitystä työyksinäisyydestä etä- ja hybridityön kontekstissa. Tässä tutkimuksessa 1) validoidaan suomenkielinen versio työyksinäisyysmittarista etä- ja hybridityöntekijöistä koostuvilla otoksilla, 2) tutkitaan työyksinäisyyttä ennustavia tekijöitä uusien ja kokeneiden työntekijöiden välillä hybridityön kontekstissa, 3) tutkitaan etätyöintensiteetin, työkavereiden sosiaalisen tuen ja työyksinäisyyden välistä yhteyttä pidemmällä aikavälillä, ja 4) tutkitaan tiimitason etätyöintensiteetin yhteyttä työyksinäisyyteen. Yhdessä nämä tutkimukset myös tarkastelevat kolmea kontingenssitekijää, jotka saattavat ehdollistaa etätyön intensiteetin ja työyksinäisyyden välistä yhteyttä: onko työntekijä uusi vai kokenut, aikavälin pituus, ja tiimi- ja yksilötason välinen ero.

Tämän väitöskirjan osatutkimukset perustuvat kahteen aineistoon: poikkileikkausotokseen koulutussektorin työntekijöistä (N = 1348) ja pitkittäisotokseen teknologiateollisuuden yrityksen työntekijöistä (T1: N = 1257, T2: N = 1060, T3: N = 880, T4: N = 1641). Aineistoa analysoitiin erilaisilla rakenneyhtälömallinnukseen perustuvilla menetelmillä: konfirmatorisella faktorianalyysillä, moniryhmäanalyysillä, latentilla muutospistemallinnuksella, sekä monitasoisella rakenneyhtälömallinnuksella. Kaikissa analyyseissä käytettiin robustia suurimman uskottavuuden estimaattoria ja täyden informaation suurimman uskottavuuden lähestymistapaa puuttuvan tiedon hallitsemiseen.

Tämän väitöstutkimuksen tulokset osoittavat, että työyksinäisyysmittari on psykometrisesti toimiva etä- ja hybridityöntekijöiden otoksissa, uudet työntekijä kokevat enemmän työyksinäisyyttä kuin kokeneemmat työntekijät hybridityön kontekstissa, etätyön intensiteetti on yhteydessä työyksinäisyyteen vain lyhyimmällä mittausvälillä (5 kk), mutta ei pidemmällä mittausväleillä (7 ja 18 kk), työkavereiden sosiaalinen tuki on systemaattisesti yhteydessä matalampaan työyksinäisyyteen yli ajan, ja tiimitason etätyöintensiteetti oli positiivisesti yhteydessä työyksinäisyyteen kun taas yksilötason etätyöintensiteetti oli negatiivisesti yhteydessä siihen. Tulokset tukevat ajatusta, että etätyön ja työyksinäisyyden välinen yhteys on ehdollinen.

## Julkaisuluettelo

- 1) Kemppinen, S., & Tanskanen, J. (2023). Suomenkielisen työyksinäisyysmittarin validointi etä- ja hybridityöläisillä *Psykologia*, 58(3), 198–219. <https://doi.org/10.62443/psykologia.v58i3.122364>
- 2) Mäkelä, L., Tanskanen, J., Kemppinen, S., Siiriäinen, A., & Urrila, L. (2024). Determinants of Work Loneliness in Hybrid Work: A Comparison Study Between Newcomers and More Experienced Employees. *Management Revue*, 35(4), 469–502. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2024-4-469>

- 3) Kemppinen, S., Mäkelä, L., & Tanskanen, J. (lähetetty arvioitavaksi tieteelliseen julkaisuun). Work Loneliness and Coworker Support During Remote Work and Transition to Hybrid Work – A Longitudinal Investigation.
- 4) Kemppinen, S., Mäkelä, L., Urrila, L., & Tanskanen, J. (lähetetty arvioitavaksi tieteelliseen julkaisuun). Remote Working Helps Individuals but Hampers Teams: A Multilevel Analysis of Remote Work Intensity and Work Loneliness.