



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Tuomas Heikkonen

# **Etätyön vaikutukset ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin.**

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiaali- ja terveyshallintotieteen maisteri  
Sosiaali- ja terveyshallintotiede

Vaasa 2023

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

|                          |  |                   |     |
|--------------------------|--|-------------------|-----|
| <b>Tekijä:</b>           | Tuomas Heikkonen   |                   |     |
| <b>Tutkielman nimi:</b>  | Etätyön vaikutukset ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin.<br>: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus |                   |     |
| <b>Tutkinto:</b>         | Hallintotieteiden maisteri   |                   |     |
| <b>Oppiaine:</b>         | Sosiaali- ja terveyshallintotiede  |                   |     |
| <b>Työn ohjaaja:</b>     | Jari Autioniemi  |                   |     |
| <b>Valmistumisvuosi:</b> | 2023   | <b>Sivumäärä:</b> | 114 |

---

**TIIVISTELMÄ:**

COVID-19 pandemian seurauksena ihmiset siirtyivät hyvin nopealla tahdilla ilman suurta valmistautumista etätöihin vuoden 2020 alussa koronaviruksen levitessä ympäri maailmaa. Etätö tuli pandemian myötä kaikkien tietoisuuteen, vaikka kyseessä ei ole aivan uusi työskentelyn muoto. Jo 2000- luvun alussa etätyöskentelyä käytettiin yhtenä työnteon muotona monissa organisaatioissa maailmalla, ja etätyöskentelyä on pidetty yhtenä työn organisoinnin muotona tietoteknologian lisääntymisen myötä. Etätöihin siirtyminen vähensi monissa organisaatioissa voimakkaasti kasvokkain tapahtuvaa sosiaalista vuorovaikutusta aiheuttaen haasteita töiden organisoinnissa. Sosiaalisen pääoman on uskottu muodostuvan yhteisöissä ainoastaan kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta. Sosiaalinen pääoma on keskeinen tekijä resilienssin muodostumisessa ja ylläpitämisessä. Etätyöskentelystä ja sen vaikutuksista ihmisiin ei ole tehty paljoa tutkimusta. Tehdyissä tutkimuksissa on tuotu esille etätyöskentelyn positiivisia, sekä negatiivisia puolia. Etätyöskentely on voinut vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti perheiden sisäiseen dynamiikkaan, parantaa tai heikentää ihmisten resilienssiä, aiheuttaa sosiaalista eristäytyneisyyttä, sekä heikentää sosiaalista pääomaa.

Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen, sekä aiheuttaako etätyöskentely sosiaalista eristäytyneisyyttä, ja miten COVID-19 pandemia on vaikuttanut ihmisten kokemukseen etätöistä. Pro gradu -tutkielman menetelmänä oli systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus suoritettiin käyttämällä Finkin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mallia. Aineiston analysoinnissa käytettiin laadullista sisällönanalyysia. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aineistoksi kerättiin 15 vertaisarvioitua tutkimusta useasta tietokannasta. Tutkimukset oli pitänyt tehdä vuosien 2014–2022 välillä.

Etätöihin ja sosiaaliseen pääomaan liittyi kolme tutkimusta, etätöihin ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen kolme tutkimusta, etätöihin ja sosiaaliseen eristäytyneisyyteen yhdeksän tutkimusta, sekä etätöihin ja resilienssiin kuusi tutkimusta. Kokemukseen etätöistä voi vaikuttaa muun muassa työntekijöiden ikä, koulutus, sekä sukupuoli. Pitkään toiminnassa olleiden tiimien sosiaaliseen pääomaan etätyöskentelyllä ei ollut vaikutusta. Lyhyen aikaa toiminnassa olleiden tiimien sosiaaliseen pääomaan etätyöskentelyllä oli heikentävä vaikutus. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen etätyöskentelyllä oli negatiivinen vaikutus, ja sosiaalisella vuorovaikutuksella ja sosiaalisella eristäytyneisyydellä todettiin olevan yhteys. Yksi suurimmista etätyöskentelyn haittavaikutuksista oli sosiaalisen eristäytyneisyyden aiheuttaminen. Resilienssiin etätyöskentelyllä on usein negatiivinen vaikutus. Erityisesti sosiaalinen eristäytyneisyys heikentää ihmisten resilienssiä.

---

**AVAINSANAT:** etätyöskentely, sosiaalinen pääoma, resilienssi, sosiaalinen eristäytyneisyys, sosiaalinen vuorovaikutus.

## Sisällys

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Johdanto                                      | 6  |
| 1.1   | Pro gradu -tutkielman tavoite                 | 8  |
| 1.1.1 | Tutkimuskysymykset                            | 10 |
| 2     | Keskeisimmät käsitteet                        | 13 |
| 2.1   | Etätyö  | 14 |
| 2.2   | Sosiaalinen pääoma                            | 17 |
| 2.3   | Sosiaalinen vuorovaikutus                     | 21 |
| 2.3.1 | Etätyön vaikutukset vuorovaikutukseen         | 24 |
| 2.4   | Sosiaalinen eristäytyminen                    | 25 |
| 2.5   | Resilienssi                                   | 26 |
| 2.5.1 | Yksilön resilienssi                           | 28 |
| 2.5.2 | Yhteisöllinen ja organisatorinen resilienssi  | 30 |
| 3     | Sosiaalisen pääoman ja resilienssin yhteys    | 32 |
| 3.1   | Vahvan sosiaalisen pääoman mahdolliset haitat | 36 |
| 4     | Tutkimusaineisto ja menetelmä                 | 38 |
| 4.1   | Systemaattinen kirjallisuuskatsaus            | 38 |
| 4.2   | Aineiston analyysi                            | 40 |
| 4.3   | Aineiston valinta                             | 42 |
| 4.3.1 | Mukaanottokriteerit                           | 43 |
| 4.3.2 | Poissulkukriteerit                            | 43 |
| 4.3.3 | Hakusanat ja hakulauseet                      | 44 |
| 4.4   | Tutkimusaineisto                              | 45 |
| 4.4.1 | Valitut tutkimukset                           | 47 |
| 5     | Pro gradu -tutkielman eteneminen              | 49 |
| 5.1   | Aineiston analyysin vaiheet                   | 50 |
| 6     | Tulokset                                      | 53 |
| 6.1   | Etätyön vaikutuksen sosiaaliseen pääomaan     | 54 |

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 6.1.1 | Etätyön vaikutukset sosiaaliseen vuorovaikutukseen.                       | 56  |
| 6.1.2 | Etätyön sosiaalisen eristäytyneisyyden aiheuttajana.                      | 59  |
| 6.2   | Etätyön vaikutuksen resilienssiin   | 63  |
| 6.3   | COVID-19 pandemian vaikutukset kokemukseen etätöistä                      | 67  |
| 6.3.1 | COVID-19 pandemian vaikutukset sosiaaliseen pääomaan etätöissä            | 68  |
| 6.3.2 | COVID-19 pandemian vaikutukset sosiaaliseen eristäytyneisyyteen etätöissä | 69  |
| 6.3.3 | COVID-19 pandemian vaikutukset resilienssiin etätöissä                    | 70  |
| 6.4   | Muita löydöksiä   | 70  |
| 7     | Johtopäätökset ja pohdinta  | 72  |
| 8     | Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys                                     | 79  |
| 8.1   | Pro gradu -tutkielman luotettavuuden arviointi                            | 79  |
| 8.2   | Pro gradu -tutkielman eettisyyden arviointi                               | 82  |
| 8.3   | Pro gradu -tutkielman rajoitteet  | 84  |
| 8.4   | Jatkotutkimuskohteet  | 84  |
|       | Lähteet   | 87  |
|       | Liitteet  | 102 |
|       | Liite 1. Valitut tutkimukset vuodelta 2022                                | 102 |
|       | Liite 2. Valitut tutkimukset vuodelta 2021                                | 107 |
|       | Liite 3. Valitut tutkimukset vuodelta 2020                                | 108 |
|       | Liite 4. Valitut tutkimukset vuodelta 2018 & 2015                         | 111 |
|       | Liite 5. Valitut tutkimukset aakkosjärjestyksessä                         | 112 |

## Kuviot

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Kuvio 1. | Etätyön, sosiaalisen pääoman ja resilienssin yhteys.                     | 13 |
| Kuvio 2. | Vuorovaikutussuhteet Kamenskyn (2015) mukaan.                            | 22 |
| Kuvio 3. | Kirjallisuuskatsauksen suorittaminen Finkin (2005, s. 54) mallin mukaan. | 39 |
| Kuvio 4. | Aineiston analyysin eteneminen Pusan (2020, s. 143) mukaan.              | 41 |
| Kuvio 5. | Pylväsdiagrammi tutkimusten jakautumisesta.                              | 53 |

## Taulukot

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| Taulukko 1.  | Päättökysymykset.   | 11 |
| Taulukko 2.  | Alatutkimuskysymykset.  | 11 |
| Taulukko 3.  | Hakusanat   | 45 |
| Taulukko 4.  | (Telework OR "remote work") AND resilience.                         | 46 |
| Taulukko 5.  | (Telework or "remote work") AND "social capital"                    | 46 |
| Taulukko 6.  | Hyväksytyt tutkimukset  | 48 |
| Taulukko 7.  | Tutkimuksen vaiheet   | 50 |
| Taulukko 8.  | Tutkimusten jakautuminen.   | 53 |
| Taulukko 9.  | Etätyöhön ja sosiaaliseen pääomaan liittyvät tutkimukset.           | 55 |
| Taulukko 10. | Etätyöhön ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät tutkimukset.  | 57 |
| Taulukko 11. | Tutkimukset etätyön vaikutuksista sosiaaliseen eristäytyneisyyteen. | 60 |
| Taulukko 12. | Tutkimukset etätyön vaikutuksista resilienssiin.                    | 64 |

## 1 Johdanto

COVID-19 pandemian aiheutti SARS-CoV2 betakoronavirus, joka aiheuttaa hengitystieoireita aina vakavaan henkeä uhkaavaan keuhkokuumeeseen asti (Ciotti ja muut 2020, s. 366). COVID-19 pandemian vuoksi ihmiset siirtyivät laajasti etätöihin vuoden 2020 alusta lähtien (Yang ja muut, 2022, s. 1). Yksinkertaistettuna etätyöskentelyllä tarkoitetaan työskentelyä, joka ei tapahdu varsinaisella työpaikalla (Binder, 2021, s. 3). Binder (2021, s. 4) kuvaakin etätöiden olevan yksi juostavien työskentelymallien muodoista. Vuoden 2020 maalikuussa etätöihin siirryttiin välttääkseen ihmisten välisiä kontakteja SARS-CoV2 betakoronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi (Wang ja muut, 2021). Niin tapahtuikin käytännössä katsoen kaikkialla maailmassa, myös Suomessa. Etätyöskentely ei kuitenkaan ollut täysin uusi asia, vaan etätyöskentelyä on tehty jo ennen COVID-19 pandemiaa (Kuisma & Sauri, 2021 s. 8).

Siirtyminen etätöihin ei ole välttämättä ollut kaikissa organisaatioissa organisoitua, ja on huomioitavaa, että etätöihin siirtyminen voi vaikuttaa monella tavalla työntekijöihin (Johnson & Suskewicz, 2020, s. 3–4). COVID-19 pandemian myötä alkanut siirtyminen etätyöskentelyyn voidaankin käsittää eräänlaisena tavanomaisesta poikkeavana tapahtumana, joka voi vaikuttaa ihmiseen monilla tavoin (Wang ja muut, 2021, s. 1). Esimerkiksi Pohjois- Amerikassa ennen pandemiaa ainoastaan noin viisi prosenttia työssäkäyvistä väestöstä työskenteli etänä enemmän, kuin kolmena päivänä viikossa (Yang ja muut, 2022, s. 43). Yang ja muut (2022, s. 43) toteavat tutkimuksessaan, että huhtikuussa 2020 jo 37 prosenttia amerikkalaisista työskenteli täysipäiväisesti etänä. Vuonna 2021 julkaistussa Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä työolobarometrissa todettiin, että noin 24 prosenttia suomalaisista, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätöitä ollenkaan siirtyivät pandemian vuoksi etätöihin. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa vuoden 2020 marraskuun loppuun mennessä 31 prosenttia työntekijöistä oli siirtynyt etätöihin (Kuisma ja Sauri 2021, s. 26). Muutos useiden ihmisten elämässä oli, ja on ollut suuri, sekä nopea. Ennen COVID-19 pandemiaa etätyöskentely ei ollutkaan kovin yleistä organisaatioissa, vaikka jo 2000-luvun alkupuolella joissain organisaatioissa käytettiin etätyöskentelyä yhtenä työn muotona (Wang ja muut, 2022, s. 2).

COVID-19 pandemian myötä lisääntynyt etätyöskentely on mullistanut tai vähintäänkin hetkellisesti mullisti tavan, jolla työskentelemme ja näemme työn tekemisen (Buomp-risco ja muut, 2021, s. 1–2). Koronavirus ei ainoastaan mullistanut tapaamme työskennellä, vaan vaikutti vahvasti ihmisten vapaa- aikaan ja muuhun elämään. Kaur ja Narwal (2020, s. 366) toteavatkin ihmisten välisen vuorovaikutuksen jääneen hetkellisesti tauolle etätyöskentelyyn siirtymisen ja liikkumisen rajoitusten vuoksi. Sosiaalinen pääoma yhdistää ihmisen yhteisöön ja toisinpäin sosiaalisen vuorovaikutuksen välityksellä ja avulla (Kim & Canella jr., 2008, s. 282). Halpern (2005, s. 14–15) toteaa sosiaaliselle pääomalle olevan monenlaisia määritelmiä, mutta käytännössä se yhdistää ihmisen yhteiskuntaan tai yhteisöihin vuorovaikutuksen avulla. Sosiaalisen pääoman on uskottu muodostuvan ihmisten välisen vuorovaikutuksen kautta, ja varsinkin kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta (Fine 2000, s. 26). On ajateltu, että sosiaalisen pääoman muodostumiselle on käytännössä välttämätöntä kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus (Ipsen ja muut, 2022, s. 2). COVID-19 pandemian myötä ihmisten välinen vuorovaikutus väheni etätöön yleistyessä ja vapaa- ajan kohtaamisten vähentyessä. Ensimmäinen pro -gradu tutkielman kiinnostuksen kohde on miten COVID-19 pandemian aiheuttama mahdollinen vuorovaikutuksen väheneminen voinut vaikuttaa ihmisten sosiaaliseen pääomaan?

Toinen keskeinen kiinnostuksen kohde on etätöön mahdollinen vaikutus ihmisten resilienssiin. Resilienssi kuvataan kyvyksi päästä yli ja selviytyä erilaisista vastoinkäymisistä (Van Der Feltz- Cornelis ja muut, 2020, s. 2). Resilienssin muodostumiselle tärkein tekijä on sosiaalinen pääoma (Ledogar & Fleming, 2008, s. 8). Rapeli (2017, s. 36–37) kuvaa, että ihmisellä on kahdenlaista resilienssiä, adaptiivista ja sisäistä. Rapeli (2017, s. 37) toteaa, että sosiaalinen pääoma vaikuttaa erityisesti ihmisen sisäiseen resilienssiin. Toisaalta Ledogar ja Fleming (2008, s. 9) tuovat esille, että ihminen voi olla resilientti, vaikka hänen yhteisönsä resilienssi olisi alhainen. Kolmas kiinnostuksen kohde on, että onko COVID-19 pandemialla ollut vaikutusta siihen, miten ihmiset kokivat etätyöskentelyä. On tärkeää tarkastella, vaikuttiko pandemian aiheuttama kriisi ihmisten suhtautumiseen etätyöskentelyyn, jotta voimme suunnitella paremmin tulevaisuuden etätyöskentelyä.

Pro gradu -tutkielmassa on lisäksi kiinnostuttu tutkimaan, miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen vuorovaikutukseen, ja onko etätyöskentelyllä ollut vaikutusta sosiaaliseen eristäytyneisyyteen.

COVID-19 pandemian muutokset vaikuttivat monien ihmisten elämään yhteiskuntien muuttaessaan tapojaan toimia, ja uusia pandemioita voi olla tulossa (Stockwell ja muut, 2020, s. 1–2). Saint- Pierre Contretas ja muut (2023, s. 1–2) nostavat tutkimuksessaan esille, että esimerkiksi adenovirukset voivat olla seuraava pandemian lähde. Myös uudet konfliktit voivat haastaa ihmisten resilienssiä ja sosiaalista pääomaa. Ukrainan sodalla on olla muun muassa suuria vaikutuksia monien maiden talouteen ja ihmisten toimeentuloon (Liadze ja muut, 2023, s. 1). Uusia uhkia ihmisten sosiaaliselle pääomalle ja resilienssille on hyvin todennäköisesti tulossa tulevaisuudessa, ja etätyöskentelystä on tullut pysyvä työn organisoimisen muoto, jonka vuoksi etätyöhön liittyviä asioita on hyvin tärkeä tutkia.

Pro gradu -tutkielman keskeisimmät käsitteet ovat sosiaalinen pääoma, resilienssi, etätyö, sosiaalinen eristäytyneisyys ja sosiaalinen vuorovaikutus.

## **1.1 Pro gradu -tutkielman tavoite**

Ennen COVID-19 pandemiaa etätyöskentely ei ollut laajasti käytetty työskentelytapa, vaikka kyseessä ei ollut täysin uusi työn organisoimisen muoto (Wang ja muut 2022, s. 2). COVID-19 pandemian myötä todella monet ihmiset joutuivat aloittamaan työskentelyn tavalla, joka ei ollut heille tuttua hyvin nopealla aikataululla (Toscano & Zappala, 2020, s. 2). Galanti ja muut (2021, s. 426) kertovatkin, että pandemian nopean alkamisen myötä monet ihmiset joutuivat siirtymään etätöihin ilman kunnollista opastusta, sekä ohjeistusta. Pandemia on aiheuttanut myös suuria vahinkoja organisaatioiden ja valtioiden taloudelle (Kawaguchi ja muut, 2022, s. 2).



Ihmiset ovat joutuneet aivan uusiin ja arvaamattomiin tilanteisiin ilman suuria mahdollisuuksia varautua tai harjoitella (Buomprisco ja muut, 2021, s. 1–2). Ihmisten sosiaaliset verkostot ovat voineet hajota vuorovaikutuksen vähentyessä niin kuin Kaur ja Narwal (2020, s. 367) toteavat. Emme vielä täysin tiedä miten ihmiset ovat kokeneet etätöihin siirtymisen ja miten se on mahdollisesti vaikuttanut heidän elämäänsä sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyessä (Galanti ja muut, 2021, s. 427). Esimerkiksi joillain alueilla naapuriapu lisääntyi pandemian aikana, kun ihmiset auttoivat yhteisöidensä ihmisiä heidän tarvitessaan apua (Jones ja muut, 2020, s. 3–4). Jones ja muut (2020, s. 5) tuovat esille, että juuri naapuriavun kaltainen ilmiö on erityisen tärkeää ylläpitämään tai jopa vahvistamaan ihmisten sosiaalista pääomaa ja resilienssiä poikkeusolojen aikana. Galanti ja muut (2021, s. 429) kertovat, että etätyöskentely ei ole nostanut esille myöskään perheiden sisäisiä konflikteja, vaikka joissain tutkimuksissa on tuotu esille, että etätyöskentely voi mahdollisesti aiheuttaa perheen sisäisiä ristiriitatilanteita.

Ihmiset ja organisaatiot ovat joutuneet venymään ja aivan uudenlaisten haasteiden edessä COVID-19 pandemian myötä, joista etätyöskentely on yksi (Buomprisco ja muut, 2021, s. 5). Aikaisemmin etätyöskentelyllä on todettu olevan mahdollisesti joitakin positiivisia puolia ihmisille (Toscano & Zappala, 2020, s. 2). He toteavat, että ihmisten työtyytyväisyys, suorituskyky ja sitoutuminen organisaation toimintaan voivat lisääntyä etätyöskentelyn myötä, myös perheen sisäiset riidat voivat vähentyä. Toisaalta Van Der Feltz- Cornelis ja muut (2020, s. 4–5) kertovat tutkimuksessaan, että COVID-19 pandemian myötä ihmisten psyykinen pahoinvointi on lisääntynyt. Yang ja muut (2022, s. 2) huomasivat tutkimuksessaan, että organisaatioissa, joita he tutkivat työntekijät olivat etätyöskentelyn myötä vähemmän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen loppuessa tai vähentyessä. Ihmiset käsittelivät muuttuneen tilanteen eri tavalla ja voivat kokea etätyöskentelyn hyvinkin monella tavalla riippuen heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai lähtökohdistaan (Van Der Feltz- Cornelis ja muut, 2020, s. 8).

Etätyöskentely on kuitenkin aina ollut yksi työn organisoinnin muodoista (Pekkola, 2002, s. 18). COVID-19 pandemian myötä etätyöskentely on noussut enemmän esille, kun organisaatiot joutuivat pakosta siirtymään suurilta osin etätöihin. Siirtyminen etätyöskentelyyn tapahtui hyvin nopeasti ja ennakoimatta, ja se on hyvin todennäköisesti vaikuttanut ihmisiin monella tavalla (Johnson & Suskewicz, 2020, s. 5). Suomessa aiheesta ei ole juuri tehty tutkimusta tai tutkimuksia ei ole vielä julkaistu, vaikka kansainvälisesti tutkimuksia aiheesta onkin tehty (Kuisma & Sauri, 2021, s. 8).

Pro gradu -tutkielman tavoitteena on selvittää, miten etätöihin siirtyminen on vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin, ja miten etätöihin siirtyminen vaikuttanut sosiaaliseen vuorovaikutukseen, ja onko etätyöskentely aiheuttanut sosiaalista eristäytyneisyyttä. Tavoitteena on lisäksi selvittää, oliko COVID-19 pandemian aiheuttamalla kriisillä vaikutusta siihen miten ihmiset kokivat etätyöskentelyn, sekä tuoda esille mahdollisia etätyöskentelyn aiheuttamia muita ongelmia tai haasteita. Uusia elämämme mullistavia tapahtumia voi olla tulossa jo lähitulevaisuudessa, ja uuden pandemian riski onkin kasvanut varsinkin Brasiliassa Amazonin alueella kaupallisen maanviljelyn myötä (Ferrante ja muut, 2021, s. 3). de Waal (2021, s. 5) nostaa hyvin esille, että pandemia on kuin myrsky, se iskee nopeasti ja arvaamatta. On tärkeä saada mahdollisimman paljon tietoa COVID-19 pandemian vaikutuksista ihmisten kokemuksiin etätyöskentelystä, jotta voimme varautua vieläkin paremmin mahdollisiin uusiin pandemioihin ja muihin mahdollisiin häiriö tilanteisiin. Etätyöskentelystä on tullut pysyvä työn muoto, joten on tärkeää tutkia sen vaikutuksia ihmisiin, jotta organisaatiossa voidaan kehittää etätöihin liittyvää toimintaa (Buomprisco ja muut, 2021, s. 3–4).

### **1.1.1 Tutkimuskysymykset**

Päätutkimuskysymykset ovat, miten etätyöskentely vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen pääomaan, ja miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten resilienssiin, sekä miten COVID-19 pandemia vaikutti ihmisten kokemukseen etätöistä?

**Taulukko 1. Päättökysymykset.**

|   |
|---|
| Miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen pääomaan? |
| Miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten resilienssiin?         |
| Miten COVID-19 pandemia vaikutti ihmisten kokemukseen etätöistä?    |

Etätyöhön siirtyminen oli hyvin nopeaa ja yllättävää, kuten Yang ja muut (2022, s. 1) toivatkin esille. Kotona työskentelyssä on monenlaisia ulottuvuuksia ja riippuvuuksia, niin sosiaalisia kuin teknologisia (Johnson & Suskewicz, 2020, s. 3). Nopea siirtyminen etätyöskentelyyn on voinut vaikuttaa siis monella tapaa ihmisten sosiaalisiin ulottuvuuksiin, joten on tärkeää selvittää, onko etätyöskentely vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin. Käytännössä sosiaalinen pääoma yhdistää meidät yhteisöön, jossa me elämme, olkoon kyse sitten esimerkiksi työyhteisöstä tai perheestä (Halpern, 2005, s. 2). Voidaan ajatella, että ihmisten siirtyminen etätöihin on voinut vaikuttaa alentavasti heidän sosiaaliseen pääomaansa sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyessä, jonka vuoksi heidän resilienssinsä on voinut laskea (Fox & Walter, 2022, s. 4).

Alatutkimuskysymykset ovat, miten etätyöskentely vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen eristäytyneisyyteen, ja miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen vuorovaikutukseen.

**Taulukko 2. Alatutkimuskysymykset.**

|  |
|--|
| Miten etätyöskentely on vaikuttanut ihmisten sosiaaliseen eristäytymiseen? |
| Miten etätyöskentely on vaikuttanut sosiaaliseen vuorovaikutukseen?        |

Papatraianou ja muut (2017, s. 895–897) tuovat esille tutkimuksessaan, joka käsitteli opettajien resilienssiä etäkoulussa Australiassa, että resilienssin muodostumiselle oli erittäin tärkeää pystyä luomaan kontakteja ja hyvää vuorovaikutusta huolimatta, että työskentely tapahtui etänä. He tuovat esille, että sosiaalisella pääomalla ja resilienssillä olisi selkeä yhteys. Tutkimuskysymysten avulla pyritään selvittämään, millaisia

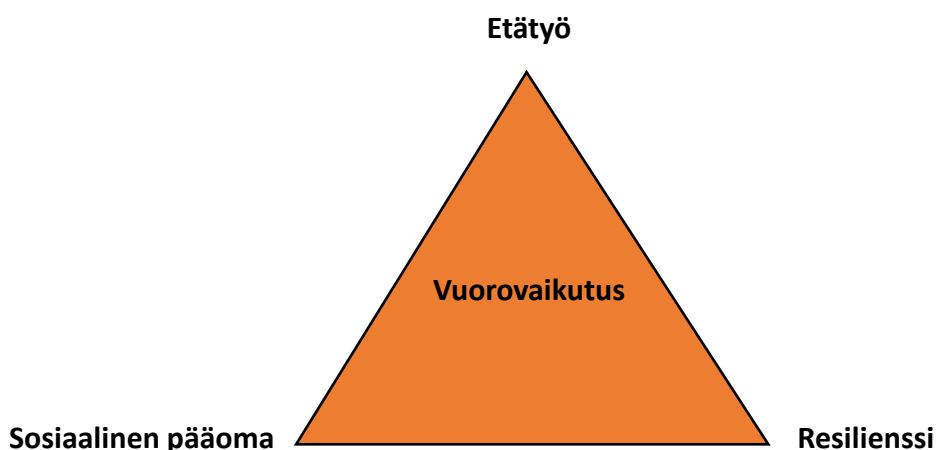
vaikutuksia etätyöskentelyllä on ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin, sekä miten etätyöskentely on vaikuttanut sosiaaliseen vuorovaikutukseen, ja sosiaaliseen eristäytyneisyyteen. Lisäksi tutkimuskysymysten avulla pyritään selvittämään, onko COVID-19 pandemian aiheuttaman kriisin tietyt reunaehdot, kuten yhteiskuntien sulkutilat vaikuttaneet siihen, miten ihmiset ovat kokeneet etätyöskentelyn, ja onko pandemian aiheuttamalla kriisillä ollut kumuloivia vaikutuksia etätyöskentelyn aiheuttamiin vaikutuksiin ihmisten elämään.

Siirtyminen etätöihin muutti monien ihmisten työskentelytapoja ja elämän rutiineja hyvinkin suuresti (Sandoval- Reyes ja muut, 2021, s. 2). Voidaan olettaa, että etätöihin siirtyminen on voinut mahdollisesti vaikuttaa monella tavalla ihmisten hyvinvointiin heidän elämänsä mullistuessa, vaikka ennen pandemiaa tutkijat olivat saaneet ristiriitaisia tuloksia siitä, miten etätö on vaikuttanut ihmisten stressiin ja hyvinvointiin (Sandoval-Reyes ja muut, 2021, s. 3). Ipsen ja muut (2022, s. 2) toivat esille, että kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus on ainoa perusta sosiaalisen pääoman muodostumiselle. Ledogar ja Fleming (2008, s. 7–8) taas tuovat vahvasti esille sosiaalisen pääoman ja resilienssin yhteyden. Etätyöskentelyllä on voinut olla alentavia vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin (Johnson & Suskewicz, 2020, s. 1). Toisaalta Sandoval- Reyes ja muut (2021, s. 9) toivat tutkimuksessaan selkeästi esille, että ihmiset olisivat tuottavimmillaan tehdessään etätöitä.

Maailma on jatkuvassa muutoksessa ja asiat voivat tapahtua hyvinkin nopeasti ja ennalta-arvaamatta (Zhou ja muut, 2020, s. 1). Sosiaalisen pääoman ja resilienssin merkitys tulee jatkossa todennäköisesti kasvamaan yhteiskunnallisessa keskustelussa, sekä tutkimuksessa. Tulevaisuudessa työpaikoilla tulee olemaan monien ikäluokan edustajia, joka voi asettaa erilaisia haasteita työyhteisöille (Schleutker, 2013 s. 425– 427). Ihmiset voivat kokea asiat hyvinkin yksilöllisesti (Johnson & Suskewicz, 2020, s. 3–4). Edellä mainitut seikat tulevat varmasti asettamaan johtajille haasteita tulevaisuudessa. On tärkeää ymmärtää miten voimme edesauttaa työntekijöitä selviämään uudenlaisista haasteista, ja parantaa etätyöskentelyn laatua ja tehokkuutta.

## 2 Keskeisimmät käsitteet

Tulevassa osiossa kuvataan, sekä avataan pro gradu -tutkielman kannalta keskeisimmät käsitteet, jotta pystymme ymmärtämään paremmin tutkielman lähtökohtia ja aihetta, jota tutkielmassa käsitellään. Käsitteet voivat saada erilaisia merkityksiä erilaisissa tilanteissa ja voimme ymmärtää käsitteen eri lailla riippuen siitä millaisista lähtökohdista, sekä tieteenfilosofisista lähtökohdista tarkastelemme maailmaa, jonka vuoksi niiden avaaminen on erityisen tärkeää. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat etätyö, sosiaalinen pääoma, resilienssi ja sosiaalinen vuorovaikutus, sekä sosiaalinen eristäytyneisyys. Etätyö, sosiaalinen pääoma ja resilienssi luovat tutkimuksessa eräänlaisen kolmion, jossa kaikki nämä käsitteet ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Näiden käsitteiden vuorovaikutuksen tai sen puutteen kautta ihmiset voivat mahdollisesti tuntea itsensä sosiaalisesti eristäytyneeksi. Sosiaalinen vuorovaikutus on se keskeinen asia, joka yhdistää etätöön, sosiaalisen pääoman ja resilienssin toisiinsa. Ilman sosiaalista vuorovaikutusta ei voi muodostua sosiaalista pääomaa, eikä juuri resilienssiä, sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen puute voi aiheuttaa sosiaalista eristäytyneisyyttä. Etätyöskentely ei taas onnistu ilman vuorovaikutusta.



**Kuvio 1.** Etätöön, sosiaalisen pääoman ja resilienssin yhteys.

## 2.1 Etätyö

Ilmiönä etätyö on ollut sosiaalitieteiden kiinnostuksen kohteena jo pitkään (Binder, 2021, s. 1). Suomessakaan etätyöskentely ei ole ollut uusi asia, sillä internetyhteydet ovat mahdollistaneet etätyön tekemisen viimeiset 30 vuotta (Kuisma & Sauri, 2021 s. 8). Viimeisten vuosikymmenten aikana internet- yhteyksien lisääntynyt nopeus onkin vauhdittanut ihmisten siirtymistä etätöihin sen sijaan, että he olisivat fyysisesti työpaikalla (Song & Gao, 2020, s. 2653). Ellison (2004, s. 1) kirjassaan tuo hyvin esille miten etätyöskentely oli jo 2000- luvun alussa eräänlainen trendi monissa organisaatioissa, koska näissä organisaatioissa oli tarvetta esimerkiksi pidentää työpäivän pituutta tai pyrkiä vastaamaan työntekijöiden haasteisiin sovittaa perhe-elämä työhön ja toisen päin. On huomionarvoista, että jo vuonna 2003 noin 15 prosenttia työntekijöistä työskenteli Yhdysvalloissa vähintään osittain etänä (Song & Gao, 2020, s. 2649).

Etätyöskentelyllä tarkoitetaan sellaista työskentelyä, joka ei tapahdu fyysisellä työpaikalla, vaan esimerkiksi työntekijän kotona (Wang ja muut, 2021, s. 17). Myös Kuisma (2012, s. 95) kuvaa etätyön olevan työtä, jota ei tehdä työntekijän varsinaisella työpaikalla. Messenger ja Ghosheh (2010, s. 2) kuvaavat etätyön olevan käytännössä palveluiden tarjoamista etänä, jolloin työntekijä ei ole varsinaisella työpaikallaan, vaan tarjoaa palveluita digitaalisten apuvälineiden avulla jostain muualta. Toisaalta Kuisma ja Sauri (2021, s. 25–26) toteavat, että etätyön määrittelemine ei ole niin yksinkertaista kuin voisi ajatella. Kuisma ja Sauri myös (2021, s. 25–26) määrittelevät etätyön olevan sellaista työtä, joka tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella tietotekniikan avulla. Etätyön onnistumiseksi työntekijälle tarvitseekin järjestää tarvittavat tietotekniset järjestelmät ja välineet, sekä koulutus, jotta hän voi työskennellä muualla, kuin työpaikalla (Binder, 2021, s. 2). Alun perin etätyön suosia alkoi kasvaa, kun yritykset halusivat hyödyntää paremmin työntekijöidensä taitoja, sekä yrityksen omaavia resursseja maailmanlaajuisesti, jolloin palveluita tarjoava työntekijä voi olla fyysisesti jossain muualla, kuin missä palvelu ostetaan (Taylor, 2010, s. 18).

Etätyöskentely oli alkujaan käytössä varsinkin monikansallisissa yrityksissä, joissa työntekijät olivat levittäytyneet moniin maihin, sekä myös tuottivat palveluita monikansallisesti (Taylor, 2010, s. 18–19). Teknologian tarjoamat mahdollisuudet ovatkin saanut yritykset tavoittelemaan parempaa tuottavuutta etätyöskentelyn avulla, kommunikaation yrityksen sisällä helpottaessa erilaisten digitaalisten apuvälineiden avulla (Venco, 2010, s. 135–137). COVID-19 pandemian vuoksi ihmiset joutivat siirtymään hyvin laajasti etätöihin vuoden 2020 alusta lähtien (Yang ja muut 2022, s. 1). Eurofoundin mukaan pandemian aikana, vähintäänkin osittain noin 50 prosenttia eurooppalaisista työskenteli etänä (Galanti ja muut, 2021, s. 426). Nyt monissa organisaatioissa pohditaan miten jatkossa tulisi toimia, jatketaanko etätyöskentelyä, vai otetaanko käyttöön erilaisia hybridivaihtoehtoja (Kurttila & Aalto, 2021, s. 44). Vaikka etätyöskentelyn suosio jatkaa edelleen maailmalla kasvuaan, sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat vielä epäselviä (Jansen Perry ja muut, 2018, s. 577). Osa organisaatiosta on myös kokenut, että etätyöskentely ei sovi heidän toimintamalleihinsa (Kurttila & Aalto, 2021, s. 44). Kuisma ja Sauri (2021, s. 9) toteavatkin, että etätyöskentelyn hyvät ja huonot puolet ovat tulleet esille vähitellen kokemusten lisääntyessä. He kertovat samalla, että etätyöskentelyn vaikutuksia voidaan hahmotella vasta alustavasti, koska tutkimustietoa on vielä suhteellisen vähän. Kurttila ja Aalto (2021, s. 44) tuovat kirjassaan esille, että monet työntekijät kokevat etätyöskentelyn sopivan heille.

Galanti ja muut (2021, s. 426–427) tuovat myös esille, että etätyöskentelystä on noussut esille hyviä ja huonoja puolia. Suurin osa ihmisistä tuntuu ajattelevan, että etätyöskentely parantaa ihmisten elämänlaatua (Song & Gao, 2020, s. 2655). Etätyöntelyn luoman vapauden on todettu parantaneen ihmisten työn ja muun elämän välistä tasapainoa (Sandoval- Reyes ja muut, 2021, s. 2). Etätyö voi myös tehostaa työntekijöiden työntekoa, koska etätöissä heitä ei välttämättä keskeytetä niin usein ja saattavat välttyä työpaikalla mahdollisesti vallitsevalta politikoinnilta (Kurttila & Aalto, 2021, s. 44–45).

Toisaalta Galanti ja muut (2021, s. 427) nostavat esille, että etätyöskentely on voinut aiheuttaa jossakin perheissä ristiriitoja perheenjäsenten ollessa jatkuvasti kotona.

Sandoval- Reyes ja muut (2021, s. 2–3) tuovat esille samoja mahdollisia ongelmia. He korostavat, että ihmisen ollessa koko ajan kotona työ ja kotitehtävät voivat menne keskenään sekaisin. Tällä he tarkoittavat, että ihmisen ollessa jatkuvasti kotona tekemässä töitä häntä voidaan alkaa vaatia tekemään enemmän kotitöitä, vaikka hän työskentelee jatkuvasti. Kotitöiden jakautuminen perheenjäsenten kesken voi aiheuttaa riitatilanteita kotona, jos yksi tai useampi perheenjäsenistä työskentelee etänä. Yksi huomioon otettava asia on myös se, että työntekijän työskennellessä etänä hän voi jäädä organisaation johdolta huomioimatta (Kuisma & Sauri, 2021, s. 21).

Etätöitä tehdessään ihminen voi herkästi joutua sosiaalisesti eristyksiin, joka onkin yksi etätyöskentelyn huonoimmista puolista (Galanti ja muut, 2021, s. 429). Nyt kuitenkin etätöiden yleistyessä ja vakiintuessa normaaliksi käytännöksi ihmiset ovat alkaneet arvostamaan enemmän sosiaalista vuorovaikutusta työkavereiden kanssa, sekä vuorovaiikutuksen vähäisyys voi aiheuttaa yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tunnetta (Kurttila & Aalto, 2021, s. 45). On myös syytä ottaa huomioon, että etätyöskentely ei aina välttämättä ole edullista myöskään organisaation kannalta. Tästä hyvänä esimerkkinä on 1990-luvun ja 2000-luvun taiteessa eräässä organisaatiossa tehty muutos siirtyä etätöihin ei sujunut toivotulla tavalla huonon suunnittelun vuoksi, jonka lisäksi työntekijät varastivat myös organisaation heidän käyttöönsä antaneita välineitä (Ellison, 2004, s. 4). Edellä kuvatun esimerkin kautta onkin hyvä huomata miten paljon etätyöskentely tuo vastuuta niin organisaatiolle kuin työntekijöillekin. On myös huomionarvoista huomioida, että töiden kotiin tuominen ei ole välttämättä aina eduksi työntekijälle. Song ja Gao (2020, s. 2660) tuovat esille tekemässään systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, että etätyöskentely voi laskea työntekijöiden onnellisuutta, sekä lisätä stressiä. Ellison (2004, s. 27) tuokin kirjassaan esille viitaten Fostersin (1998 & 1999) teksteihin, että etätyöskentelyn aiheuttamaa stressiä työntekijöille ei tulisi vähätellä. Toisaalta Windeler ja muut (2017, s. 980) tuovat tutkimuksessaan esille, että etätyöskentely on vähentänyt ihmisten kokemaa stressiä.



Johnson & Suskewicz (2020, s. 3–4) kertovat, että monissa teknologia- alan yrityksissä on huomattu työntekijöiden voivat olla yhtä tuotteliaita tai jopa tuotteliaampiakin, kun he työskentelevät kotona. Etätyöskentelyn tuomien mahdollisuuksien ansiosta osa organisaatioiden työntekijöistä saattaa jatkaa etätyöskentelyä, vaikka COVID-19 pandemian aiheuttamat rajoitukset ovat monin paikoin väistyneet (Galanti ja muut, 2021, s. 428). Suomessa etätyöskentelyyn siirtyminen on ollut monin osin helpompaa kuin muualla maailmassa, ja Suomi on ollut etätyöskentelyssä yksiä kärkimaita, koska Suomessa digitalisaatio on ollut hyvin pitkälle edennyttä (Kuisma & Sauri, 2021, s. 26). Jokainen työ on erilainen ja vaatii erilaisia järjestelyitä, joten etätyöskentely ei siis välttämättä sovi kaikkiin työkuviin yhtä hyvin kuin toisiin (Galanti ja muut, 2021, s. 431).

On huomioitavaa, että Suomessa maaseudulla ei ole vielä laajasti käytössä laajakaistayhteyksiä, joiden avulla etätyöskentely olisi helpompaa ja onnistuisi tehokkaammin (Kuisma & Sauri, 2021, s. 31). Etätöihin siirtyminen ei itsessään Suomessa vaikuta työntekijän asemaan organisaatiossa, koska häntä koskevat samat työaikalainsäädännöt ja työehtosopimukset, kuin varsinaisella työpaikalla työskenteleviä (Kuisma, 2012, s. 95). On syytä kuitenkin ottaa huomioon, että organisaation sisäinen dynamiikka voi muuttua, jos osa työntekijöistä on fyysisesti työpaikalla ja osa etätöissä esimerkiksi kotona (Kurttila & Aalto, 2021, s. 45). Työskentelyn hajauttaminen asettaakin johdolle uudenlaisia haasteita, miten säilyttää organisaatiossa vallitseva yhteisöllisyyden tunne ja vaalia yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatiossa (Kurttila & Aalto, 2021, s. 45).

## **2.2 Sosiaalinen pääoma**

Sosiaalisen pääoman käsite on pääsääntöisesti ihmisille vieras (Halpern 2005, s. 1). Lyhyesti sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan ihmisten välisiä yhteyksiä, jotka kiinnittävät ihmisen yhteisöön (Rapeli 2017, s. 37). Chowdhury ja muut (2018, s. 1210) kuvaa, että sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat suhteellinen, rakenteellinen, sekä kognitiivinen ulottuvuus. Putman (1993) kuvaa sosiaalisen pääoman yleisesti yhdistävän ihmiset toisiinsa sosiaalisten verkostojen, sekä niiden luomien

sääntöjen, normien ja luottamuksen avulla. Rivera ja Nickels (2014, s. 179) kuvaavatkin sosiaalisen pääoman muodostumiselle olevan tärkeintä ihmisten välinen sosiaalinen luottamus. Monet ihmisistä ovat yhteydessä toisiin ihmisiin ja yhteisöihin erilaisten sosiaalisten verkostojen kautta (Halpern, 2005, s. 2). Käsitteenä sosiaalinen pääomaan liitetään usein kulttuurilliset arvot ja asenteet, joiden ansiosta ihmiset rohkaistuvat toimimaan yhteisöissä yhteistyössä keskenään ymmärtäen ja arvostaen toisiaan (Rivera & Nickels, 2014, s. 181). Kathleen (2013, s. 2) kuvaa juuri sosiaalisen pääoman olevan kaiken keskiössä, kun puhutaan häiriötilanteista selviämisessä.

Sosiaalisessa pääomassa on kuitenkin monia erilaisia ulottuvuuksia ja kyseessä onkin moniulotteinen kompleksinen asia (Bhandari & Yasunobu, 2009, s. 481). Rivera ja Nickels (2014, s. 183) kertovat, että sosiaalista pääomaa voi olla monenlaista, sekä tyyppistä. Bhandari ja Yasunobu (2009, s. 481) tuovatkin myös esille, että sosiaalisen pääoman mittaaminen on tuon moniulotteisuuden vuoksi haastavaa. Myös da Silva ja muut (2005, s. 621) tuovat esille, että sosiaalisen pääoman mittaaminen voi olla haastavaa. Halpern, (2005, s. 1) kuvaa sosiaalisen pääoman olevan käsitteenä paljon muutakin kuin yhteisöjen sisällä vallitseva kulttuuri tai sosiaaliset verkostot, joissa on tietyt säännöt, joiden avulla ihmiset tulevat toimeen. Hän puhuu eräänlaisesta sosiaalisesta kankaasta, joka kattaa monia ihmisten välisiä sosiaalisia toimintoja. da Silva ja muut (2005, s. 623) kuvaavat sosiaalisen pääoman kuvaavan ihmisten ja yhteisöjen vuorovaikutussuhteita. Bartkus ja Davis (2009, s. 18) kuvaavat kirjassaan, että yleensä sosiaalisen pääoman muodostumisessa kestää pidemmän aikaa, koska luottamuksen ja vuorovaikutuksen muodostuminen ei yleisesti ole nopea prosessi. Halpern (2005, s. 10–11) kertoo sosiaalisen pääoman koostuvan kolmesta osasta, joita ovat verkostot, arvot, normit ja odotukset, sekä rangaistukset.

Uusimman käsityksen mukaan sosiaalista pääomaa ei esiinny, kuin sosiaalisissa tilanteissa ja yhteisöissä vuorovaikutuksen kautta (Fine, 2000, s. 26–28). Hyvin usein sosiaalinen pääoma yhdistetään hyvin homogeenisen ryhmän toimintaan, jossa ihmiset ajattelevat asioista samalla tavalla (Kim & Canella jr., 2008). Halpern (2005, s. 4–5) toteaaakin,

että sosiaalinen pääoma korostaa yhteiskunnan tai yhteisön merkitystä yksilön hyvinvoinnissa. Bhandari ja Yasunobu (2009, s. 483) toisaalta toivat esille, että kyseessä on hyvin kompleksinen käsite, jonka muodostumista on haastavaa havaita. Yleisesti on ajateltu, että sosiaalinen pääoma on ainoastaan hyvä asia (Kreuter & Lezin, 2002, s. 228–229). Hyvä esimerkki vahvan sosiaalisen pääoman merkityksestä yhteisössä tulee esille Järventien (s. 35–37) tekstissä hänen kuvatessaan Emile Durkenheimin huomioita yhteiskunnan merkityksestä itsemurhiin. Saman asian tuo esille myös Halpern (2005, s. 5) omassa kirjassaan. Durkenheim havaitsi tutkiessaan yhteisöpatologiaa, että yhtenäisissä ja solidaarisissa yhteisöissä elävät ihmiset tekivät vähemmän itsemurhia verrattuna muihin yhteisöihin (Järventie 2010, s. 35–37). Vahva sosiaalinen pääoma voidaan liittää myös vahvaan resilienssiin (Ledogar & Fleming, 2008, s. 8). Tutkimuksen tavoite kappaleessani esille tuoma naapuriapu (Jones ja muut, 2020, s. 3–4) on hyvä esimerkki sosiaalisen pääoman vaikutuksesta yhteisöön häiriötilanteissa. Ihminen pystyy siis selviämään paremmin erilaisissa häiriötilanteissa tai haastavissa tilanteissa sosiaalisen pääoman avulla (Rapel 2017, s. 37). Van Der gaag ja Webber (2008, s. 31) kuvaavat vahvan sosiaalisen pääoman auttavan ihmisiä saavuttamaan paremmin itselleen asettamansa tavoitteet.

Onko vahva sosiaalinen pääoma aina kuitenkin hyvä asia. Voiko vahva sosiaalinen pääoma aiheuttaa ongelmia yhteisössä? Ledogar ja Fleming (2008, s. 10) tuovat artikkelissaan esille, että vahva sosiaalinen pääoma ei ole aina hyvä asia. He tuovat esille, että vahva sosiaalinen pääoma voi muodostua myös negatiivisten asioiden ympärille, kuten aggressiivisuuden ja väkivallan. Portes (1998) tuo esille, että vahva sosiaalinen pääoma voi muodostua samalla tavalla negatiivisten asioiden ympärille, kuten myös positiivisten asioiden. Vahvaa sosiaalista pääomaa voidaan siis hyödyntää myös huonoihin asioihin. Toisaalta voi olla myös yhteisöjä, joissa sosiaalista pääomaa ei juuri esiinny ollenkaan eli se on negatiivista, jolloin yhteisöt ovat haavoittuvaisempia (Ledogar & Fleming 2008, s. 11). Myös Halpern (2005, s. 22) tuo esille, että sosiaalista pääomaa voidaan käyttää huonoihin asioihin tai alueella voi olla vahva sosiaalinen pääoma vain tietyillä ryhmillä. Hän tuo esille yhtenä esimerkkinä mafian, jolla on vahva sisäinen sosiaalinen pääoma, jonka avulla he pystyvät toimimaan tehokkaasti. Vahvan sosiaalisen pääoman omaaviin

yhteisöihin voi olla vaikea päästä sisään ja voi olla, että heidän on esimerkiksi vaikea toimia muiden yhteisöjen kanssa yhteistyössä (Kim & Canella jr. 2008, s. 284) Vahva sosiaalinen pääoma voi siis myös eristää yhteisön muusta yhteiskunnasta aiheuttaen samalla ongelmia. Riviera ja Nickels (2014, s. 185) nostavatkin esille, että vahvaa sosiaalista pääomaa esiintyy usein hyvinkin pienissä ja tiiviissä ryhmissä, sekä paikallisissa yhteisöissä.

Kim ja Canella jr. (2008, s. 285) kuvaavat sosiaalisen pääoman ihmisten sisäiseksi ominaisuudeksi, joka liittyy ihmisten osaksi organisaatiota ja toisinpäin. He kuvaavatkin, että sosiaalinen pääoma on eräänlainen yksilöllinen ominaisuus, jota voidaan vahvistaa vuorovaikutuksen kautta. Sosiaalisen pääoman muodostumiselle on tärkeää yhteiskunnan ja yhteiskunnassa toimivien ihmisten välinen yhteistyö, osallistuminen, sekä vuorovaikutus (Kreuter & Lezin, 2002, s. 228–229).

Voidaan ajatella, että juuri sosiaalinen pääoma yhdistää ihmisen yhteiskuntaa ja toisinpäin (Rapeli, 2017, s. 32). Sosiaalinen pääoma auttaa ihmisiä muodostamaan yhteisöjä, jotka toimivat yhteisen hyvän eteen (Kreuter & Lezin, 2002, s. 228–229). Sosiaalisen pääoman muodostumista tapahtuu yhteisöissä vertikaalisesti, sekä horisontaalisesti (Ledogar & Fleming, 2008, s. 9). Sosiaalinen pääoma kuvaakin miten ihmiset ovat yhteydessä toisiinsa ja yhteiskuntaan (Halpern, 2005, s. 1). Ledogar ja Fleming (2008, s. 8) kertovatkin artikkelissaan, että sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahtiajaon kautta yksilölliseen ja yhteisölliseen sosiaaliseen pääomaan. He mainitsevat, että joskus kirjallisuudessa yhteisöllisestä sosiaalisesta pääomasta voidaan puhua myös termillä ekologinen sosiaalinen pääoma. Yhteisölliseen pääomaan kuuluu de Silvan ja muiden (2005, s. 263) mukaan viisi osaa, joita ovat: yhteisön verkostot, kansalaisten osallistuminen yhteisön toimintaan, yhteisön identiteetti, yhteisössä vallitseva vastavuoroisuus ja yhteistyö, sekä luottamus yhteisöön. Yhteisön verkostoilla tarkoitetaan yhteisössä olevien vapaaehtoisten toimijoiden määrää, verkostojen tilaa, sekä yksilöllisiä verkostoja (Ledogar & Fleming, 2008, s. 10). Yhteisön identiteetillä tarkoitetaan puolestaan, että ihmiset tuntevat kuuluvansa yhteisöön ja yhteisössä vallitsee tasa-arvo, sekä solidaarisuus (da Silva ja muut, 2005, s. 263). Yhteisössä vallitsevalla vastavuoroisuudella ja yhteistyöllä tarkoitetaan taas

ihmisten vastuun tunnetta auttaa muita ja luottamusta siihen, että he saavat myös apua tarvittaessa (Ledogar & Fleming, 2008, s. 7).

Ledogarin ja Flemingin (2008, s. 8) mukaan sosiaalinen pääoma voidaan ajatella myös yksilölliseksi ominaisuudeksi yksilön yrittäessä ylläpitää yhteisön tuomia etuja. Coleman (1988) taas ajatteli, että yksilöllinen sosiaalinen pääoma on yksilöllistä varallisuutta sosiaalisessa ulottuvuudessa. Van Der Gaag ja Webber (2008, s. 33) kuvaavat yksilöllisen sosiaalisen pääoman olevan jokainen yhteisön jäsen ominaisuus, jonka avulla hän voi käyttää kaikkia mahdollisia yhteisön resursseja. Halpern (2005, s. 29) kuvaakin, että yhteisön jäsenet tavallaan investoivat omaan sosiaaliseen pääomaansa, jotta he pystyvät paremmin käyttämään yhteisön tarjoamia hyötyjä. Yang (2007, s. 20) kuvaa tutkimuksessaan yksilöllisen sosiaalisen pääoman olevan eräänlainen yhteisössä toimivan yksilön varallisuus, kun hän pääsee ja pystyy käyttämään yhteisön tarjoamia hyötyjä ja etuja. Hän myös toteaa, että edelleen tutkijat käyvät väittelyä siitä pitäisikö sosiaalista pääomaa mitata yksilön vai yhteisön ominaisuutena vai molempina.

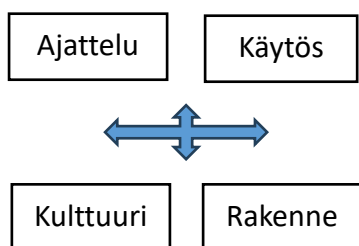
### **2.3 Sosiaalinen vuorovaikutus**

Fine (2000, s. 26–28) tuo esille, että uusimman käsityksen mukaan sosiaalista pääomaa ei esiinny tai muodostu, kuin ihmisten sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tai sen kautta. Ihmisten sosiaalinen ja inhimillinen elämä muodostuvat pitkälti vuorovaikutuksen kautta (Suoninen, 2013, s. 29). Tämän vuoksi vuorovaikutus on tutkimuksen kannalta tärkeää avata käsitteenä, jotta pystymme ymmärtämään paremmin mistä puhutaan. On huomioitava, että vuorovaikutus ei ole ilmiönä mitenkään yksinkertainen ja sitä voi olla haastavaa täysin ymmärtää (Suoninen, 2013, s. 30).

Kaiken sosiaalisen vuorovaikutuksen ydin on kasvokkain tapahtuva kommunikaatio ihmisten välillä (Holler ja muut, 2016, s. 2). Heesen ja Fröhlich (2022, s. 2) toteavatkin verbaalisen kommunikaation olevan kaikista kehittynein ja voimakkain sosiaalisen vuorovaikutuksen väline. On otettava huomioon, että sosiaalista vuorovaikutusta voi olla

monenlaista, eikä se välttämättä tarvitse kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista (Drew & Couper- Kuhlen, 2014, s. 12–13). Kamensky (2015, s. 100) tuokin kirjassaan esille, että teknologian yleistyminen on mullistanut sosiaalisen kanssakäymisemme, emmekä välttämättä tarvitse kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Pirttilä-Backman ja muut (2013, s. 24) tuovat kuitenkin esille, että teknologia ei ole korvannut paikallisissa yhteisöissä kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Toisaalta teknologian yleistymisen myötä ihmisten välinen sosiaalinen vuorovaikutus on saanut uudenlaisia muotoja ja tapoja, jotka ovat helpottaneet vuorovaikutuksen toteutumista (Suoninen, 2013, s. 73–75).

On myös syytä huomioida, että vuorovaikutusta tapahtuu ihmisen ja ympäristön välillä, yhteisön ja ympäristön välillä, vuorovaikutus voi olla siis luonteeltaan monimutkaista riippuvuussuhteiden ansiosta (Kamensky, 2015, s. 101). Cho ja Jonassen (2009, s. 117) tuovatkin, esille, että vuorovaikutusta tapahtuu monessa eri tasossa ja ulottuvuudessa. Saatamme olla niin tottuneita sosiaaliseen vuorovaikutukseen, että emme aina tunnista sosiaalisen yhteisön ja vuorovaikutuksen tärkeyttä (Backman ja muut 2012, s. 27). Vuorovaikutusta muodostuu monien toimijoiden välille ja verkostoituminen lisää ihmisten välistä vuorovaikutusta (Kamensky, 2015, s. 101). Pirttilä- Backman ja muut (2013, s. 27) on jatkuvaa, muuttuvaa, sekä prosessinomaista, eikä vuorovaikutus ole irrallaan oleva tapahtuma, vaan kyse on eräänlaisesta vuorovaikutusjatkumosta.



**Kuvio 2. Vuorovaikutussuhteet Kamenskyn (2015) mukaan.**

Yleisesti sosiaalista vuorovaikutusta on tutkittu ihmisten välillä tapahtuvaksi tapahtumaksi (Cerulo, 2009, s. 531). Suoninen (2013, s. 36) kertooakin vuorovaikutuksen tapahtuvan ihmisten toiminnan vaikutuksesta, vaikka arjessa voi välillä tuntua, että

vuorovaikutus tapahtuu itsestään, omalla painollaan. Pääsääntöisesti vuorovaikutus ihmisten välillä tapahtuu verbaalisesti, mutta ihmiset käyttävät myös paljon ei- verbaalista viestintää (Drew & Couper- Kuhlen, 2014, s. 12–13). Jopa se miten pukeudumme, on ei- verbaalista viestintää ympäristön ja muiden ihmisten kanssa (Knapp ja muut, 2013, s. 5). Ei- verbaalisella viestinnällä onkin vuorovaikutustilanteessa suuri merkitys siinä, miten ihmiset ymmärtävät tilanteen (Suoninen, 2013, s. 48–49). Ei- verbaalista vuorovaikutusta tapahtuukin huomaamatta päivittäin jokaisessa vuorovaikutustilanteessa, jossa olemme (Knapp ja muut, 2013, s. 3). Suoninen (2013, s. 49) toteaaakin, että ilmeillä on suuri merkitys siinä, miten ymmärrämme vuorovaikutuksen. Päivittäisessä elämässämme vastaanotamme jatkuvasti staattisia ja dynaamisia ei- verbaalisia viestejä, näitä ei- verbaalisia annamme ulospäin sekä vuorovaikutustilanteissa että ollessamme yksin (Knapp ja muut, 2013 s. 4). Saadessamme ei- verbaalista viestintää annamme sille merkityksen oman käsityksemme kautta (Knapp ja muut, 2013, s. 4). Heesen ja Fröhlich (2022, s. 3) nostavat esille, että usein nostamme verbaalisen vuorovaikutuksen keskiöön tarkastellessamme kommunikaatiota, jonka vuoksi ei- verbaalinen viestintä voi jäädä usein liian vähälle huomiolle, koska se on myös yksi tärkeimmistä vuorovaikutuksen välineistä. Varsinkin lapsuudessa ei- verbaalisen kommunikaation merkitys korostuu, kun lapsi ei pysty tuottamaan tarvittavaa verbaalista viestintää (Heesen & Fröhlich, 2022, s. 3).

Organisaatioissa päivittäin ihmisten välillä tapahtuu paljon suunniteltua ja ei- suunniteltua vuorovaikutusta (Morgan, 2006, s. 37). Morgan (2006, s. 39) nostaa esille, että organisaatioissa vuorovaikutusta tapahtuu kaikkien organisaatioon sidoksissa olevien toimijoiden kanssa, olkoon kyse sitten vaikkapa asiakkaasta tai tavarantoimittajasta. Huomiotaan on ottava myös, että ihmiset voivat kokea vuorovaikutustilanteet hyvin eri tavalla. (Drew & Couper- Kuhlen, 2014, s. 12–13.) Vuorovaikutusta voidaan käyttää myös moneen tarkoitukseen, voimme yrittää esimerkiksi vaikuttaa toisten ihmisten mielipiteisiin tai muuttaa heidän toimintaansa (Suoninen, 2013, s. 43–44). Vuorovaikutuksella tarkoitetaan siis kaikkia kanssakäymistä yksilöiden kesken ja sitä on monenlaista (Cerulo, 2009, s. 532). Täysin selkeää ja kirkasta kuvaa siitä millaista vuorovaikutus on emme voi saada, koska se sisältää paljon riippuvaisuussuhteita (Suoninen, 2013, s. 31). Vuorovaikutus

onkin hyvin joustavaa, adaptoituvaa ja itse- organisoituvaa vuorovaikutuksen edetessä (Dale ja muut 2013). Suoninen (2013, s. 59–61) tuo myös esille miten voimme käsittää vuorovaikutuksen hyvin eri tavalla, riippuen esimerkiksi kulttuurillisista lähtökohdista. Sosiaalisessa organisaatiossa vallitsevat säännöt, joiden mukaan vuorovaikutuksen tulisi tapahtua, esimerkiksi että ei puhuta päällekkäin ja annetaan kaikkien sanoa mielipiteensä (Levison ja Torreira, 2016, s. 11).

Ihmisten välinen vuorovaikutus perustuu vuorovaikutus järjestelmään, jossa ihmiset vaihtavat ajatuksia ja viestejä keskenään kommunikaation keinoin (Holler ja muut, 2016, s. 6). Holler ja muut 2016, s. 6–7) korostavat, että kyseessä on hyvin kompleksinen järjestelmä, jossa on paljon muuttujia ja keskinäisriippuvuuksia. Vuorovaikutukseen osallistuvien tarvitsee tehdä useita erilaisia toimenpiteitä vuorovaikutuksen aikana, jotta kommunikaatio voisi onnistua (Riest ja muut, 2016, s. 62). Olemme noin puolet hereillä olo ajastamme osallisina tuossa järjestelmässä ollessamme vuorovaikutuksessa järjestelmien ja ihmisten kanssa (Heesen ja Fröhlich, 2022, s. 4). Levison ja Torreira (2016, s. 10) myös kuvaavat, että ihmiset ovat keskenään kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa suurimman osan ajasta, jonka he ovat hereillä. Verbaalinen vuorovaikutus onkin muuttanut ihmisten kommunikaatiota vahvasti vuosien aikana (Heesen ja Fröhlich, 2022, s. 4). Pääsääntöisesti ihmiset tarvitsevat toisiaan, jotta he pystyvät suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla, ilman hyvää vuorovaikutusta emme välttämättä pysty parhaimpaamme (Pirttilä- Backman ja muut, 2013, s. 12–14).

### **2.3.1 Etätöön vaikutukset vuorovaikutukseen**

Windeler ja muut (2017, s. 981) korostavat vuorovaikutuksen laadun merkitystä varsinkin kokoaikaisesti etätöitä tekevien keskuudessa, jotta työuupumusta voidaan vähentää. He toteavat, että huonolla vuorovaikutuksella etätöitä tekevien keskuudessa on yhteys työuupumukseen. Huomionarvoista on myös ottaa huomioon niiden työntekijöiden mahdollisesti kasvava työtaakka ja muuttunut vuorovaikutus, jotka jäävät esimerkiksi toimistolle töihin eivätkä ole etätöissä kotona. Toimistolla työskentelyä jatkavat työntekijät voivat joutua esimerkiksi ottamaan vastaan viestejä ja kommunikoimaan niiden



työntekijöiden kanssa, jotka ovat kotona etätöissä (Golden, 2007, s. 1642). Toisaalta Windeler ja muut (2017, s. 985) tuovat esille, että etätöissä työntekijät voivat vastaanottaa ja olla jatkuvasti osallisena vuorovaikutukseen, joka voi aiheuttaa heille väsymystä. Mitä hajautetummin organisaation työntekijät ovat sitä enemmän heille tulee vuorovaikutusta keskenään, jolloin myös uudenlaisia tehtäviä ilmaantuu, koska kaikki työntekijät eivät ole samassa paikassa (Golden, 2007, s. 1641).

COVID-19 pandemian myötä etätöskentelyn yleistyttyä työntekijöiden kasvotusten tapahtunut vuorovaikutus väheni huomattavasti ihmisten siirtyessä laajasti etätöihin (Schall & Chen, 2021, s. 1404). Golden (2007, s. 1650) tuo esille, että kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus on paljon informatiivisempaa, eikä väsytä työntekijöitä niin paljoa, kuin etätökalujen kautta tapahtuva vuorovaikutus. Schall ja Chen (2021, s. 1406) tuovat myös esille, että rajoittunut kommunikaatio organisaation sisällä on vaikuttanut esimerkiksi siihen, miten työhyvinvoinnista pidetään huolta, koska ihmisten ollessa etätöissä kommunikaatio voi jäädä vajaaksi, eikä organisaation kannalta tärkeät viestit välttämättä tavoita johtoa.

Etätöskentely muuttaa todennäköisesti vuorovaikutusta, kuten muun muassa Golden (2007, s. 1645), sekä Schall ja Chen (2021, s. 1408) tuovat esille. Muuttunut vuorovaikutus voi aiheuttaa ongelmia organisaatiossa, sekä työntekijöiden keskuudessa. Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen vähentyessä sanattoman viestinnän laatu voi heikentyä ja aiheuttaa väärinymmärryksiä ihmisten välillä (Schall & Chen, 2021, s. 1410).

## **2.4 Sosiaalinen eristäytyminen**

Ihmiset tarvitsevat toisiaan selviytyäkseen ja menestyäkseen (Cacioppo ja muut, 2011, s. 18). Sosiaalinen eristäytyminen määritellään tilaksi, jossa ihminen tai ihmiset haluaisivat olla vuorovaikutuksessa ja kontaktissa toistensa kanssa, mutta eivät jostain syystä kykene siihen (Biordi & Nicholson, 2013, s. 101). Cacioppo ja muut, (2011, s. 18) tuovat esille, että sosiaalisella eristäytymisellä voi olla ihmiselle monia haittavaikutuksia, kuten

älyllisten toimintojen laskemista. Biordi ja Nicholson (2013, s. 102) tuovat sosiaalisen eristäytymisen haittoina esille masennuksen ja yksinäisyyden.

Sosiaalisen suhteet ja sosiaalinen vuorovaikutus on avain asemassa sosiaalisen eristämisen ehkäisemisessä (Hortulanus ja muut, 2013, s. 4). Lähes minkä asteinen sosiaalisen vuorovaikutuksen heikentyminen tai sosiaalisten roolien muuttuminen voi aiheuttaa sosiaalista eristämistä (Biordi ja Nicholson 2013, s. 103). Hortulanus ja muut, (2013, s. 4–5) tuovat myös esille, että oikeastaan minkä tahansa tyyppinen muutos sosiaalisessa ympäristössä voi aiheuttaa sosiaalista eristämistä, ja riski sosiaaliselle eristämismiselle on aina myös yksilöllinen. Sosiaalinen eristämisminen voi lisätä ihmisten herkkyyttä erilaisille uhille ja laskea kykyä selviytyä vastoinkäymisistä (Cacioppo ja muut, 2011, s. 17).

Parigi ja Henson II (2014, s. 155–156) tuovat esille, että sosiaalinen eristämisminen voi olla myös seurausta nykyajan vieraannuttavasta elämäntyylistä. He nostavat esille, että sosiaalinen media ja uudet digitaaliset vuorovaikutuksen tavat voivat heikentää sosiaalista vuorovaikutusta, ja aiheuttaa sosiaalista eristämismistä. Sosiaalisesta ryhmästä poistuminen voi aiheuttaa sosiaalista eristämismistä, jonka vuoksi on erityisen tärkeää ylläpitää sosiaalisia verkostoja (Hortulanus & Machielse, 2006, s. 10–11).

## **2.5 Resilienssi**

Systemaattisesti resilienssiä käsitteenä alettiin jäsentämään ja tutkimaan sosiaalityön, sekä psykologian tieteenaloilla toisen maailmansodan jälkeen (Hyvönen ja muut, 2019, s. 16). Resilienssiä onkin tutkittu hyvin paljon sosiaalityeissä (Li ja muut, 2018, s. 256). Mistä sana resilienssi on oikein alkuaan lähtenyt? Alun perin resilienssi sana on lähtöisin latinankielisestä sanasta ”resiliere”, jolla tarkoitetaan vapaasti suomennettuna takaisin tulemistä tai palaamista (Hoisseini ja muut, 2016). Käsitteenä resilienssi sana juontaakin juurensa aina antiikin Rooman asti, jolloin resilienssillä tarkoitettiin hyppäämistä tai takaisin kimpoamista (Hyvönen ja muut, 2019, s. 16). Ensimmäisenä resilienssiä alettiin käyttää käsitteenä tekniikassa, psykologiassa, sosiaalieconomisten systeemin ja

ekonomioiden tutkimisessa (Dalberg & Johanssen- Henry, 2015). Alenperin 1900- luvun alkupuolella psykologian tutkijat kiinnittivät huomioita ihmisten kykyyn adaptoitua haastavissa tilanteissa ja selviytyä vastoinkäymisistä (Masten ja muut, 2004, s. 118).

On hyvä huomioida, että resilienssi käsitteenä voidaan ymmärtää eri tavalla riippuen siitä, millaisista taustaoletuksista sitä tarkastellaan. Hosseini ja muut (2016, s. 47) tuovatkin esille, että resilienssille käsitteenä on vuosien saatossa tarjottu monenlaista määritelmää, mutta täyteen yhteisymmärrykseen ei ole päästy. Fysiikassa resilienssillä tarkoitetaan aineen tai objektin kykyä pitää muotonsa taivuttaessa tai venyttäessä, kun taas sosiaalitieteissä resilienssillä tarkoitetaan ihmisten kykyä selviytyä vastoinkäymisistä (Southwick & Charney, 2012, s. 6). Southwick ja Charney (2012, s. 6) muistuttavat kuitenkin, että resilienssissä on kyse kompleksisesta, dynaamisesta, sekä moniulotteisesta asiasta, joka ei ole yksinkertainen. Allenby ja Fink (2005, s. 1034) taas kuvasivat resilienssin olevan systeemin ominaisuus, joka auttaa systeemiä säilyttämään toimintansa, sekä rakenteensa kohdatessaan ulkoisia tai sisäisiä ongelmia (Hosseini ja muut, 2016, s. 49). Edellä mainittu esimerkki on loistava siitä, miten resilienssi voidaan käsittää eri tavalla riippuen siitä missä tilanteessa sitä käsitellään tai tutkitaan. Hallintotieteissä, sosiaalitieteissä tai yhteiskuntatieteissä resilienssillä voidaan taas tarkoittaa ihmisen reaktiota yksittäiseen haasteelliseen tilanteeseen tai tapahtumaan tai pidemmällä aikavälillä kasautuviin haasteisiin (Fox & Walter, 2022, s. 3–4). Edellä mainittujen esimerkkien kautta voidaan paremmin ymmärtää, miten resilienssille voidaan antaa monta erilaista merkitystä riippuen kontekstista, jossa siitä puhutaan.

Resilienssin avulla ihmiset ja yhteiskunnat pystyvät rakentamaan tarkoituksenmukaista infrastruktuuria, jonka avulla voidaan vastata erilaisiin häiriötilanteisiin (Lustig ja muut, 2020, s. 3). Resilienssissä on moni erilaisia näkökulmia ja sitä on syytä hyödyntää erilaisissa häiriötilanteissa (Rapeli, 2017, s. 37). Fox ja Walter (2022, s. 4) muistuttavat myös, että resilienssin olevan käsitteenä hyvin kompleksinen asia, jota voi olla haastava havainnoida tai mitata.

Resilienssin muodostamisesta on tullut monien häiriötilanteisiin valmistavien ohjelmien strateginen tavoite (Mavhura ja muut, 2021, s. 1). Mavhura ja muut (2021, s. 2) toteavatkin resilienssin olevan nykypäivänä kansainvälisesti laajasti käytetty käsite puhuttaessa häiriötilanteista. Monille johtajille, jotka toimivat häiriötilanteiden ja varautumisen parissa resilienssi on käsitteellinen työkalu, jonka avulla he pystyvät paremmin ymmärtämään ihmisten toimintaa häiriötilanteiden vaikuttaessa heidän elämäänsä, sekä asuinalueeseensa (Mavhura ja muut, 2021, s. 1). Fox ja Walter (2022, s. 4) tuovat myös esille, että resilienssi voidaan jakaa kahteen ulottuvuuteen, jotka ovat ympäristöllinen ja yksilöllinen. Ympäristöllinen resilienssi voidaan ajatella tarkoittavan myös yhteisöllistä resilienssiä (Fox & Walter, 2022, s. 4). Adger ja Brown (2009, s. 109) kuvaavatkin resilienssin olevan voimavara, jonka avulla ihmiset ja ekosysteemit pystyvät adaptoitumaan erilaisiin riskeihin ja muutoksiin.

Tässä pro -gradu tutkielmassa resilienssinä käsitteenä tarkoitetaan yksilön ominaisuutta, sisältäen sisäisen ja adaptiivisen resilienssin, sekä yhteisöjen resilienssiä, koska ihmiset muodostavat yhteisöt. On kuitenkin muistettava, että resilienssin mittaaminen on hyvin haasteellista sen moniulotteisuuden vuoksi (Mavhari ja muut, 2021, s. 2–3). Resilienssiä voidaan ajatella tutkittavat ja käsiteltävän myös institutionaalisella ja kansainvälisellä tasolla, kuten Hyvönen ja muut (2019) esittävätkin, mutta näiden kahden resilienssin tason tarkastelu ei ole tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukaista.

### **2.5.1 Yksilön resilienssi**

Resilienssillä voidaan tarkoittaa ihmisen reaktiota yksittäiseen traumaattiseen tapahtumaan tai haasteisiin, jotka kasaantuvat ajan myötä (Fox & Walter, 2022, s. 3–4). Ajatukseksi ihmisen yksilöllinen resilienssi on ollut ihmisten tiedossa jo hyvin pitkään, olemmehan nähneet ja tavanneet ihmisiä, jotka ovat selvittäneet heitä kohdanneet vastoinkäymiset (Masten ja muut, 2004, s. 117–118). Yksilön resilienssiin voi vaikuttaa yksilölliset tekijät, ympäristölliset tekijät ja biologiset tekijät, myös yksilön geneettisten ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutus voi vaikuttaa resilienssiin (Herman ja muut, 2011, s. 255–

256). Onkin tärkeää käsittää ja ymmärtää millaisia yksilöllisiä ominaisuuksia resilientiltä ihmiseltä vaaditaan (Hyvönen ja muut, 2019, s. 35).

Connor (2003, s. 77–80) kertoo omassa resilienssin mallissaan, että resilienteiltä ihmisiltä voidaan erottaa seitsemän ominaista piirrettä, jotka tekevät heistä resilienttejä. Hänen esille tuomansa luonteenpiirteet ovat positiivisuus, itseluottamus, kokeilunhalu, luovuus, vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa, taito priorisoida, luovuus, sekä innovatiivisuus. Hänen mukaansa nämä seitsemän tekevät ihmisestä resilientin. Ristikangas ja muut (2021, s. 240) korostavat myös, että resilientin ihmisen tulee olla armollinen itselleen, eikä vaatia itseltään liikaa. Resilienssin perustan luo ihmisen kyky selviytyä erilaisista elämää häiritsevistä tilanteista (Tierney, 2014, s. 166).

Resilienssillä tarkoitetaan usein ihmisen kykyä selviytymään erilaisista stressaavista tilanteista mukautumalla, sekä ylläpitämällä toimintakyvyn (Herman ja muut, 2011, s. 257). Toisaalta Herman ja muut (2011, s. 258) toteavat resilienssin olevan myös yksilön kykyä ylläpitää ja säilyttää mielenterveys kohdatessaan traumaattisia kokemuksia. Yleensä resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä mukautua tilanteeseen ja jopa menestyä vastoinkäymisistä huolimatta (Fox & Walter, 2022, s. 3). Ristikangas ja muut (2021, s. 235) taas kuvaavat resilienssin olevan ihmisen henkistä kestävyyttä, sekä sinnikkyyttä, jonka avulla he selviävät raskaista ja koettelevista tilanteista ja pystyvät palauttamaan toimintakykynsä. Yksilön resilienssi voidaan jakaa taas kahteen erilaiseen muotoon, adaptiiviseen ja sisäiseen resilienssiin (Rapeli, 2017, s. 31). Myös Tierney (2014, s. 173) jakaa ihmisen yksilöllisen resilienssin sisäiseen ja adaptiiviseen resilienssiin. Sisäisellä resilienssillä Tierney (2014, 173–174) tarkoittaa ihmisen sisäisiä ominaisuuksia, joiden avulla hän pystyy toimimaan erilaisissa häiriötilanteissa. Hän kuvaa sisäisen resilienssin taas olevan adaptiivisen resilienssin voimavara, jonka avulla adaptiivinen resilienssi voidaan aktivoita häiriötilanteessa.

Tierneyn (2014, s. 173–174) kuvaaman sisäisen ja adaptiivisen resilienssin mallin mukaan Adger ja Brown (2009, s. 109) kuvaavat artikkelissaan juuri miten sisäinen resilienssi

otetaan käyttöön muuttuvassa tilanteessa, joka vaatii adaptaatiota. Jokainen meistä voi kohdata elämässään haastavia ja pelottavia hetkiä, toiset pelko voi lamaannuttaa, mutta toiset pystyvät toimimaan (Southwick & Charney, 2012, s. 39). Sisäinen resilienssi on siis henkilön sisäinen kyky tai ominaisuus selvitä häiriötilanteista, sekä traumaattisista tapahtumista (Cutter, 2016, s. 112). Southwick ja Charney (2012, 39–40) toteavat, että juuri pelottavissa tilanteissa ihmisen sisäinen resilienssi muuttuu adaptiiviseksi resilienssiksi, joka auttaa ihmistä toimimaan ja adaptoitumaan muuttuneeseen tilanteeseen. Adaptiivinen resilienssi aktivoituu vasta häiriötilanteen tai traumaattisen tapahtuman jälkeen, jolloin ihminen pystyy oppimaan, mukautumaan ja selviämään traumaattisesta tilanteesta (Cutter 2016, s. 111–112). Adaptiivinen resilienssi auttaa meitä mukautumaan ja oppimaan selviytymään haastavista tilanteista. Hyvä esimerkki adaptiivisen resilienssin aktivoitumisesta sisäisen resilienssin voimasta on Southwickin ja Charneyn (2012, s. 1–6) kertomat esimerkit siitä, miten ihmiset pystyivät selviytymään ja toimimaan New Yorkissa syyskuun 11. päivä vuonna 2001 tapahtuneiden terrori-iskujen jälkeen. Adaptiivisen resilienssin ansiosta ihmiset pystyivät mukautumaan ja oppimaan selviytymään kyseisen katastrofin jälkeen (Southwick & Charney, 2012, s. 1–6).

Resilienssillä voi olla monta erilaista määritelmää ja se voi olla monille vieras, mutta jokainen meistä on törmännyt elämänsä aikana vähintäänkin yksilölliseen resilienssiin (Ristikangas ja muut, 2021, s. 235). Esimerkki resilienssiä vaativasta tilanteesta on se, kun avaimemme on voinut jäädä sisälle asuntoon, ja meidän on pitänyt pystyä mukautumaan yllättävään tilanteeseen ja säilyttää toimintakykymme (Ristikangas ja muut, 2021, s. 235).

### **2.5.2 Yhteisöllinen ja organisatorinen resilienssi**

Resilienssin voidaan ajatella olevan muutakin kuin pelkästään yksilön ominaisuus selvitä vastoinkäymisistä (Southwickin & Charneyn, 2012, s. 7). Barasa ja muut (2018, s. 498) kuvaavat resilienssin oleva eräänlainen systeemin ominaisuus kestää ja selvitä vastoinkäymisistä tai uusista yllättävistä tilanteista. Resilienssin avulla yhteiskunnat pystyvät muodostamaan eräänlaisen kapasiteetin ehkäistä, sekä minimoida häiriötilanteiden aiheuttamia haittoja ja vahinkoja (Mavhura ja muut, 2021, s. 10). Kaikissa yhteisöissä on

ihmisten ympäristön kanssa muodostamia sosiaalisia suhteita, jotka muodostavat yhteisön keskeisen infrastruktuurin ja selkärangan resilientille yhteisölle (Hyvönen ja muut, 2019, s. 40). Hyvönen ja muut (2019, s. 40) toteavatkin, että voidaan ajatella, että juuri ihmisten yksilöllinen resilienssi luo pohjan yhteisölliselle resilienssille.

Voidaan esimerkiksi puhua organisatorisesta tai yhteisöllisestä resilienssistä (Annarelli & Nonino, 2016, s. 2). Yhteisöllisellä resilienssillä tarkoitetaan yhteisöjen kykyä odottaa, varautua ja vastata, sekä adaptoitua yllättäviin häiriötilanteisiin, joita organisaatiot voivat kohdata (Lusting 2020 ja muut, 2020, s. 2). Organisatorinen resilienssin ja yhteisöllisen resilienssin voidaan ajatella olevan hyvin lähellä toisiaan (Aldrich & Meyer, 2014, s. 254). Aldrich ja Meyer (2014, s. 256) kuvaavatkin yhteisöllisellä resilienssillä tarkoitettavan yhteisön kykyä säilyttää toimintakykynsä, sekä selviytyä erilaisista häiriötilanteista. Kantur ja Iseri- Say (2015) toteavatkin, että nykypäivän hyvin nopeasti muuttuvassa maailmassa organisaatioiden ja yhteisöjen pitää olla resilientimpiä kuin aikaisemmin.

Organisaation resilienssi on eräänlainen tasapaino ennalta- ehkäisevien toimenpiteiden ja organisaation tuottavuutta lisäävien toimenpiteiden välillä (Lusting ja muut, 2020, s. 3). Organisaatioon sisällä toimii erilaisia palautejärjestelmiä, joiden avulla organisaatiot pystyvät oppimaan aikaisemmista tapahtumista (Bhamra ja muut 2011, s. 5376). Organisaatiossa pitää tapahtua ennalta-ehkäisevää kontrollia, mielenhallintaa, toimintakyvyn optimointia, sekä adaptiivista innovaatiota (Lusting ja muut, 2020, s. 3). Bhamra ja muut (2011, s. 5377) kertovatkin, että organisatorinen resilienssi on osa organisaation kapasiteettiä tehdä tarvittavia organisaation sisäisiä muutoksia häiriötilanteiden sattuessa. Jokaisessa yhteisössä monia erilaisia systeemejä, joiden sisällä ne toimivat ja joiden sisällä on monia keskinäisriippuvuuksia ja vuorovaikutuksia (Mavhari ja muut, 2021, s. 11). Häiriötilanteet eivät vaikuta ainoastaan yksilöön, vaan myös näiden systeemien kautta moniin yhteisöihin ja organisaatioihin (Mavhari ja muut, 2021, s. 10). Hyvönen ja muut (2019, s. 41) tuovat esille, että resilienteiltä yhteisöiltä vaaditaan ketteryyttä, lujatekoisuutta, toimintojen päällekkäisyyttä, sekä kekseliäisyyttä.

### 3 Sosiaalisen pääoman ja resilienssin yhteys

Rapeli (2017, s. 36–37) nostaa esille, että sosiaalisella pääomalla ja ihmisen sisäisellä resilienssillä on selkeä yhteys. Hän korostaa, että vahva sosiaalinen pääoma luo pohjan ihmisen sisäiselle resilienssille, joka aktivoi adaptiivisen resilienssin mahdollisen haasteellisen tilanteen, kuten häiriötilanteen sattuessa. Ledogar ja Fleming (2008, s. 8) tuovat tutkimuksessaan esille, että sosiaalinen pääoma on juuri resilienssin lähde, eikä ilman sosiaalista pääomaa ole resilienssiä. Kordan ja muut (2019, s. 132) tuovat esille tutkimuksessaan, että sosiaalisella pääomalla ja resilienssillä on voimakkaasti positiivinen ja merkitsevä yhteys syöpää sairastavien ihmisten keskuudessa. Kordan ja muut (2019, s. 132) toteavat myös, että sosiaalinen pääoma ja resilienssi ovat vahvasti yhteydessä syöpää sairastavien ihmisten hyvinvointiin. Vahvalla sosiaalisella pääomalla on ajateltu olevan vahva yhteys ihmisten ja yhteisöjen resilienssiin, sekä sitä kautta ihmisten terveyteen ja kykyyn selviytyä haastavista tilanteista, kuten erilaisista häiriötilanteista (Wickens ja muut, 2015, s. 333). Argentiinassa Tucuman kaupungissa tehdyssä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin COVID-19 pandemian vaikutuksia ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin, nousi esille, että ihmiset selviytyivät pandemian aiheuttamasta kaaoksesta ja kurjuudesta vahvojen sosiaalisten verkostojensa avulla (Carter & Cordero, 2022, s. 10). Carter ja Cordero (2022, s. 3) nostavatkin esille, että juuri resilienssi oli se kollektiivinen ja yksilöllinen vastaus pandemialle, jonka avulla ihmiset pystyivät selviämään pandemian aiheuttamista negatiivisista vaikutuksista mahdollisimman hyvin. Li ja muut (2018, s. 260) nostavat esille naapureiden välisen sosiaalisen pääoman vaikutuksen ihmisten resilienssiin ja selviytymiseen haastavista tilanteista.

Yksilöllinen ja yhteisöllinen sosiaalinen pääoma on suuri voimavara erilaisissa häiriötilanteissa, koska sen avulla yhteisöt pystyvät hyödyntämään yhteisön omaavia resursseja todella hyvin luoden samalla pohjaa vahvalle resilienssille (Aldrich & Meyer, 2014, s. 258). Monet häiriötilanteita tutkivat ovatkin viime vuosien aikana tunnistaneet, että tiiviit yhteisöt työskentelevät yhteistyössä selviytyäkseen ja toipuakseen katastrofien vaikutuksista (Aldrich & Meyer, 2014, s. 259). COVID-19 pandemiasta selviytyivät parhaiten ne ihmiset, joilla oli vahva sosiaalinen pääoma oman naapurustonsa sisällä, nämä ihmiset



olivat paljon myönteisempiä tulevaisuudesta, sekä heillä oli vahvempi resilienssi (Carter & Cordero, 2022, s. 4). Carter ja Cordero (2022, s. 10) korostavatkin sosiaalisen pääoman ja resilienssin vahvaa keskinäisriippuvuutta omassa tutkimuksessaan. Tiiviissä yhteisössä on siis vahva sosiaalinen pääoma, jonka myötä näihin yhteisöihin on muodostunut vahva resilienssi selviytyä haastavista tilanteista. On kuitenkin syytä huomioida, että aina vahvasta sosiaalisesta pääomasta ei ole hyötyä häiriötilanteissa (Wickes ja muut, 2015, s. 331–332). He toteavat, että vahvan sosiaalisen pääoman omaavat ryhmät saattavat jäädä yhteiskunnan paitsioon, jolloin heidän kykynsä selviytyä ja toipua häiriötilanteissa voi alentua. Erilaiset yhteiskuntien ja maiden väliset konfliktit voivat myös aiheuttaa sosiaalisen pääoman, sekä resilienssin vähentymistä. Esimerkiksi Ugandan sisällisota on aiheuttanut, että maan sisäiset ryhmittymät ovat etäännyneet toisistaan ja väkivallan uhka on aiheuttanut luottamuksen vähentymistä yhteiskuntaan, minkä vuoksi ihmisten sosiaalinen pääoma ja resilienssi ovat kärsineet (De Luca & Verpoorten, 2015, s. 670).

Yleisesti vahvasta sosiaalisesta pääomasta on suuri hyöty resilienssin muodostumisessa, sekä erilaisista häiriötilanteista selviytymisessä (Aldrich & Meyer, 2014, s. 260). Aldrich ja Meyer (2014, s. 261) nostavatkin esille, sekä korostavat naapuriavun merkitystä häiriötilanteista selviytymisessä, vahvan sosiaalisen pääoman ansiosta naapurit saavat ja antavat paljon apua ja tukea naapureilleen, mikäli he sitä tarvitsevat. Kaikki yhteisöt eivät kuitenkaan ole resilienttejä, koska jotkut yhteisön sosiaaliset rakenteet voivat olla sellaiset, että sosiaalisen pääoman ja sitä kautta resilienssin muodostumiselle ei ole riittäviä edellytyksiä (Wickes ja muut, 2015, s. 331). Onkin tärkeää havaita, että kaikki yhteisöt ja yhteiskunnat eivät ole luonnostaan resilienttejä, vaan sosiaalisen pääoman ja resilienssin muodostumiselle tarvitaan tietynlaiset olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet (Wickes ja muut, 2015, s. 333–334). Olisikin erityisen tärkeää, että yhteisöissä pyrittäisiin parantamaan sosiaalista yhtenäisyyttä, sekä luottamusta (Aldrich & Meyer, 2014, s. 260).

Sosiaalisella pääomalla ja resilienssillä on vahva yhteys keskenään, eikä sillä ole väliä minkä ikäisistä yhteisön jäsenistä puhutaan (Kordan ja muut, 2019, s. 134). Kordanin ja muiden (2019, s. 137) mukaan vahvan sosiaalisen pääoman ja resilienssin

muodostumiselle ei ole siis esteitä iästä riippumatta. Carter ja Cordero (2022, s. 4–5) tuovat kuitenkin esille tutkimuksessaan COVID-19 pandemian vaikutuksista ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin Argentiinassa, että iällä, sekä koulutuksella on vaikutusta ihmisten sosiaaliseen pääomaan. Heidän tulostensa mukaan esimerkiksi 50–60-vuotiailla on suurempi sosiaalinen pääoma omassa naapurustossaan, kuin 20–28-vuotiailla.

Kiinassa tehdyssä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin perheen sisäisen sosiaalisen pääoman vaikutuksia lapsiin, joista vanhemmat ovat jostain syystä joutuneet luopumaan todettiin, että vahvalla perheen sisäisellä sosiaalisella pääomalla oli vahva yhteys lapsien hyvään resilienssiin (Li ja muut, 2018, s. 259–260). Li ja muut (2018, s. 260) toivat esille myös, että vertaisryhmien merkitys sosiaalisine verkostoineen olivat merkittävässä roolissa lapsien resilienssin muodostumiselle. Li ja muut (2018, s. 261) nostivat lisäksi esille, kuinka yhteisön sosiaalinen pääoma vaikutti hyvin voimakkaasti positiivisessa mielessä lapsien resilienssiin. Samanlaisia tuloksia yhteisön vahvan sosiaalisen pääoman vaikutuksista resilienssiin saatiin tutkittaessa hurrikaani Katarinan tuhoista selviytymistä New Orleansissa Yhdysvalloissa. Tutkimuksessa havaittiin, että vahvan yhteisön omaavan sosiaalisen pääoman ansiosta ihmiset olivat resilienttejä ja pystyivät auttamaan toisiaan, sekä selviytymään mahdollisimman hyvin katastrofin jälkeen (Riviera & Nickels, 2014, s. 186). Riviera ja Nickels (2014, s. 186) nostavat esille, että varsinkin kolmannen sektorin toimijat nousivat voimakkaasti esille katastrofin jälkeen hallinnon hapuillessa pelastustoimissaan. Birch ja Whittam (2006, s. 340) korostavatkin kolmannen sektorin merkitystä sosiaalisen pääoman luomisessa, sekä muodostamisessa kansallisilla alueilla.

Kathleen (2013, s. 3) nostaa myös artikkelissaan esille tarkastellessaan aikaisempaa kirjallisuutta liittyen suuriin katastrofeihin ja niistä toipumiseen, että sosiaalinen pääoma on niin sanottu moottori, jonka muodostaa resilienssin ja saa aikaan toipumisprosessin. Kathleenin (2013, s. 3) kuvaamassa prosessissa tapahtuu juuri se mitä Rapeli (2017, s. 36–37) tuo esille väitöskirjassaan, että sosiaalinen pääoma muodostaa ihmisen sisäisen resilienssin, jonka avulla ihminen pystyy käynnistämään adaptiivisen resilienssinsä

pystyäkseen toimimaan erilaisissa häiriötilanteissa. Hyvönen ja muut (2019, s. 40–41) korostavat sosiaaliseen pääomaan panostamisen tärkeyttä, kun halutaan luoda yhteisöllistä resilienssiä. Bernier ja Meinzen-Dick (2020, s. 170) tuovat myös esille, että yhteisöön perustuvat organisaatiot, kuten kolmannen sektorin toimijat ovat erityisen tärkeässä asemassa, kun pyritään luomaan yhteisöllistä resilienssiä. He kokevat, että juuri sosiaalisen pääoman vahvistumisen kautta voidaan parantaa ihmisten resilienssiä. Chowdhury ja muut (2018, s. 1213) tuovat omassa tutkimuksessaan, jossa tutkittiin sosiaalisen pääoman vaikutuksia organisatoriseen resilienssiin turismiyrityksissä Uudessa-Seelannissa totesivat, että sosiaalisella pääomalla ja organisatorisella resiliensillä on vahva yhteys toisiinsa. Heidän näkemyksensä mukaan juuri vahvan sosiaalisen pääoman, joka vallitsee organisaatiossa se voi selvitä isommistakin vastoinkäymisistä. Onkin ajateltu, että sosiaalinen pääoma sosiaalisten yhteyksien kautta vahvistaa resilienssiä, sekä muita toipumista nopeuttavia ja sen alkuun panevia mekanismeja varsinkin katastrofien yhteydessä (McGillivray, 2018, s. 117). Chowdhury ja muut (2018, s. 1222) esittävätkin, että sosiaalisella pääomalla olisi vahva vaikutus adaptiivisen resilienssin aktivoitumiseen. Toisaalta Rapeli (2017, s. 36–37) korostaa sosiaalisen pääoman ja ihmisen sisäisen resilienssin yhteyttä sisäisen resilienssin aktivoitumisen adaptiivisen resilienssin niin tarvittaessa.

Sosiaalinen pääoma ja resilienssi ovat hyvin toisiinsa sidoksissa olevia, sekä toisiinsa vaikuttavia käsitteitä ja ilmiöitä. Varsinkin sosiaalinen pääoma vaikuttaa resilienssin muodostumiseen, sekä ihmisten toimintaan mahdollisissa häiriötilanteissa. Monissa tutkimuksissa, kuten edellä on ilmennyt sosiaalinen pääoma ja resilienssi kaikilla sen tasoilla yhdistetään toisiinsa. Ilman vahvaa sosiaalista pääomaa ei voi olla niin vahvaa resilienssiä ja toisinpäin. Tarvitsemme toisiamme, sekä toistemme tukea, jotta pystymme toimimaan ja selviytymään parhaalla mahdollisella tavalla varsinkin häiriötilanteiden sattuessa.

### 3.1 Vahvan sosiaalisen pääoman mahdolliset haitat

Sosiaalista pääomaa, ja varsinkin vahvaa sellaista kuvaillaan usein kaksiteräiseksi miekaksi (Villalonga- Olives & Kawachi, 2017, s. 105). Voimakkaan sosiaalisen pääoman omaava ryhmä voi eristäytyä muista, koska he eivät koe tarvetta olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Durlauf, 1999, s. 2). Myös Villalonga- Olives ja Kawachi (2017, s. 107) tuovat esille samanlaisia huolenaiheita liittyen vahvaan sosiaaliseen pääomaan. He tuovat esille saman asian, että vahvan sosiaalisen pääoman omaava ryhmä voi eristäytyä muusta väestöstä. Törmäämme sosiaaliseen pääomaan monissa päivittäisissä toiminnossamme sitä ehkä huomaamatta (Poikela, 2005, s. 10). Voiko vahvasta sosiaalisesta pääomasta olla haittaa, eikä ainoastaan hyötyä niin kuin monesti tuodaan esille? Villalonga- Olives ja Kawachi (2017, s. 108) tuovatkin esille, että monesti vahvan sosiaalisen pääoman aiheuttamat haittavaikutukset jätetään huomioimatta.

Monesti vahva sosiaalinen pääoma mielletään esimerkiksi ihmisten kyvykkyydeksi tehdä yhteistyötä keskenään (Poikela, 2005, s. 13). Bowles (1999, s. 8) nostaa esille, että vahvan sosiaalisen pääoman omaavat yhteisöt pystyvät paremmin ratkaisemaan ongelmiaan kollektiivisista ottaen paremmin huomioon kokonaisvaltaisen mielipiteen. Durlauf (1999, s. 2) tuo kuitenkin esille, että vahva sosiaalinen pääoma voi aiheuttaa, jopa ristiriitoja, sekä riitatilanteita ryhmän sisällä, jos osan ryhmän välillä vallitsee suurempi sosiaalinen pääoma kuin toisen osan välillä. Poikela (2005, s. 13) nostaa esille sosiaalisen pääoman vahvan vaikutuksen ihmisten välisessä luottamuksessa, jolloin vahvan sosiaalisen pääoman omaavat ihmiset luottavat paremmin toisiinsa. Mitä jos kaikilla ryhmässä ei olekaan yhtä vahva sosiaalinen pääoma, eivätkä he luota toisiinsa? Bowles (1999, s. 6) korostaa, että juuri yhteisöt vaikuttavat demokraattisessa valtiossa yhteiskunnan toimintaan, jonka vuoksi sosiaalinen pääoma on hyvin tärkeä asia tarkastella.

Portes (1998) nostaa esille neljä erilaista syytä miksi vahva sosiaalinen pääoma ei ole aina välttämättä hyödyllistä. Vahvan sosiaalisen pääoman omaavassa ryhmässä voi nousta esille liian kovia vaatimuksia esimerkiksi tukea muita ryhmän jäseniä, ja ryhmän jäsenien voi olla haastavaa löytää paikkaansa ryhmässä. Vahva sosiaalinen pääoma voi

rajoittaa ryhmän jäsenien vapautta ja lisätä informatiivista kontrollia ryhmän sisällä. Vahvan sosiaalisen pääoman omaavaan ryhmään voi olla haastavaa liittyä, ja ryhmän vuorovaikutus ryhmän ulkopuolisten kanssa voi olla heikkoa. Viimeisenä asiana hän nostaa esille, että liiallinen yhdenmukaisuuden vaatiminen ryhmässä voi aiheuttaa ristiriitoja, jos osa ryhmän jäsenistä haluaa erota ryhmästä. Myös Poikela (2005, s. 13–14) nostaa esille, että sosiaalista pääomaa olisi myös hyvä tarkastella negatiivisten asioiden kautta. Tällaisina asioina hän nostaa esille muun muassa vahvojen edun ja luovuuden lannistamisen.

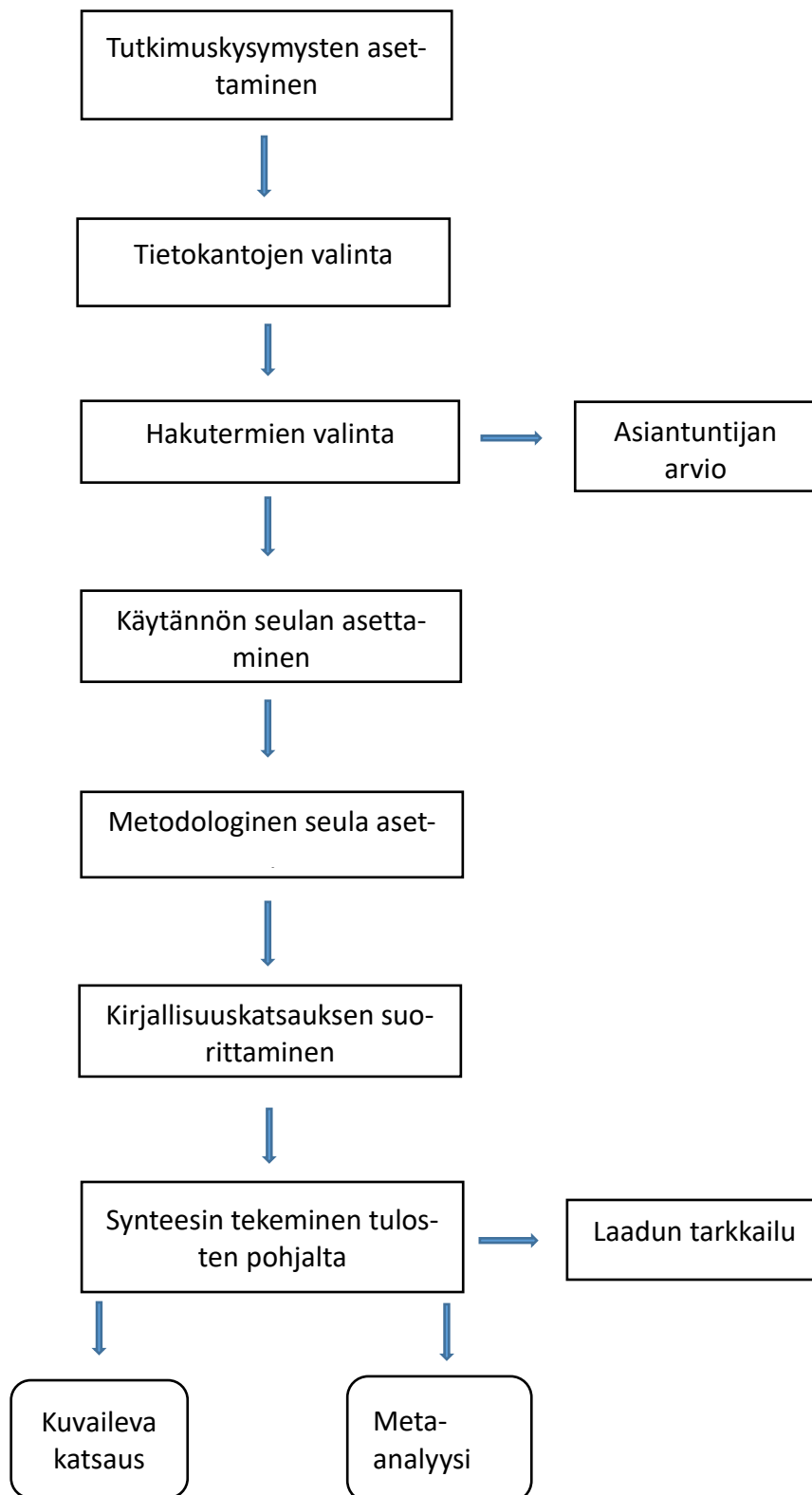
Sosiaalisella pääomalla voi olla monenlaiset kasvot, kuten Villalonga- Olives ja Kawachi (2017, s. 105) nostavat esille. Tämän vuoksi onkin erityisen tärkeää sosiaalista pääomaa tarkastellessa, että sillä voi olla myös haitallisia vaikutuksia ryhmän ja yhteiskunnan toimintaan. Emme voi aina huomioida ainoastaan sosiaalisen pääoman positiivisia vaikutuksia.

## 4 Tutkimusaineisto ja menetelmä

Seuraavassa kappaleessa kuvataan tutkimusmenetelmä käytetty systemaattinen kirjallisuus, sekä aineiston analyysiin käytetty laadullinen sisällön analyysi. Kappaleessa kuvataan aineiston mukaanotto- ja poissulkukriteerit, tietokannat, joista tutkimuksen aineisto haettiin valintakriteerit, tietokannat, joista aineistoa haettiin, sekä esitellään hakusanat ja hakulauseet.

### 4.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Pro gradu -tutkielmassa tutkimusmenetelmänä käytetään systemaattista kirjallisuuskatsausta, koska sen avulla pystytään vastamaan tarkkoihin tutkimuskysymyksiin aikaisemman tutkimustiedon pohjalta (Rother, 2007, s. 2). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystytään testaamaan tarkasti hypoteeseja käymällä läpi aikaisempaa tutkimustietoa (Nightingale, 2009, s. 381). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on metodologinen tutkimus, jossa tietoa tutkimuksen aiheesta etsitään systemaattisesti tietyn protokollan mukaan käyttämällä tietokantoja (Rother, 2007, s. 1). Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 83) kuvaavat systemaattisen kirjallisuus katsauksen olevan luonteeltaan teoreettinen tutkimus. Systemaattisen kirjallisuus katsauksen voidaan kuvata olevan eräänlainen tiivistelmä aikaisemmasta tutkimustiedosta, joka koskee tiettyä aihetta (Salminen, 2011, s. 15). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystytään tunnistamaan, valikoimaan, sekä kriittisesti arvioimaan aikaisempaa tutkimustietoa koskien tutkimuksen aihetta (Rother, 2007, s. 1–2). Tutkimusmenetelmänä systemaattinen kirjallisuuskatsaus on erinomainen, kun halutaan etsiä ja arvioida olemassa olevaa tutkimustietoa tutkittavasta aiheesta, sekä sen avulla voidaan yhdistää olemassa olevaa tietoa ja vastata tarkasti tutkimuskysymyksiin (Vilkkä, 2023, s. 5).



Kuvio 3. Kirjallisuuskatsauksen suorittaminen Finkin (2005, s. 54) mallin mukaan.

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tässä pro gradu -tutkielmassa suoritetaan käyttämällä Finkin mallia, joka on esitelty edeltävässä kuviossa. Finkin mallissa systemaattinen kirjallisuuskatsaus suoritetaan käyttämällä seitsemän portaan mallia. (Fink, 2005 s. 3–5). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus suoritetaan Finkin mallia käyttäen, koska se on tunnettu ja yleinen malli systemaattisen kirjallisuuskatsauksen suorittamiseen. Okoli ja Schabram (2010, s. 2) artikkelissaan kuvaavat Finkin kirjan olevan hyvä opas systemaattisen kirjallisuuskatsauksen suorittamiseen ja Finkin mallin olevan tarkoituksen mukainen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen suorittamiseen.

## 4.2 Aineiston analyysi

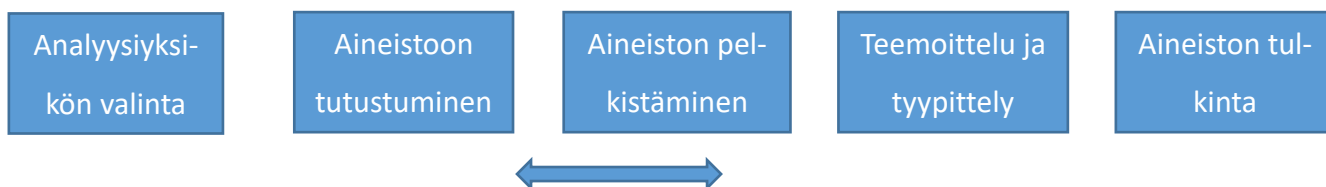
Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella kerätty materiaali analysoidaan käyttäen laadullista sisällön analyysiä. Laadullisella sisällön analyysillä tarkoitetaan aineiston analysoinnin metodia, jota ei ohjaa mikään tarkka teoria tai epistemologia (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 78). Usein laadullisen tutkimuksen aineiston analyysissä aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena (Alasuutari, 2011, s. 31). Laadullisia sisällön analysointimenetelmiä on monenlaisia (Eskola & Suoranta, 1998, s. 115). Alasuutari (2011, s. 32) kuvaa, että laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi sisältää kaksi vaihetta riippumatta, millä tavalla aineisto tullaan analysoimaan, nämä kaksi vaihetta ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Puusa (2020, s. 143) taas kuvaa laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin yhdistävän analyysin ja synteessin eli aineistoa analysoimalla luodaan synteesi väitteiden ja argumenttien välille. Aineiston analyysiä tehtäessä aineistoa voidaan tarvittaessa tiivistää, luokitella tai pelkistää, kun taas synteessivaiheessa pyritään luomaan hyvä kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä (Puusa, 2020, s. 142–143).

Tässä pro gradu -tutkielmassa aineiston analyysimenetelmä on aineistopohjainen tutkimusmenetelmänä käytetyn systemaattisen kirjallisuuskatsauksen takia (Puusa, 2020, s. 145). Laadullisena sisällönanalysointimenetelmänä käytetään teemoittelua ja tyyppittelyä, koska tämän aineiston analyysimenetelmän avulla aineistosta pystytään löytämään samankaltaisuuksia (Eskola & Suoranta, 1998, s. 131). Tyyppittelyn tarkoituksena on erotella aineistosta kiinnostavat asiat tyyppisiin, jonka pohjalta yritetään esittää tyyppiesimerkki



aineiston pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 80). Ennen tyypittelyä aineisto pitää jakaa teemoihin, koska muuten tyypittely ei onnistu (Eskola & Suoranta, 1998, s. 131). Tyypittelyn avulla pystytään tuomaan esille tiettyjä teemoja koskevia asioita mahdollisesti yleisiksi eli kyseessä on induktiivinen päättely (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 80–81). Tyypittelyllä tarkoitetaan aineistossa esiintyvien havaintojen tematisointia, sekä käsitteellistämistä (Pusa, 2020, s. 150). Tyypittelyn avulla pystytään vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla kappaleessa kolme esitettyihin tutkimuskysymyksiin, koska samankaltaisuuksien etsimisen ohella voidaan aineistosta etsiä poikkeavuuksia (Eskola & Suoranta, 1998, s. 131–132).

Aineiston analyysi tehdään viidessä vaiheessa, kuten Puusa (2020, s. 143) kirjassaan esittää. Analyysin vaiheet ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu, sekä lopuksi aineiston tulkinta. On kuitenkin syytä muistaa, että edellä mainitut vaiheet tapahtuvat usein päällekkäin ja samaan aikaan tutkimuksen edetessä, jolloin vaiheita voi olla haasteellista erotella tutkimusprosessin aikana (Puusa, 2020, s. 143). Analyysiyksikkönä toimii systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla löydetyt ja valitut artikkelit. Tämän jälkeen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla löydettyihin artikkeleihin tutustutaan, jonka jälkeen aineisto pelkistetään sellaiseen muotoon, jossa sitä pystytään hyvin tarkastelemaan. Tämän vaiheen jälkeen tapahtuu aineiston teemoittelu, sekä tyypittely esille nousevien havaintojen pohjalta. Aivan lopuksi tapahtuu aineiston tulkinta ja tutkimusraportin kirjoittaminen.



**Kuvio 4.** Aineiston analyysin eteneminen Pusan (2020, s. 143) mukaan.

### 4.3 Aineiston valinta

Tutkimusaineisto kerättiin käyttämällä Sage Journals online, Taylor & Francis online journal library, SpringerLink, Oxford University Press Journals, JSTOR Arts & Sciences I Collection XML Gateway, Punmed, ABIIN collection sekä Wiley online library tietokantoja. Tietokannat valittiin, koska niissä uskotaan löytyvät tutkimukselle hyödyllistä tietoa. Kaikissa näissä tietokannoissa julkaistaan hallintotieteen, sosiaalitieteen ja yhteiskuntatieteen julkaisuja, joissa jokaisessa voidaan julkaista tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olevia artikkeleita. Kyseiset tietokannat valittiin mukaan tutkimukseen sen takia, että niissä julkaistaan hallintotieteeseen, sosiaalitieteeseen ja yhteiskuntatieteeseen liittyviä artikkeleita. Alun perin Pubmed ja ABIIN collection tietokannat eivät olleet valittujen tietokantojen joukossa, mutta tarkemman tarkastelun jälkeen, sekä kattavamman tiedonhaun takaamiseksi nämä tietokannat valittiin mukaan, koska niistä uskottiin löytyvän tutkimukselle arvokkaita tutkimuksia, sekä niissä julkaistaan hallintotieteen, sosiaalitieteen ja yhteiskuntatieteen julkaisuja.

Tietokannoissa tehtiin alustavia manuaalisia hakuja, jolla selvitettiin millaisia artikkeleita tietokannoissa, julkaistiin ja voisivatko ne olla tutkimukselle hyödyllisiä. Tietokantoja olisi voitu valita tutkimukseen enemmänkin, mutta muut tietokannat eivät olisi olleet niin vahvasti hallintotieteeseen, sosiaalitieteeseen ja yhteiskuntatieteeseen liittyviä, jolloin hakusanoilla, joita tutkimuksessa käytettiin, olisi voitu saada huomattavasti liikkaa hakutuloksia, eikä hakutulosten läpikäyminen enää olisi ollut tarkoituksenmukaista. Esimerkiksi tekniikan tutkimuksessa resilienssi voi saada käsitteenä aivan eri merkityksen kuin tässä tutkimuksessa resilienssillä tarkoitetaan, jonka vuoksi käytetyt tietokannat rajattiin edellä mainittuihin tietokantoihin. Esimerkiksi Hosseini ja muut (2016, s. 54) katsausartikkelissaan tarkastelevat millaisia erilaisia määritelmiä systeemin resilienssille on annettu tekniikan tutkimuksessa. Muista tietokannoista olisi voitu siis saada hyvin paljon tällä pro gradu -tutkielmalle turhia, sekä haitallisia hakutuloksia varsinkin resilienssiin liittyen, jonka vuoksi päädyttiin aikaisemmin mainittuihin tietokantoihin.

#### 4.3.1 Mukaanottokriteerit

Pro gradu -tutkielmaan hyväksytään 12–20 artikkelia niiden sopivuuden perusteella. Tutkimuksia voidaan hyväksyä pro -gradu tutkielmaan enemmän riippuen, paljonko kriteerit täyttäviä tutkimuksia lopulta löytyy (Snyder 2019, s. 334). Hyväksytyt tutkimukset tulee olla julkaistu vuosien 2014–2022 välillä, artikkelien tulee olla vertaisarvioituja ja niiden otsikossa tai tiivistelmässä tulee olla mainittu etätö ja sosiaalinen eristäytyneisyys, tai etätö ja sosiaalinen pääoma, tai resilienssi ja etätö. Tutkimuksissa etätöskentelyllä tulee tarkoittaa, että työntekijät työskentelevät kokoaikaisesti etänä. Tutkimuksien julkaisuuden ajankohta asetettiin välille 2014–2022, koska uskottiin, että tällä ajanjaksolla on kirjoitettu tutkimukselle mielenkiintoisia artikkeleita. Vaikkakin etätöskentely yleistyivät hyvin rajusti COVID-19 pandemian myötä, mutta se ei silti ollut mikään täysin uusi ilmiö, jonka vuoksi päädyttiin, että mielenkiintoisia artikkeleita on voitu julkaista jo ennen pandemiaa (Wang ja muut, 2022, s. 2). Pro -gradu tutkielmassa haluttiin myös tarkastella COVID-19 pandemian aiheuttaman kriisin mahdollisia vaikutuksia ihmisten kokemukseen etätöskentelystä, jonka vuoksi mukaan valittiin myös ennen pandemiaa sijoittuvia tutkimuksia. Tutkimuksien tulee lisäksi olla englanninkielisiä kansainvälisiä artikkeleita, koska näin systemaattisen tiedonhaun suorittaminen on luotettavampaa ja tiedonhallinta on helpompaa. Suomenkielisiä tutkimuksia ei haettu, koska se olisi tehnyt tiedonhaun suorittamisesta haasteellisempaa, ja alustavien tietokannoissa tehtyjen hakujen perusteella todettiin, että suomenkielisiä tutkimuksia ei ole juuri tehty liittyen tämän pro gradu -tutkielman kiinnostuksen kohteisiin.

#### 4.3.2 Poissulkukriteerit

Mukaan ei hyväksytty suomenkielisiä tutkimuksia, koska alustavien tiedonhakujen perusteella suomenkielisiä laadukkaita artikkeleita ei ollut saatavilla. Suomessa tehdyt tutkimukset olivat lähes aina englanninkielisiä kansainvälisiä artikkeleita. Muun kuin englanninkielisiä tutkimuksia ei otettu mukaan tutkimukseen, koska pro gradu -tutkielman tekijällä ei ollut riittävää kielitaitoa muun kielisten tutkimusten hakemiseen ja läpikäymiseen.

Ennen vuotta 2014 julkaistuja tutkimuksia ei otettu mukaan systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen, koska muuten tiedonhaun tulosten läpikäyminen olisi ollut haastavaa, sekä tässä pro gradu -tutkielmassa haluttiin tarkastella mahdollisimman uutta tietoa. Vuoden 2022 jälkeen julkaistuja tutkimuksia ei otettu mukaan, koska tiedonhaku systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen oli aloitettu loppuvuodesta 2022.

Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ei otettu myöskään mukaan tutkimuksia, joiden otsikossa tai johdannossa ei ollut mainittu vähintään etätyöskentelyä, ja sosiaalista eristäytyneisyyttä tai sosiaalista pääomaa tai resilienssiä, koska muuten tutkimukset eivät antaisi tarpeeksi tietoa tutkitusta aiheesta.

#### **4.3.3 Hakusanat ja hakulauseet**

Hakusanoina käytettiin ainoastaan englanninkielisiä hakusanoja ja hakulauseita, koska tässä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa keskityttiin kansainvälisiin tutkimuksiin tutkittavasta aiheesta, koska näin uskottiin löytyvän parhaiten uusinta ja tarkoituksenmukaisinta tietoa tutkittavasta aiheesta. Hakusanoina käytettiin telework, remote work, social capital ja resilience. Telework ja remote work valittiin hakusanoiksi, koska ne molemmat tarkoittavat etätyötä ja pelkästään vain yhtä etätyötä tarkoittavaa sanaa käyttämällä hakutulokset olisivat voineet jäädä turhan suppeiksi. Englanninkieliset etätyötä tarkoittavissa hakusanoissa päädyttiin edellä mainittuun kahteen, koska niiden uskottiin olevan yleisimmät termit tai sanat, joilla etätyöhön viitataan englanninkielisessä tutkimuksessa. Alustavien tiedonhakujen perusteella edellä mainittu oletamus todettiin pitävän paikkansa. Useammilla etätyöhön viittaavilla sanoilla tehdyillä tiedonhauilla hakutulosten määrä olisi voinut kasvaa liian suureksi, jolloin hakutuloksia olisi ollut hyvin haastava käsitellä ja analysoida, jolloin virheiden mahdollisuus olisi kasvanut liian suureksi. Edellä mainituilla hakusanoilla uskottiin saavan riittävästi, sekä kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta, jonka vuoksi laajemmalle määrälle hakusanoja tai hakutermejä ei nähty perustelluksi. Joitain pro -gradu tutkielmalle mielenkiintoisia tutkimuksia saattoi

jäädä pois, johtuen etätyötä tarkoittavista englanninkielisistä hakusanoista, mutta sen ei uskottu vaikuttavan pro gradu -tutkielman laatuun ja luotettavuuteen.

### Taulukko 3. Hakusanat

|                |
|----------------|
| Social capital |
| Resilience     |
| Telework       |
| Remote work    |

Hakulauseina käytettiin haettaessa seuraavaa: Telework OR "remote work" AND "social capital", sekä Telework OR "remote work" AND resilience. Sosiaalista pääomaa ja resilienssiä koskevat haut rajattiin kahdeksi erilliseksi hakulauseeksi, koska muutoin hakutuloksia olisi tullut todella paljon, jolloin hakutulosten läpikäyminen olisi ollut hyvin haastavaa ja pitkäkestoista, sekä virheiden mahdollisuus olisi kasvanut. Eriyttämällä sosiaaliseen pääomaan ja etätyöhön, sekä resilienssiin ja etätyöhön liittyvät tiedonhaut toisistaan uskotaan vältettävän, että tutkimukseen sopivia artikkeleita jäisi pois tutkimuksesta sen vuoksi, että hakutuloksia olisi haastava käsitellä luotettavasti. Riskinä on, että samoja artikkeleita tulee vastaan molemmilla hakulauseilla, mutta sillä ei ole merkitystä tutkimuksen luotettavuuteen, koska näin pystytään kuitenkin rajaamaan hakutulosten määrää helpommin käsiteltäväksi.

## 4.4 Tutkimusaineisto

Tiedonhaku systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen suoritettiin 26.9.2022- 26.2.2023. Tutkimusaineisto saatiin kerättyä Taylor & Francis Online Journal Library, Pubmed, BIIN collection, SAGE Journals Online - SAGE Premier, sekä Wiley Online Library Journals tietokannoista. Oxford University Press Journals, SpringerLink ja JSTOR Arts & Sciences I Collection XML Gateway tietokannoista systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ei hyväksytty mukaan yhtään tutkimusta.

Taylor & Francis Online Journal Library tietokannasta saatiin hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience hakutulokseksi 627 tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" hakutulokseksi saatiin 137 tutkimusta. Pubmed tietokannasta hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience hakutulokseksi saatiin 32 tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" hakutulokseksi saatiin kuusi tutkimusta. ABIIN collection tietokannasta saatiin hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience hakutulokseksi 381 tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" hakutulokseksi saatiin 168 tutkimusta. SAGE Journals Online - SAGE Premier tietokannasta saatiin hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience hakutulokseksi 322 tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" hakutulokseksi saatiin 77 tutkimusta. Wiley Online Library Journals tietokannasta saatiin hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience hakutulokseksi 366 tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" hakutulokseksi saatiin 81 tutkimusta.

Allaolevissa taulukoissa esitellaan hakutulokset hakulauseittain ja tietokannoittain.

**Taulukko 4. (Telework OR "remote work") AND resilience.**

|   |                |
|---|----------------|
| Taylor & Francis Online Journal Library | 627 tutkimusta |
| Pubmed                                  | 32 tutkimusta  |
| ABIIN collection                        | 381 tutkimusta |
| SAGE Journals Online - SAGE Premier     | 322 tutkimusta |
| Wiley Online Library Journals           | 366 tutkimusta |

**Taulukko 5. (Telework or "remote work") AND "social capital"**

|   |                |
|---|----------------|
| Taylor & Francis Online Journal Library | 137 tutkimusta |
| Pubmed                                  | 6 tutkimusta   |
| ABIIN collection                        | 168 tutkimusta |
| SAGE Journals Online - SAGE Premier     | 77 tutkimusta  |
| Wiley Online Library Journals           | 81 tutkimusta  |

#### 4.4.1 Valitut tutkimukset

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kautta pro gradu -tutkielmaan valittiin mukaan yhteensä 12 tutkimusta Taylor & Francis Online Journal Library, Pubmed, ABIIN collection, SAGE Journals Online - SAGE Premier, sekä Wiley Online Library Journals tietokannoista. Manuaalisen haun kautta valittiin lisäksi mukaan kolme tutkimusta. Alun perin manuaalisella haulla löydettiin neljä tutkimusta, mutta tarkemman tarkastelun jälkeen yksi tutkimuksista ei täyttänyt mukaanottokriteerejä. Manuaalisella haulla tarkoitetaan tässä pro -gradu tutkielmassa sitä, kun mukaan valittujen tutkimusten sisällysluettelot tarkastettiin, ja katsottiin, löytyykö niistä pro gradu -tutkielmalle mielenkiintoisia tutkimuksia. Tämän jälkeen manuaalisella haulla löydetty tutkimukset käytiin huolellisesti läpi, ja katsottiin täyttävätkö ne mukaanottokriteerit. Alun perin tutkimukseen otettiin mukaan yhteensä 19 artikkelia. Tarkemman tyypittelyn ja teemoittelun jälkeen 19 tutkimuksesta neljä jätettiin pois tutkimuksesta, koska tarkemman tarkastelun jälkeen ne eivät täyttäneet mukaanottokriteerejä.

Taylor & Francis Online Journal Library tietokannasta mukaan hyväksyttiin kolme tutkimusta. Hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience mukaan valittiin kaksi tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" mukaan valittiin yksi tutkimus.

Pubmed tietokannasta mukaan hyväksyttiin kaksi tutkimusta. Hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience mukaan valittiin kaksi tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" mukaan ei valittu yhtään tutkimusta.

ABIIN collection tietokannasta mukaan valittiin kolme tutkimusta. Hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience mukaan valittiin kaksi tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" mukaan valittiin yksi tutkimus.

SAGE Journals Online - SAGE Premier tietokannasta hyväksyttiin kolme tutkimusta. Hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience mukaan valittiin kaksi

tutkimusta, ja hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" mukaan valittiin yksi tutkimus.

Wiley Online Library Journals tietokannasta hyväksyttiin yksi tutkimus. Hakulauseella (Telework OR "remote work") AND resilience mukaan valittiin yksi tutkimus. Hakulauseella (Telework OR "remote work") AND "social capital" mukaan ei valittu yhtään tutkimusta.

#### **Taulukko 6. Hyväksytyt tutkimukset**

|   |               |
|---|---------------|
| Taylor & Francis Online Journal Library | 3 tutkimusta  |
| Pubmed                                  | 2 tutkimusta  |
| ABIIN collection                        | 3 tutkimusta  |
| SAGE Journals Online - SAGE Premier     | 3 tutkimusta  |
| Wiley Online Library Journals           | 1 tutkimus    |
| Manuaalinen haku                        | 2 tutkimusta  |
| Yhteensä                                | 15 tutkimusta |

Pro -gradu tutkielmaan valittiin yhteensä 15 artikkelia, jotka on lueteltu vuosiluvuittain liitteissä tämän pro -gradu tutkielman lopussa (Liite 1, Liite 2, Liite 3, ja Liite 4). Taulukoissa esitellään tutkimukset tarkemmin. Taulukoissa tuodaan esille tutkimuksien nimi, tekijät, tavoite, menetelmät, sekä keskeisimmät tulokset. Lisäksi mukaan valitut tutkimukset on esitetty aakkosjärjestyksessä, josta ne on helpompi lukea ja havainnoida (Liite 5).



## 5 Pro gradu -tutkielman eteneminen

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus eteni Finkin (2005, s. 54) mallin mukaan. Tutkimuksen aiheen määrittely ja tutkimuskysymyksiä muodostuminen tapahtui syyskuussa 2022. Tutkimussuunnitelma tehtiin vuonna 2022 syyskuun lopussa, jolloin määriteltiin myös tutkimuksen aikataulu ja eteneminen. Tutkimussuunnitelman tekemisen yhteydessä hahmoteltiin hakusanat ja hakulauseet, sekä suoritettiin manuaalisia hakuja tietokannoissa, jotta saatiin selville mistä tietokannoista löytyisi tutkimukselle kiinnostavaa ja hyödyllistä aineistoa. Hakutermit arviottiin vielä tarkasti, jotta niiden avulla pystyttäisiin löytämään mahdollisimman hyödyllistä ja tarkkaa tietoa, jonka avulla tutkimuskysymyksiin voitiin vastata mahdollisimman kattavasti. Hakutermin valinnan jälkeen määriteltiin mukaanotto- ja poissulkukriteetit, jotka liittyvät vahvasti metodologiseen seulaan.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku suoritettiin aikavälillä 26.9.2022–26.2.2023. Tiedonhaun jälkeen kaikki valitut artikkelit käytiin vielä yksityiskohtaisesti läpi poissulku- ja mukaanottokriteerit huomioiden, jonka jälkeen kaksi artikkelia jätettiin pois, ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimusten kokonaismääräksi muodostui 15 kappaletta. Aineistonkeruun jälkeen tutkimusaineisto teemoiteltiin ja tyypiteltiin tutkimuskysymysten mukaan. Tutkimusaineistolle suoritettiin laduullinen sisällönanalyysi, joka suoritettiin teemoittelun ja tyypittelyn kautta. Aineiston analyysistä ja sen etenemisestä kerrotaan seuraavassa kappaleessa tarkemmin.

Pro gradu -tutkielma kirjoitettiin lopulliseen muotoonsa aikavälillä 28.4-23.8.2023. 1.-23.8.2023 välisenä aikana suoritettiin vielä viimeiset tarkastukset ja laadun arvionti, jonka pohjalta tehtiin muutamia korjauksia tutkielmaan. Pro gradu -tutkielman kirjoittamisen aikana on otettu huomioon ohjaavan opettajan ja vertaisten palaute, jonka perusteella tutkielman muotoa ja kirjoitusasua on muokattu. Laatua tarkkailtiin koko tutkielman tekemisen ajan, jonka avulla varmistettiin mahdollisimman luotettava ja eettisesti suoritettu tutkimus.

**Taulukko 7. Tutkimuksen vaiheet**

| Tutkimuksen vaihe                      | Aika                |
|--|---------------------|
| Aiheen määrittely                      | 10–16.9.2022        |
| Tutkimussuunnitelman tekeminen         | 17.9–25.9.2022      |
| Tiedonhaku                             | 26.9.2022–26.2.2023 |
| Aineiston analyysi                     | 27.2–27.4.2023      |
| Tutkimuksen kirjoittaminen ja synteesi | 28.4–23.8.2023      |

### 5.1 Aineiston analyysin vaiheet

Aineisto analysoitiin käyttäen Pusan (2020, s. 143) mallia aineiston analysoinnin etenemisestä. Aineiston analysoinnissa käytettiin Adobe Acrobat Standaarit- ohjelmistoa ja kaikki aineisto on PDF muodossa. Aineistoa säilytettiin tietokoneella, ja muistitikulla. Jokaiselle tietokannalle ja hakulauseelle oli omat digitaaliset kansionsa, joiden avulla tutkimusaineisto oli helpommin käsiteltävissä ja tarkasteltavissa. Myös manuaalisesti löydetuille tutkimuksille oli oma digitaalinen kansionsa. Näin tutkimusaineiston ylläpitäminen ja käsittely oli kaikista helpoin toteuttaa. Analyysiyksiköt valittiin jo systemaattisen kirjallisuuskatsauksen hakusanoja ja hakulauseita valittaessa. Analyysiyksikköinä toimivat tutkimusten otsikot ja tiivistelmät, joissa puhuttiin etätyöstä ja sosiaalisesta pääomasta, etätyöstä ja sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, etätyöstä ja sosiaalisesta eristäytyneisyydestä, sekä etätyöstä ja resilienssistä.

Aineiston keruun jälkeen kaikki systemaattisella ja manuaalisella tiedonhauulla mukaan valittu tutkimukset luettiin läpi, ja varmistettiin, että niiden avulla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin. Neljä tutkimusta jätettiin pois systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta aineistoon tutustumisen jälkeen, jonka jälkeen jäljelle jäi 15 artikkelia, jotka on esitelty vuosiluvuittain tämän pro gradu -tutkielman lopussa (Liite 1, Liite 2, Liite 3 ja Liite 4), jotka ovat mukana systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa.

Aineistoon tutustumisen jälkeen aineisto pelkistettiin käymällä kaikki mukaan valitut tutkimukset huolellisesti läpi, ja alleviivaavalla tutkimukselle merkitykselliset kohdat.

Jokainen mukaan valittu tutkimus luettiin huolellisesti läpi kolme kertaa, jotta varmasti kaikki tutkimukselle oleelliset kohdat löydettiin. Kaikki tutkimukset olivat englanninkielisiä, jonka vuoksi tarkka ja huolellinen lukeminen useampaan kertaan oli perusteltua ja tärkeää. Vaikka tutkijan englannin kielen taito on hyvä, mutta koska kyseessä ei ole tutkijan äidinkieli voi oleellisia asioita jäädä pois tutkimuksesta tai teksti voidaan ymmärtää väärin, jonka takia myös tutkimukset luettiin kolmeen kertaan läpi. Aineistosta alleviivattiin kaikki kohdat, joissa mainittiin etätyö ja sosiaalinen pääoma, tai sosiaalinen vuorovaikutus, tai sosiaalinen eristäytyneisyys, tai resilienssi. Kaikki aineisto pidettiin digitaalisessa muodossa, ja alleviivaukset tehtiin digitaalisesti käyttämällä Adobe Acrobat Standard-ohjelmistoa. Näin vältettiin suurta määrää paperia, joka on ekologista, mutta näin tutkimusaineistoa oli myös helpompi ylläpitää ja käsitellä. Tutkielman luotettavuus parantui, kun käytettiin yhtä ohjelmistoa, jolla aineistoa käsiteltiin, ja aineisto oli helpommin ja selkeämmin käsiteltävissä.

Aineiston pelkistämisen jälkeen tehtiin aineiston teemoittelu ja tyypittely. Aineisto jaettiin pelkistämisen mukaan seuraaviin teemoihin: etätyö ja sosiaalinen pääoma, etätyö ja sosiaalinen vuorovaikutus, etätyö ja sosiaalinen eristäytyminen, sekä etätyö ja resilienssi. Lisäksi verrattiin, löytyikö COVID-19 pandemian ajan tutkimuksien ja niin sanotun normaaliajan tutkimuksien välillä eroavaisuuksia siitä, miten ihmiset kokivat etätyöskentelyn. Teemoittelun jälkeen jokaiseen teemaan jaettu aineisto käytiin tarkasti läpi ja tyypiteltiin millaisia erilaisia asioita kyseisen teeman sisältä, nousi esille tutkimuskysymyksiin liittyen. PDF Aineiston tyyppejä olivat etätyön vaikutukset sosiaaliseen pääomaan, etätyön vaikutukset sosiaaliseen vuorovaikutukseen, etätyön vaikutukset sosiaaliseen eristäytyneisyyteen, sekä etätyön vaikutukset resilienssiin. Tyypittely merkittiin aineistoon ympäröimällä kyseiset kohdat teemoittelun sisällä. Lopuksi koko aineisto luettiin vielä läpi, jos aineistosta löytyisi vielä mielenkiintoisia teemoja, jotka eivät liity tutkimuskysymyksiin. Mielenkiintoisena teemana löytyi etätyö ja sen aiheuttamat kodin ja työn väliset ristiriidat. Tyypittelyn myötä nousi esille sukupuolen vaikutus etätyön aiheuttamiin kodin ja työn välisiin ristiriitoihin.

Lopuksi tutkija pyrki mahdollisimman objektiiviseen aineiston tulkintaan, kirjoittamalla tulososien perustuen ainoastaan aineistosta esille nousseisiin teemoihin ja tyyppeihin ilman, että niitä irrotettiin asiayhteydestä. Tulosten kirjoittamisen jälkeen tulokset tarkistettiin kahdesti ja verrattiin aineistosta saatuihin teemoihin ja tyyppeihin, jotta tulokset olisivat objektiiviset ja mahdollisimmat tarkat kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä.

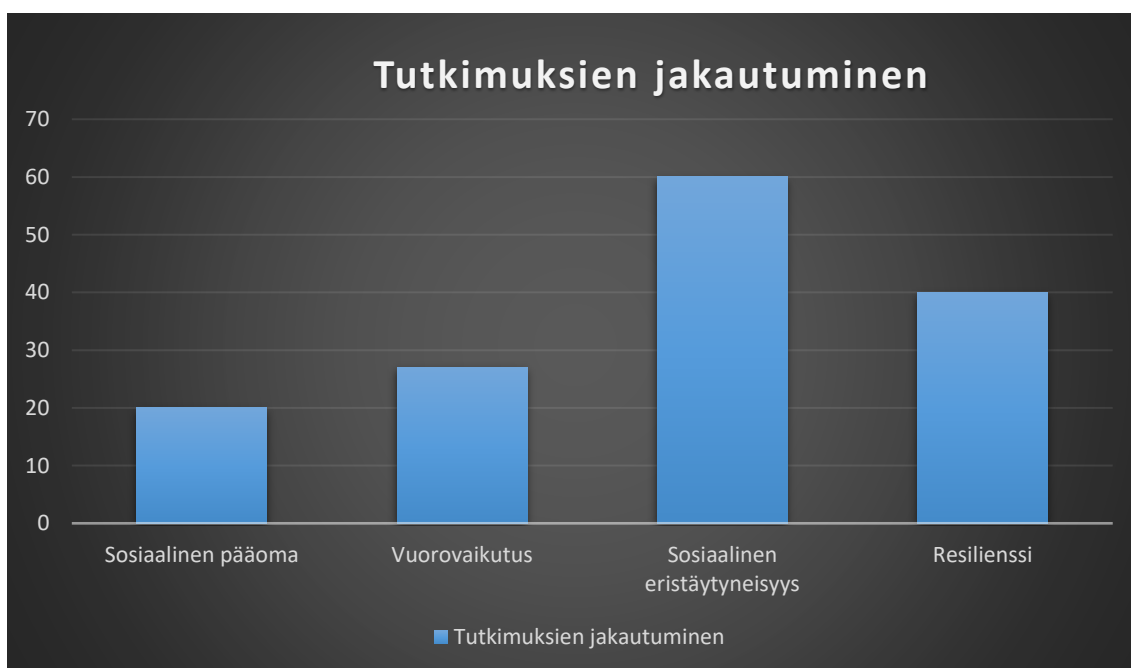
## 6 Tulokset

Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut artikkelit toivat esille useita etätööhön liittyviä haasteita, sekä myös asioita joihin etätöyllä on positiivinen vaikutus. Etätööhön liittyviä asioita voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, eivätkä ne ole yksiselitteisiä (Muniswamy ja muut, 2022, s. 2269). Kokemukseen etätöistä voi vaikuttaa muun muassa työntekijöiden ikä, koulutus, sekä sukupuoli. Se miten etätöskentelyä johdetaan, on myös suuressa roolissa siihen, miten etätöskentely koetaan, ja millaisia vaikutuksia sillä on työntekijöihin (Gunther ja muut, 2022, s. 357–359).

**Taulukko 8. Tutkimuksien jakautuminen.**

| Tutkimusten kohde            | Tutkimuksien määrä | Tutkimuksien %- osuus |
|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| Sosiaalinen pääoma           | Kolme              | 20 %                  |
| Vuorovaikutus                | Kolme              | 20 %                  |
| Sosiaalinen eristäytyneisyys | Yhdeksän           | 60 %                  |
| Resilienssi                  | Kuusi              | 40 %                  |

**Kuvio 5. Pylväsdiagrammi tutkimusten jakautumisesta.**



Tutkimuksien jakautuminen kahden tutkimuskysymyksen kesken oli varsin tasaista. Resilienssiä ja etätyöskentelyä käsitteli yhteensä kuusi tutkimusta. Suurimmassa osassa pro gradu -tutkielmaan hyväksytyistä tutkimuksissa käsiteltiin etätyön ja sosiaalisen eristäytymisen yhteyttä. Kahteen päätutkimuskysymykseen, jotka käsittelivät etätyön ja sosiaalisen pääoman yhteyttä, sekä etätyön ja resilienssin yhteyttä liittyvät tutkimukset epätasaisesti, kun etätyöhön ja resilienssiin liittyviä tutkimuksia löytyi 50 prosenttia enemmän verrattuna etätyöhön ja sosiaaliseen pääomaan liittyviin tutkimuksiin. Alatutkimuskysymyksiin liittyvät tutkimukset jakoutuivat myös epätasaisesti tutkimuskysymysten välillä. Tutkimuksien jakoutuneisuuden perusteella etätyötä ja sen vaikutuksia sosiaaliseen eristäytyneisyyteen, ja resilienssiin on tutkittu enemmän verrattuna muihin tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteisiin. Etätyön ja sosiaalisen eristäytyneisyyden, sekä etätyön ja resilienssin välisestä suhteesta on tämän pro -gradu tutkielman perusteella helpompi tehdä johtopäätöksiä, kuin muiden tutkimuskysymysten suhteen, koska esimerkiksi etätyön ja sosiaalisen pääoman välistä yhteyttä tarkasteltiin ainoastaan kolmessa systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen hyväksytyistä tutkimuksissa. Kolmanteen päätutkimuskysymykseen, joka käsitteli COVID-19 pandemian vaikutuksia ihmisten kokemukseen etätöistä liittyviä tutkimuksia ei ole esitelty aikaisemmissa taulukoissa ja kuviossa, koska kyseisessä tutkimuskysymyksessä vertaillaan COVID-19 pandemian ajan, sekä niin sanotun normaaliajan tutkimuksia, eikä niiden esittäminen taulukossa tai kuviossa ollut visuaalisesti tarkoituksenmukaista, eikä se antanut tulosten esittämiselle lisäarvoa.

## **6.1 Etätyön vaikutuksen sosiaaliseen pääomaan**

Etätyöskentelyyn ja sosiaaliseen pääomaan liittyviä tutkimuksia löytyi systemaattisella tiedonhaulla kolme kappaletta, joka vastaa 20 prosenttia pro gradu -tutkielmaan hyväksytyistä tutkimuksista. Vähäisen tutkimusten määrä vuoksi johtopäätöksiä etätyöskentelyn vaikutuksista sosiaaliseen pääomaan on haastava tehdä.

**Taulukko 9. Etätyöhön ja sosiaaliseen pääomaan liittyvät tutkimukset.**

| Tutkimus, vuosi   | Tekijät  |
|---|--|
| Do Networked Workers Have More Control? The Implications of Teamwork, Telework, ICTs, and Social Capital for Job Decision Latitude, 2015. | Chen, W., & McDonald.                          |
| The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19, 2020.           | Cook, L., Zschomler, Biggart, L., & Carder, S. |
| An informed discussion on the impact of COVID 19 and enforced remote working on employee engagement, 2022.                                | Pass, S., & Ridgway, M.                        |

Passin ja Ridgwayn (2022), Chenin ja McDonaldin (2015), sekä Cookin ja muiden (2020) tutkimuksissa tuotiin esille, että tiimityöskentelyllä voidaan ylläpitää, ja jopa parantaa sosiaalista pääomaa etätyöskentelystä, ja kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen vähäisyydestä huolimatta. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa tuotiin esille, että etätyöskentelyssä digitaalista teknologiaa tulisi hyödyntää maksimaalisesti, jotta sosiaalinen pääoma organisaation sisällä ei häviäisi tai pääsi heikentymään. Kodin ja työn väliset ristiriidat voivat vaikuttaa heikentävästi etätyötä tekevien sosiaaliseen pääomaan niin kotona kuin työpaikalla (Pass & Ridgway, 2022, s. 263–264). Pass ja Ridgway (2022, s. 263) korostavat, että ennen COVID-19 pandemiaa etätyöskentely oli yleensä ainoastaan sallittua niille, jotka työskentelivät organisaatiossa keskijohdossa ja ylempää, jonka vuoksi nopea siirtyminen pandemian alkamisen vuoksi etätöihin oli monille työntekijöille haasteellista, eivätkä he tienneet kuinka osallistua työpaikan toimintaan ja tiedonvaihtoon, kun kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ei enää tapahtunut. Samankaltaisia huomioita tekivät myös Chen ja McDonald (2015, s. 499) omassa tutkimuksessaan. Heidän (2015, s. 499) tutkimuksessaan nousi esille, että naiset, kokoaikaiset työntekijät, johtotehtävissä työskentelevät, sekä parempaa palkkaa ansaitsevat työntekijät pystyivät paremmin järjestelemään oman työpäivänsä kulun ja osallistumaan paremmin työyhteisön toimintaan, ja näin heidän sosiaalinen pääomansa oli parempi, eikä se kärsinyt etätöihin

siirtymisestä. Chen ja McDonald (2015, s. 499–450) nostivat esille lisäksi tietoteknisten taitojen tärkeiden työntekijöillä sosiaalisen pääoman ylläpitämisen ja muodostumisen kanalta. He (2015, s. 451) korostivat, että ilman hyviä tietoteknisiä taitoja työntekijät eivät pysty olemaan riittävän hyvällä tasolla vuorovaikutuksissa vertaistensa ja johdon kanssa.

Huomioitavaa oli, että tiimien, jotka olivat olleet toiminnassa jo pidemmän aikaa ennen etätöihin siirtymistä sosiaaliseen pääomaan etätöskentelyllä ei ollut heikentävää merkitystä (Cook ja muut 2020, s. 261–262). Se kuinka moneen tiimiin etätöitä tekevät työntekijät kuuluivat, vaikutti heidän sosiaaliseen pääomaansa. Chen ja McDonald (2015, s. 499) havaitsivat tutkimuksessaan, että useampaan tiimiin kuuluminen lisäsi sosiaalista pääomaa etätöitä tekevien työntekijöiden keskuudessa. Cookin ja muiden (2020, s. 261–262) tutkimuksen mukaan niiden tiimien sosiaaliseen pääomaan, jotka olivat olleet toiminnassa lyhyen aikaa etätöihin siirtymisellä, oli heikentävä vaikutus. Naisilla todettiin olevan parempi sosiaalinen pääoma verrattuna miehiin, ja työn organisoimisen taitojen todettiin vaikuttavan positiivisesti sosiaaliseen pääomaan (Chen & McDonald, 2015, s. 499–500). Sosiaalisella vuorovaikutuksella todettiin olevan suuri merkitys sosiaalisen pääoman ylläpitämiseen ja muodostumiseen (Pass & Ridgway 2022, s. 257). Pass ja Ridgway (2022, s. 263) nostivat tutkimuksessaan esille, että sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen oli yhteydessä sosiaalisen pääoman heikentymiseen työntekijöiden välillä heidän ollessaan etätöissä. Jaswalin ja muiden (2022, s. 97) tutkimuksessa tuotiin esille, että verbaalisen ja ei-verbaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen on aiheuttanut yhteenkuuluvuuden tunteen vähentymisen työyhteisöissä, joissa tehdään etätöitä. Moneen tiimiin tai työyhteisöön kuuluminen, sekä vapaus vaikuttaa omaan työhön ja työtehtäviin lisäsivät sosiaalista pääomaa (Chen & McDonald, 2015, s. 502).

### **6.1.1 Etätöiden vaikutukset sosiaaliseen vuorovaikutukseen.**

Kolmessa tutkimuksessa tuotiin esille, joka vastaa 20 prosenttia pro gradu -tutkielmaan hyväksytyistä tutkimuksista, kuinka etätöskentely vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden kanssa (Pass & Ridgway, 2022; Gunther



ja muut, 2022; Jaiswal ja muut, 2022). Kaikki kolme tutkimusta oli julkaistu vuonna 2022, jolloin niistä saatu tieto etätyön vaikutuksesta työntekijöiden vuorovaikutukseen on hyvin tuoretta. Gunther ja muut (2022) korostivat useaan otteeseen tutkimuksessaan, että organisaatioiden tulee pystyä panostamaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen varsinkin etätyöskentelyn yhteydessä, jotta voidaan välttää etätyöskentelyn negatiiviset vaikutukset. Etätyöskentelyn mahdollisia positiivisia vaikutuksia työntekijöiden sosiaaliseen vuorovaikutukseen ei systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valituissa tutkimuksissa tuotu esille. Charalampous ja muut (2018, s. 55–56) nostivat kuitenkin omassa tutkimuksessaan esille, että etätyötä tekevät työntekijät eivät kokeneet olevansa sosiaalisesti eristäytyneitä. Heidän (2018, s. 52–53) tutkimuksesta aineisto kerättiin internetkyselylomakkeella, johon osallistuivat etätyötä tekevät työntekijät yhteensä 24 maasta. Tutkimukseen ei osallistunut ainoastaan tiettyyn ammattiryhmään kuuluvia etätyötä tekeviä ihmisiä, vaan mukana oli etätyötä tekeviä kaikista ammattiryhmistä, joten otanta oli varsin laaja. Tutkimuksessa ei puhuttu suoraan etätyön vaikutuksista sosiaaliseen vuorovaikutukseen vuorovaikutuksesta, mutta sosiaalisella vuorovaikutuksella ja sosiaalisella eristäytyneisyydellä on selkeä yhteys Dhanesh ja Picherit-Duthler (2021, s. 296–297) mukaan.

#### **Taulukko 20. Etätyöhön ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät tutkimukset.**

| Tutkimus, vuosi   | Tekijät                                  |
|---|--|
| The joint role of HRM and leadership for teleworker well-being: An analysis during the COVID-19 pandemic, 2022.                           | Gunther, N., Hauff, S., & Gubernator, P. |
| Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19, 2022. | Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S.   |
| An informed discussion on the impact of COVID 19 and enforced remote working on employee engagement, 2022.                                | Pass, S., & Ridgway, M.                  |

Etätyöskentelyn todettiin heikentävän sosiaalista vuorovaikutusta, koska työntekijät olivat enää harvoin vuorovaikutuksessa kasvokkain toistensa kanssa (Gunther ja muut, 2022, s. 366–367). Vuorovaikutuksen taso ja voimakkuus ei ole samanlaista, kun käytetään teknologiaa pääsääntöisenä vuorovaikutuksen välineenä (Pass ja Ridgway 2022, s. 263). Ihmiset eivät tavanneet toisiaan ollessaan etätyössä kasvokkain niin usein ja vuorovaikutus teknologiaa hyödyntäen on usein harvempaa ja se jää myös pinnallisemmaksi (Gunther ja muut, 2022, s. 366–367).

Yhtään positiivista etätyön vaikutusta työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ei tuotu systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valituissa artikkeleissa esille. Mielenkiintoinen asia, jonka Pass ja Ridgway (2022, s. 260–261) nostivat tutkimuksessaan esille, oli että perheen sisäiseen vuorovaikutukseen etätyöskentelyllä oli positiivisia, sekä myös mahdollisia negatiivisia vaikutuksia. Myös perheen sisäisellä vuorovaikutuksella voi olla riippuen sen tasosta ja vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia (Pass & Ridgway, 2022, s. 260). Pass ja Ridgway (2022, s. 261–262) toivat esille mahdollisen sukupuolen välisen eron, miten etätyöskentely koetaan vuorovaikutuksen kanalta. He nostivat esille, että naiset kokivat etätyöskentelyn haastavampana, koska kodin ja työn välinen raja hämärtyy hyvin helposti, jolloin kodin, sekä työpaikan sisäinen vuorovaikutus voi häiriintyä. Kodin ja työvälistä ristiriidat voivat lisääntyä kodin ja työn välillä aiheuttaen ongelmia niin perheen kuin työyhteisön sisällä (Pass & Ridgway, 2022, s. 264). Etätyöskentelyn myötä vähentynyt sosiaalinen vuorovaikutus aiheutti työntekijöille epävarmuuden tunnetta, ja he tunsivat olevansa enemmän yksin ongelmien kanssa (Jaswalin ja muiden, 2022, s. 97–98).

Fisher ja muut (2022, s. 13) nostivat tutkimuksessaan esille vuorovaikutuksen merkityksen etätyössä, jotta resilienssiä voidaan ylläpitää, sekä parantaa. Vuorovaikutuksen laadulla ja määrällä oli myös merkitystä työtyytyväisyyteen ja koettuun stressiin etätyötä tekevien työntekijöiden keskuudessa (Fisher ja muut, 2022, s. 13–14). Vuorovaikutuksen puutteen vuoksi osa etätyötä tekevästä työntekijöistä kertoi tuntevansa itsensä lähes tulkoon roboteiksi (Jaiswal ja muut, 2022, s. 97). Erityisesti

etätyötä tekevät kaipasivat vapaamuotoista keskustelua työkavereiden kanssa, koska se paransi mielialaa ja loi yhteen kuuluvuuden tunnetta (Jaiswal ja muut, 2022, s. 97). Jaswalin ja muiden (2022, s. 97) tutkimuksessa nostettiin esille myös, että niin verbaalinen kuin ei- verbaalinen vuorovaikutus vähentyi etätyöskentelyn myötä vähentäen yhteenkuuluvuuden tunnetta. Etätyötä tekevien työntekijöiden lähijohdon on erityisen tärkeää turvata sosiaalinen vuorovaikutus työyhteisössä, koska sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla työntekijät saavat enemmän mahdollisuuksia ohjaukseen ja palautteeseen (Gunther ja muut, 2022, s. 371). Gunther ja muut (2022, s. 371–372) nostavat esille tutkimuksessaan sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen eristäytyneisyyden välisen yhteyden. He nostivat myös esille sosiaalisen eristäytyneisyyden alentavat vaikutukset työntekijöiden henkiseen kestävyYTEEN.

### **6.1.2 Etätyön sosiaalisen eristäytyneisyyden aiheuttajana.**

Yhteensä yhdeksässä systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valitussa tutkimuksessa tuotiin esille etätyö sosiaalisen eristäytyneisyyden aiheuttajana eli suurimmassa osassa tutkimuksissa tuotiin esille, että yksi etätyön haittavaikutuksista voi olla työntekijöiden sosiaalinen eristäytyminen. Yhdeksän tutkimusta vastaa yhteensä 60 prosenttia pro gradu -tutkielmaan hyväksytyistä tutkimuksista. Etätyön todettiin aiheuttavan sen, että ihmiset kokivat itsensä sosiaalisesti eristäytyneiksi ja yksinäisiksi (Toscano & Zappala, 2020, s. 2–3). Ainoastaan yhdessä tutkimuksessa nostettiin esille, että etätyöskentely ei välttämättä aiheuta sosiaalista eristäytyneisyyttä työntekijöiden keskuudessa, vaikkakin tutkimuksessa korostettiin, että sosiaalinen eristäytyneisyys ja sen tunne on yksi suurimpia etätyöskentelyn haasteita (Charalampous ja muut, 2018, s. 64–66). Charalampous ja muiden (2018, s. 63) tutkimuksessa tuotiin esille positiivinen yhteys tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja sosiaalisen eristäytyneisyyden välillä. Erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivät työntekijät olivat riskissä jäädä sosiaalisesti eristäytyneiksi.

**Taulukko 31. Tutkimukset etätöön vaikutuksista sosiaaliseen eristäytyneisyyteen.**

| Tutkimus, vuosi  | Tekijät  |
|--|--|
| Systematically reviewing remote e workers well being at work a multidimensional approach, 2018.  | Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. |
| COVID-19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective, 2020.   | Crowley, F., & Doran, J.                                       |
| COVID-19: How Important is Education for Social Distancing and Remote Work, 2021.  | Crowley, F., Doran, J., & Ryan, G.                             |
| Resilience through digitalisation How individual and organisational resources affect public employees working from home during the COVID 19 pandemic, 2022.  | Fisher, C., Siegel, J., Proeller, I., & Draths Schmidt.        |
| The joint role of HRM and leadership for teleworker well-being: An analysis during the COVID-19 pandemic, 2022.  | Gunther, N., Hauff, S., & Gubernator, P.                       |
| Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19, 2022.  | Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S.                         |
| Resilience and the Rapid Shift to Remote Working at a University: Emerging Questions, 2020.  | Lustig, C., Ridley, J., Hoy, J., Alimohammadi, N., & Lee, C.   |
| Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation, 2020. | Toscano, F., & Zappala, S.                                     |
| An informed discussion on the impact of COVID 19 and enforced remote working on employee engagement, 2022.   | Pass, S., & Ridgway, M.  |

Esille nousi, että hallinnonalalla työskentelevillä oli suurempi riski joutua sosiaalisesti eristäytyneeksi, kuin esimerkiksi sosiaalialalla työskentelevällä (Crowley & Doran, 2020, s. 1224–1225). Crowleyn ja Doran (2018, s. 1225) tutkimuksen mukaan ammatilla, sekä asuinkaupungin koolla voi olla vaikutusta siihen aiheuttaako etätyöskentely sosiaalista eristäytyneisyyttä. Suuremmissa kaupungeissa asuvilla oli suurempi riski joutua sosiaalisesti eristäytyneeksi verrattuna pienempiin kaupunkeihin mahdollisesti siksi, että pienemmissä kaupungeissa ihmiset tuntevat toisensa entuudestaan, ja ovat olleet pidempään vuorovaikutuksessa toistensa kanssa (Crowley & Doran, 2018, 1223–1224). Fisher ja muut (2020, s. 7–8) nostivat esille, että naiset kokivat etätyöskentelyn tuoman sosiaalisen eristäytyneisyyden haastavampana kodin ja työn välisten rajojen hämärtyessä. Naiset kokivat haasteelliseksi kodin askareiden ja työn sekoittumisen keskenään etätyötä tehdessä, joka aiheutti fyysistä ja psyykkistä uupumusta (Fisher ja muut, 2020, s. 8).

Etätyön aiheuttamalla sosiaalisella eristäytyneisyydellä todettiin olevan haitallisia vaikutuksia työntekijöiden sosiaaliseen vuorovaikutukseen, sekä henkiseen kestävyYTEEN (Gunther ja muut, 2022, s. 371). Gunther ja muut (2022, s. 369–371) tutkimuksessa todettiin, että mitä parempi työntekijöiden henkinen kestävyys oli, sitä vähemmän he kokivat sosiaalista eristäytyneisyyttä, ja he totesivat, että sosiaalisella eristäytyneisyydellä ja henkisellä kestävyydellä todettiin olevan yhteys toisiinsa. Sosiaalisen eristäytyneet työntekijät kokivat itsensä niin sanotusti roboteiksi, koska he tekivät samoja työtehtäviä päivästä toiseen ilman kunnollista sosiaalista vuorovaikutusta (Jaiswal ja muut, 2022, s. 97). Pass ja Ridgway (2022, s. 263) korostavat tutkimuksessaan kuinka tärkeää sosiaalinen vuorovaikutus on sosiaalisen eristäytyneisyyden ehkäisemiseksi. COVID-19 pandemian vuoksi nopea etätöihin siirtyminen aiheutti sosiaalisen eristäytyneisyyden tunnetta, mutta uusien viestintäkanavien kehittyessä sosiaalista eristäytyneisyyttä ei koettu enään niin voimakkaaksi, ja osa etätyötä tekevistä työntekijöistä oli valmiita jatkamaan kokoaikaista etätyöskentelyä siitä huolimatta vaikka etätyötä ei olisi tarvinnut tehdä kokonaisesti (Lustig ja muut, 2020, s. 6–7). Etätyöskentelyn aiheuttama sosiaalinen ja ammatillinen eristäytyneisyys voi aiheuttaa tiedon kulun ja siirtämisen

ongelmia organisaatiossa, mikä voi aiheuttaa ongelmia työnkulun ja organisoimisen kannalta (Pass & Ridgway, 2022, s. 257).

Ammatilla, mutta myös koulutuksen tasolla todettiin olevan vaikutusta siihen, kuinka herkästi työntekijä kokee joutuneensa sosiaalisesti eristäytyneeksi, ja erityisesti matalammin koulutetut olivat suuremmassa riskissä joutua sosiaalisesti eristäytyneeksi verrattuna korkeammin koulutettuihin (Crowley ja muut, 2021, s.228–229). Crowley ja muut (2021, s. 230) tutkimuksen mukaan erityisesti heikommin koulutettujen miesten todettiin olevan suuremmassa riskissä joutua sosiaalisesti eristäytyneeksi. Chen, ja McDonald (2015, s. 499) tekivät omassa tutkimuksessaan havainnoin, että naiset, sekä paremmin palkatut työntekijät olivat pienemmässä riskissä joutua sosiaalisesti eristäytyneeksi, koska heillä ole paremmat vuorovaikutustaidot ja he olivat parempia organisoimaan omaa päivittäistä työskentelyä kuin muut. Crowley ja muut (2021, s. 226) toivat taas esille, että matalammalla palkkaustasolla työskentelevät työntekijät voivat myös mahdollisesti olla pienemmässä riskissä joutuan sosiaalisesti eristäytyneeksi, koska heillä ei ole työnkuvan puolesta välttämättä mahdollisuutta siirtyä tekemään etätöitä. Joissain töissä on välttämätöntä olla kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa, jonka vuoksi etätö ei ole mahdollista, ja jolloin riski sosiaaliselle eristäytyneisyydelle pienenee (Crowley & Doran, 2020, s. 1225). Crowley ja Doran (2020, s. 1225) tuovat esille esimerkkinä tämän kaltaisista ammateista sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevät työntekijät. Pass ja Ridgway (2022, s. 263) nostavat esille, kuinka työntekijät tulisi osallistuu mukaan rakentamaan yhdessä etätöskentelyn malleja, joiden avulla sosiaalista eristäytyneisyyttä voitaisiin ehkäistä.

Gunther ja muiden (2022, s. 370–371) tutkimuksessa tuotiin esille, että etätöitä tekevät, itsensä sosiaalisesti eristäytyneeksi kokevat työntekijät kokivat myös usein yksinäisyyttä, sekä stressiä. On todettu myös, että etätöskentelyn aiheuttama sosiaalinen eristäytyneisyys voi aiheuttaa työtyytyväisyyden laskua etätöitä tekevien työntekijöiden keskuudessa, sekä lisätä stressiä (Toscano & Zappala, 2020, s. 9–10). Toscano ja Zappala (2020, s. 7) toteavatkin sosiaalisen eristäytyneisyyden olevan merkitsevästi yhteydessä

työntekijöiden kokemaan stressiin. Sosiaalisen eristäytyneisyyden todettiin olevan yhteydessä työntekijöiden epävarmuuden lisääntymiseen sosiaalisen eristäytyneisyyden vuoksi Jaiswal ja muut, 2022, s. 98). Etätyötä tekevillä työntekijöille olisi erityisen tärkeää pystyä tarjoamaan sosiaalista tukea, sekä johdon olisi todella tärkeää pystyä huomioimaan työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja vaatimukset (Pass & Ridgway, 2022, s. 258).

Tiimityöskentely on erityisen tärkeää, jotta voidaan varmistaa etätyötä tekevän työntekijän hyvin vointi, jonka lisäksi tietotekniset taidot ovat tärkeitä, jotta työntekijä voi työskennellä mahdollisimman hyvin ja osallistua vuorovaikutukseen digitalisaatiota hyödyntäen (Chen & McDonald, 2015, s. 502). Charalampous ja muut (2018, s. 65) tuovat myös esille tietotekniikan käytön osaamisen tärkeyden etätyötä tehdessä, jotta sosiaalista eristäytyneisyyttä voitaisiin minimoida ja ehkäistä. Henkilöstöjohtaminen on erityisen tärkeää, jotta etätyötä tekevät eivät koe itseään sosiaalisesti eristäytyneiksi (Gunther ja muut, 2022, s. 371). Charalampous ja muut (2018, s. 65) nostavat omassa tutkimuksessaan myös esille johdon tärkeyden työntekijöiden tukemisessa heidän tehdessään etätöitä, sillä ilman tukea työntekijät voivat kokea itsensä sosiaalisesti eristäytyneeksi.

## **6.2 Etätyön vaikutuksen resilienssiin**

Viidessä tutkimuksessa tuotiin esille, että etätyö vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden resilienssiin (Sygit-Kowalkowska ja muut, 2020; Scheibe ja muut, 2022; Kapoor ja muut, 2021; Cook ja muut, 2020; Van- Der Feltz- Cornelis ja muut, 2020). Ainoastaan Jaiswalin ja muiden (2022) tutkimuksessa tuotiin esille, että etätyöskentely voi mahdollisesti myös parantaa työntekijöiden resilienssiä. Kuusi tutkimusta vastaa 40 prosenttia pro gradu -tutkielmaan hyväksytyistä tutkimuksista.

**Taulukko 42. Tutkimukset etätöön vaikutuksista resilienssiin.**

| Tutkimus, vuosi   | Tekijät  |
|---|--|
| The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19, 2020.                               | Cook, L., Zschomler, Biggart, L., & Carder, S.   |
| Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience, 2021.             | Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S.  |
| Resilience during Crisis and the Role of Age: Involuntary Telework during the COVID-19 Pandemic, 2022.  | Scheibe, S., De Bloom, J., & Modderman, T.   |
| Evaluation of Work Mode and Its Importance for Home–Work and Work–Home Relationships: The Role of Resilience, Coping with Stress, and Passion for Work, 2022. | Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S., Minic, J., Predoiu, A., Predoiu, R., Vazne, Z., Fernate, A., Malinauskas, R., Phuc Nguyen, N., Blenkinsopp, J., & Martinská, M. |
| Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown, 2020.                             | Van- Der Feltz- Cornelis, C., Varley, D., Allgar, V., & de Beurs, E.   |
| Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19.                           | Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S.   |

Erityisesti sosiaalisen eristäytymisellä todettiin olevan heikentävä vaikutus työntekijöiden resilienssiin (Van- Der Feltz- Cornelis ja muut, 2020, s. 8–9). Van- Der Feltz- Cornelis ja muut (2020, s. 8) tekivätkin tutkimuksessaan huomion, että itsensä sosiaalisesti eristäytyneeksi kokeneet työntekijät omasivat heikomman resilienssin, kuin muut työntekijät. Vahvan resilienssin omaavat työntekijät voivat henkisesti hyvin (Kaapor ja muut, 2021, s. 1303).



Etätyöskentely vaikutti ihmisten työskentelytapoihin, ja sitä kautta heidän selviytymisstrategioihinsa, joka välillisesti heikensi heidän resilienssiään (Sygit-Kowalkowska, 2022, s. 9–10). Ainoastaan Van- Der Feltz- Cornelis ja muiden (2020, s. 6–10) tutkimuksessa tuotiin suoraan esille, että sukupuolella voi olla vaikutusta resilienssiin etätyöskentelyn yhteydessä. Van- Der Feltz- Cornelis ja muiden (2020, s. 6–10) tutkimuksessa todettiin, että naissukupuoli voi altistaa heikommalle resilienssille, mutta he eivät löytäneet, että sukupuolella ja resilienssillä olisi yhteys toisiinsa. Sygit-Kowalkowska ja muut (2020, s. 9) tekivät tutkimuksessaan huomion, että naiset hallitsivat paremmin työn organisoimisen kuin miehet, joka taas vähensi heidän kokemaansa stressiä. Etätyöskentelyyn liittyy myös ongelmia vertaistuen saatavuuden kanssa työpaikoilla, koska toimistolla työskennellessä työntekijä voi mennä suoraan keskustelemaan kollegan kanssa, joka ei ole etätyötä tehdessä mahdollista (Cook ja muut, 2020, s. 264). Jaiswal ja muut (2020, s. 101) korostavat kuinka tärkeää etätyötä tekevissä organisaatioissa on luoda resilienssiä parantava ja ylläpitävä ympäristö.

Kahdessa tutkimuksessa nostettiin esille, että vanhemmilla ja suuremman työkokemuksen omaavilla työntekijöillä todettiin olevan suurempi resilienssi verrattuna työkokemukseltaan ja iältään nuorempiin työntekijöihin (Sygit-Kowalkowska ja muut, 2022, s. 17; Scheibe ja muut, 2022, s. 9). Vanhemmilla ja kokeneemmilla työntekijöillä resilienssi oli parempi todennäköisesti siksi, koska he eivät kokeneet työtehtäviä niin vaativiksi, ja he olivat paremmin itseohjautuvia ja osasivat organisoida etätyöskentelyn paremmin (Sygit-Kowalkowska ja muut, 2022, s. 17). Scheibe ja muut (2022, s. 10-11) toivat tutkimuksessaan esille, että kuitenkin jokaisessa tutkimuksessa mukana olleessa ikäryhmässä oli niin paremman kuin heikomman resilienssin omaavia työntekijöitä, josta päättelivät, että henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on myös iso rooli yksilön resilienssissä. Kaikista nuorimmilla työntekijöillä todettiin Scheibe ja muiden (2022, s. 14–15) tutkimuksessa olevan kaikista heikoin resilienssi verrattuna muihin ikäluokkiin.

Kapoorin ja muiden (2021, s. 1302) tutkimuksessa tuotiin esille henkisellä hyvinvoinnilla ja resilienssillä on positiivinen yhteys toisiinsa. Etätyöskentelyn todettiin laskevat työntekijöiden henkistä hyvinvointia, ja tämän kautta heikentävän heidän resilienssiään (Kapoorin ja muut, 2021, s. 1302). Sygit-Kowalkowska ja muut (2022, s. 13) totesivat myös tutkimuksessaan, että etätyöskentelyn todettiin aiheuttavan stressiä, laskevan henkistä hyvinvointia ja heikentävän resilienssiä. Verrattaessa yliopiston opiskelijoiden ja työntekijöiden resilienssiä heidän siirryttyään etätöihin ja etäopiskeluun COVID-19 pandemian vuoksi huomattiin, että opiskelijoilla oli parempi resilienssi, vaikka he kokivat enemmän stressiä (Van- Der Feltz- Cornelis ja muut, 2020, s. 13).

Cookin ja muiden (2020, s. 263–264) tutkimuksessa tuotiin esille, että tiimien pysyvyydellä ja toiminnalla ennen etätöihin siirtymistä oli iso vaikutus työntekijöiden resilienssiin. Työyhteisöt, jotka olivat olleet toiminnassa ja toimivat hyvin ennen etätöihin siirtymistä toimivat hyvin myös etätöihin siirtymisen jälkeen, eikä etätyöskentelyllä ollut vaikutusta resilienssiin, vähän aikaa toiminnassa olleiden työyhteisöiden resilienssiin etätyöskentely vaikutti negatiivisesti (Cook ja muut, 2020, s. 263–264). Erityisen tärkeää resilienssin kannalta oli työyhteisön, ja työkavereiden tuki varsinkin haastavissa tilanteissa (Van- Der Feltz- Cornelis ja muiden, 2020, s. 13). Työntekijöille, jotka eivät olleet aikaisemmin työskennelleet tiimeissä etätyöskentelyyn siirtyminen oli haasteellisempaa, ja he kokivat jäävänsä virtuaalisessa vuorovaikutuksessa vähäisemmälle huomiolle, kuin he, jotka olivat työskennelleet tiimeissä aikaisemminkin (Cook ja muut, 2020, s. 264). Vuorovaikutus on erityisen tärkeä resilienssin muodostumiselle, sekä ylläpitämiselle, ja erityisesti kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen puute heikensi vuorovaikutuksen voimakkuutta, ja sitä kautta resilienssiä (Jaiswal ja muut, 2022, s. 97–98). Yksin asuvilla etätöitä tekevillä työntekijöillä oli suurempi riski resilienssin laskemiseen, kuin muiden kanssa asuvilla (Scheibe ja muut, 2022, s. 13).

Etätyöskentely ei aina kuitenkaan heikentänyt työntekijöiden resilienssiä, ja etätyöskentelyllä voi olla resilienssiä parantava vaikutus, kun työntekijä joutuu selviytymään haasteista pienemmällä työyhteisön tuella kuin aikaisemmin (Jaiswal ja muut, 2022, s. 101).

Sosiaalityötä tekeville kodin ja työpaikan välien hämärtyminen voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia resilienssiin (Cook ja muut, 2020, s. 262). Jaiswalin ja muiden (2022, s. 101) tutkimuksessa etätyöskentely nostettiin esille mahdollisesti resilienssiä parantavana asiana. Etätyöskentely kuitenkin aiheuttaa haasteita työyhteisölle, jotta se pystyisi tarjoamaan työntekijöille turvallisen ympäristön työskennellä (Cook ja muut, 2020, s. 263–264). Jaiswalin ja muut (2022, s. 99) korostivat tutkimuksessaan, että varsinkin COVID-19 pandemian vuoksi hyvin nopeasti ja ennalta- arvaamatta etätöihin siirtymään joutuneet työntekijät joutuivat kohtaamaan yllättäviä ja uusia asioita, joihin he eivät olleet voineet valmistautua ennakkoon, jolloin työntekijöiden selvittyä uusista tavoista työskennellä, sekä haastavista yllättävistä tilanteista, he kokivat pystyvyyttä, heidän itseluottamuksensa nousi ja ryhmähenki parantui. Edellä mainitut asiat paransivat heidän resilienssiin, koska he kokivat pystyvänsä selviytymään hyvin haastavista tilanteista. Erityisen tärkeää resilienssin voimistumiselle oli yhteistyö, tiimihenki ja vahva vuorovaikutus (Cook ja muut, 2020 s. 265). Työntekijän suhtautuminen työhön vaikutti resilienssiin, in-tohimoisemmin työhönsä suhtautuvalla työntekijällä on yleensä parempi resilienssi (Sygit-Kowalkowska, 2022, s. 13).

### **6.3 COVID-19 pandemian vaikutukset kokemukseen etätöistä**

Seuraavaksi tarkastellaan, onko COVID-19 pandemialla ollut vaikutusta ihmisten suhtautumiseen etätöihin, ja onko pandemialla ollut vaikutusta sosiaalisen eristäytyneisyyden tunteeseen, ja onko COVID-19 pandemialla yhdistettynä etätyöskentelyyn ollut kuinka suuri vaikutus ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin. Pro -gradu tutkielmaan mukaan valitut tutkimukset jaotellaan edelle mainittujen kolmen teeman sisällä vuosilukujen perusteella COVID-19 pandemian aikaan ja niin sanottuun normaaliaikaan. Tässä tutkielmassa COVID-19 pandemia katsotaan alkaneeksi vuoden 2020 tutkimuksista, koska maaliskuussa 2020 WHO totesi COVID- 19 taudin globaaliksi pandemiaksi (Bennet ja muut, 2021, s. 1). Niin sanottu normaaliaika voitaisiin katsoa tässä pro -gradu tutkielmassa alkaneen vuodesta 2022, koska jo noin puolessa välissä vuotta 2021 70 prosenttia maailman väestöstä oli rokotettu COVID- 19 tautia vastaan (Ioannidis, 2022, s. 1). Kuitenkin normaaliaika katsotaan tässä pro -gradu tutkielmassa alkaneen vasta vuodesta

2023 julkaistuista tutkimuksista, koska vuonna 2022 julkaistujen tutkimusten aineistoihin vaikuttaa hyvin vahvasti COVID-19 pandemia ja niiden aineisto on hyvin usein kerätty vuonna 2021, vaikka sitä ei olisi tarkasti tutkimuksissa tuotu esille. Niin sanottuun normaaliaikaan tässä pro-gradu tutkielmassa katsotaan kuuluvan tutkimukset, jotka on julkaistu ennen vuotta 2020. Tutkimukset on helpompi jaotella vuosilukujen mukaan pandemia aikaan ja normaaliaikaan, jonka vuoksi jaottelu aloitetaan vuosien alusta.

### **6.3.1 COVID-19 pandemian vaikutukset sosiaaliseen pääomaan etätöissä**

COVID-19 pandemian ajalle etätöitä ja sosiaalista pääomaa koskevista tutkimuksista sijoittui kaksi (Cook ja muut, 2020; Pass & Ridgway, 2022). Yksi tutkimuksista tarkasteli etätöiden vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan ennen COVID-19 pandemiaa (Chen & McDonald, 2015).

Näiden kolmen tutkimuksen välillä ei ole havaittavissa selkeää eroa siihen, että COVID-19 pandemian aiheuttama kriisi olisi ollut vaikuttamassa etätöiden ja sosiaalisen pääoman suhteeseen. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa saatiin samankaltaisia tuloksia. Cook ja muut (2020, s. 261–262), sekä Chen ja McDonald (2015, s. 499) havaitsivat tutkimuksissaan tiimien ja ryhmien vaikutuksen siihen, miten etätöskentely vaikuttaa sosiaaliseen pääomaan. Molemmissa tutkimuksissa (Cook & muut, 2020, s. 261; Chen & McDonald 2015, s. 499) nostettiin esille muun muassa naissukupuolen positiivinen vaikutus sosiaaliseen pääomaan. Cookin ja muiden tutkimus on tehty pandemian aikana, kun taas Chenin ja McDonaldin tutkimus on tehty ennen pandemiaa. Molemmissa tutkimuksissa on saatu saman suuntaisia tuloksia, joten voidaan ajatella, että COVID-19 pandemia ei ole lisännyt etätöiden vaikutusta sosiaaliseen pääomaan.

Kaikissa kolmessa etätöitä ja sosiaalista pääomaa käsittelevissä tutkimuksissa korostettiin lisäksi sosiaalisen vuorovaikutuksen, sekä digitalisaation hyödyntämistä sosiaalisen pääoman ylläpitämisessä. Covid-19 pandemia ei ole todennäköisesti myöskään muuttanut niitä peruseriaatteita, joita tarvitaan sosiaalisen pääoman ylläpitämiseksi

etätyötä tehdessä. Kyseessä on kolmen tutkimuksen otanta liittyen tähän aiheeseen, joten pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei voida kuitenkaan tehdä.

### **6.3.2 COVID-19 pandemian vaikutukset sosiaaliseen eristäytyneisyyteen etätöissä**

Yhdeksässä pro gradu -tutkielmaan valitusta tutkimuksessa käsiteltiin etätyön vaikutuksia ihmisten kokemukseen sosiaalisesta eristäytyneisyydestä (Taulukko 11.). Kahdeksan tutkimuksista sijoittui COVID-19 pandemian ajalle. Ainoastaan yksi tutkimuksista sijoittui ajalle ennen pandemiaa (Charalampous ja muut, 2018).

Kaikissa yhdeksässä tutkimuksessa nostettiin esille, että etätyöskentely voi aiheuttaa sosiaalista eristäytyneisyyttä. Ainoastaan yhdessä tutkimuksessa nostettiin esille, että etätyöskentely ei välttämättä aiheuta sosiaalista eristäytyneisyyttä (Charalampous ja muut, 2018, s. 64–66). Charalampouksen ja muiden (2018) tutkimus oli ainut mukaan valittu tutkimus, joka sijoittui niin sanotulle normaaliajalle ennen pandemiaa. Kyseessä on yhden tutkimuksen tulokset, mutta voidaan olettaa, että COVID-19 pandemialla oli suuri merkitys sille, että ihmiset kokivat itsensä sosiaalisesti eristäytyneeksi. Niin sanottuna normaali aikana ihmiset voivat ylläpitää normaalia sosiaalista kanssakäymistään, vaikka tekevätkin etätöitä. COVID-19 pandemian aikana tämä ei ollut mahdollista, joka saattoi hyvin mahdollisesti voimistaa sosiaalisen eristäytyneisyyden tunnetta etätyötä tekevien keskuudessa.

Charalampous ja muiden (2018, s. 63) tutkimuksessa tuotiin esille positiivinen yhteys tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja sosiaalisen eristäytyneisyyden välillä etätyötä tehdessä. Samankaltaista yhteyttä sosiaalisen eristäytyneisyyden ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien välillä ei tuotu esille yhdessäkään COVID-19 pandemian ajan tutkimuksessa. On hyvin mahdollista, että pandemian aikana sosiaalisen eristäytyneisyyden tunteeseen vaikutti huomattavasti pandemian aiheuttamat yhteiskuntien sulkutilat, sekä niihin liittyneet sosiaalista elämää rajoittaneet tekijät. On kuitenkin huomioitavaa, että myös (Charalampous ja muut, 2018, s. 64–66) nostivat esille, että sosiaalinen eristäytyneisyys on yksi etätyön suurimpia haasteita.

### 6.3.3 COVID-19 pandemian vaikutukset resilienssiin etätöissä

Yhteensä kuudessa tutkimuksessa käsiteltiin etätöiden vaikutuksia ihmisten resilienssiin. Kaikki kuusi tutkimusta oli tehty COVID-19 pandemian aikana, joten vertailua niin sanottuun normaaliaikaan ei voitu tehdä. Van- Der Feltz- Cornelis ja muut (2020, s. 8–9) nostivat esille tutkimuksessaan, että sosiaalinen eristäytyneisyys laskee resilienssiä. Covid-19 pandemia vaikutti mahdollisesti hyvinkin voimakkaasti kokemukseen sosiaalisesta eristäytyneisyydestä, joka tuotiin esille edellisessä kappaleessa. Voidaan ajatella, että COVID-19 pandemian aiheuttamat yhteyskuntien sulut ovat vaikuttaneet mahdollisesti alentavasti ihmisten resilienssiin, jota ei olisi välttämättä tapahtunut pelkästään etätöitä tehtäessä.

Sygit-Kowalkowska ja muut (2022, s. 9–10) nostivat esille tutkimuksessaan, että etätöskentely vaikutti ihmisten tapoihin tehdä töitä, joka taas mahdollisesti heikensi heidän resilienssiin, koska he eivät osanneet organisoida omaa työntekeään. Etätöskentely voi todennäköisesti alentaa resilienssiä myös ilman kriisiä, koska voidaan ajatella, että samalla tavalla työntekijöiden pitää osata organisoida omaa työntekeään on sitten kriisin aika tai ei. COVID-19 pandemialla oli hyvin todennäköisesti merkitystä siihen, miten etätöskentely vaikutti ihmisten resilienssiin, mutta tästä ei voida olla täysin varmoja, koska tässä pro -gradu tutkielmassa ei ole mukana yhtään tutkimusta, joissa olisi käsitelty etätöiden ja resilienssiin yhteyttä niin sanottuna normaali aikana.

## 6.4 Muita löydöksiä

Neljässä tutkimuksessa tuotiin esille kodin ja työn välisten rajojen hämärtyminen etätöitä tehdessä, sekä sen aiheuttamat haasteet (Pass, S., & Ridgway, 2022; Fisher ja muut, 2022; Jaiswal ja muut, 2022; Lustig ja muut, 2020).

Työntekijät kokivat haastavaksi kodin ja työn yhteen sovittamisen, ja ajoittain saattoi olla haastavaa keskittyä työntekoon, kun piti myös hoitaa kodin askareita esimerkiksi lasten ollessa kotona (Lustig ja muut, 2020, s. 8). Fisher ja muut (2022, s. 7–8) nostivat tutkimuksessaan esille, että henkilökohtaisen elämän ja työn välisten rajojen hämärtyminen tapahtuu helpommin naisille ja niille työntekijöille, joilla on lapsia. Tämä johtuu siitä, että edelleen useasti naiset ovat pääasiallisia perheen ja kodin asioiden ja askareiden hoitajia (Fisher ja muut, 2022, s. 8).

Pass ja Ridgway (2022, s. 260) korostavat tutkimuksessaan, että etätyöskentely voi aiheuttaa haasteita kodin sisäiselle vuorovaikutukselle aiheuttaen mahdollisesti ristiriitaisia tilanteita. Etätyöskentely yhdistettynä kodin ja työn välisten rajojen hämärtymiseen voi aiheuttaa myllerrystä työntekijöiden elämässä vaikeuttaen henkilökohtaista elämää, ja heidän pitää kehittää tapoja ratkaista kyseisiä ongelmia (Jaiswal ja muut, 2022, s. 100). Organisaatiolla onkin suuri merkitys kodin ja työn välisten rajojen hallinnassa ja työntekijöiden tukemisessa heidän tehdessään etätöitä, jotta työntekijät eivät jää ongelmiansa kanssa yksin (Jaiswal ja muut, 2022, s. 100). Työntekijät voivat herkästi käyttää kodin resursseja organisaation hyväksi, sekä työntekijät joutuvat keskustelemaan ja koordinoimaan päivän toimintaa yhdessä muiden perheenjäsenten kanssa (Lustig, 2020, s. 8–9). Fisher ja muut (2022, s. 5–6) tuovatkin esille tutkimuksessaan, että organisaation ja ympäristön välisten rajojen havainnoiminen ja ymmärtäminen on paljon haastavampaa virtuaalisissa tiimeissä. Etätyöskentely vaikuttaa koko perheeseen, ja päivittäisten toimien suunnitteluun varsinkin silloin, jos useampi perheenjäsen on kotona samaan aikaan (Pass & Ridgway, 2022, s. 261)

## 7 Johtopäätökset ja pohdinta

Etätyöskentely ei usein vaikuta ainoastaan yhteen tiettyyn asiaan, vaan se vaikuttaa laaja- alaisesti moniin asioihin liittyen ihmisten sosiaaliseen toimintaan yksilönä ja ryhmänä (Scheibe ja muut, 2022, s. 16). Lisäksi etätyöskentely vaikuttaa välillisesti moniin asioihin, kuten perheen sisäiseen dynamiikkaan (Pass & Ridgway, 2022, s. 260). Kyseessä on kompleksinen kokonaisuus ja etätyöhön liittyvät asiat ovat keskenään jatkuvassa vuorovaikutuksessa, eikä ilman toista tapahdu toista. Esimerkiksi vuorovaikutuksen heikentyminen voi aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä ja sitä kautta heikentää resilienssiä (Van Der Feltz- Cornelis ja muut, 2020, s. 8–9). Erityisesti tutkimuksissa nostettiin esille sosiaalisen vuorovaikutuksen tärkeys etätyöskentelyä tehdessä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen todettiin olevan kaiken perusta, sillä ilman hyvää vuorovaikutusta etätyötä tekevät työntekijät voivat jäädä herkästi sosiaalisesti eristyksiin, joka voi taas aiheuttaa muita haitallisia vaikutuksia (Gunther ja muut, 2022, s. 369).

Etätyön todettiin erityisesti aiheuttavan sosiaalista eristäytyneisyyttä työntekijöiden keskuudessa. Sosiaalisella eristäytyneisyydellä todettiin olevan monia työntekijöiden hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia, kuten stressiä ja yksinäisyyttä (Sygit-Kowalkowska ja muut, 2022, s. 13). Ainoastaan yhdessä tutkimuksessa todettiin, että etätyöskentely ei aiheuta sosiaalista eristäytyneisyyttä työntekijöiden keskuudessa (Charalampous ja muut, 2018, s. 64–66). Charalampous ja muut (2018, s. 64) toivat esille, että koulutuksella voi olla myös vaikutusta siihen, miten herkästi ihmiset kokevat itsensä sosiaalisesti eristäytyneiksi. Yhdessä tutkimuksessa tuotiin esille, että heikommin koulutetut olivat suuremmassa riskissä joutua sosiaalisesti eristäytyneiksi (Crowley ja muut, 2021, s.228–229). Toisaalta taas toisessa tutkimuksessa tuotiin esille, että hallinnon alalla työskentelevät olivat suurimmassa riskissä joutua sosiaalisesti eristäytyneiksi (Crowley & Doran, 2020, s. 1224–1225).

Etätyöskentelyn todettiin vaikuttavan heikentävästi työntekijöiden sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Yhdessäkään tutkimuksessa ei tuotu esille, että etätyöskentelyllä olisi positiivisia vaikutuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Hyvin usein tuotiin esille



sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen eristäytyneisyyden yhteys toisiinsa. Sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen ja varsinkin kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen vähentyminen aiheuttivat sosiaalista eristäytyneisyyttä. Erityisesti esille nousi etätyöskentelyn heikentävät vaikutukset työntekijöiden resilienssiin, vaikkakin yhdessä tutkimuksessa nostettiin esille etätyöskentelyn vaikutus resilienssin voimistajana (Jaiswal ja muut, 2022, s. 101). Vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä koettiin oleva suuri merkitys resilienssin muodostamiselle etätöitä tehdessä. Vaikutusta oli myös sillä, kuinka kauan työyhteisö oli ollut toiminnassa ennen etätöihin siirtymistä, sillä hyvin toimivat tiimit toimivat hyvin myös etätöissä, kun taas tuoreemmilla tiimeillä etätöihin siirtyminen aiheutti haasteita vuorovaikutuksessa ja sitä kautta heikensi resilienssiä (Cook ja muut, 2020, s. 263–264).

Etätyöskentelyn vaikutuksista suoraan sosiaaliseen pääomaan ei löytynyt systemaattisella tiedonhaualla kuin kolme tutkimusta, joissa todettiin, että työyhteisöjen elinkaarella oli suuri merkitys etätyöskentelyn vaikutukselle sosiaaliseen pääomaan. Etätöihin siirtymisellä ei ollut vaikutusta pitkään yhdessä olleiden työyhteisöjen sosiaaliseen pääomaan, kun taas etätyöskentely heikensi lyhyen ajan yhdessä olleiden työyhteisöjen sosiaalista pääomaa (Cook ja muut, 2020, s. 261–262). Erityisen tärkeänä pidettiin ryhmätyöskentelyä ja sosiaalista vuorovaikutusta sosiaalisen pääoman muodostajana. Erityisesti nostettiin esille sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämistä etätyöskentelyn aikana, jotta sosiaalinen pääoma ei pääse laskemaan (Chen ja McDonald 2015, s. 499–450). Sosiaalisen vuorovaikutuksen heikentymisellä todettiin olevan yhteys heikentyneeseen sosiaaliseen pääomaan (Pass ja Ridgway, 2022, s. 257).

Etätyöskentely ei aina välttämättä aiheuta haitallisia vaikutuksia työntekijöiden sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin ja vuorovaikutukseen, vaikka se tuotiinkin hyvin useassa tutkimuksessa esille (Jaiswal ja muut, 2022, s. 101). Jaiswal ja muut (2022, s. 101) esittivät tutkimuksessaan, että etätyöskentely voi parantaa työntekijöiden resilienssiä, kun he joutuvat toimimaan uudellisissa tilanteissa ja kokevat samalla pystyvyyttä toimia uudellisissa tilanteissa. Etätyöskentelyn vaikutukset edellä mainittuihin seikkoihin voivat

olla hyvin kompleksisia, jolloin monet seikat voivat vaikuttaa etätyöskentelyn vaikutuksiin. Muun muassa Cookin ja muiden (2020, s. 263–264) tutkimuksessa esille tuotu tiimien rakenne ja kesto kuinka kauan työyhteisö on ollut toiminnassa voi vaikuttaa hyvin paljon siihen, miten etätyöskentely vaikuttaa sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin ja vuorovaikutukseen. Jos työyhteisön sosiaalinen pääoma, resilienssi ja vuorovaikutus ovat jo hyvin vahvoja ennen etätöihin siirtymistä, sen vaikutukset todennäköisesti ovat harvemmin heikentäviä. Joissain tapauksissa etätyöskentelyyn siirtyminen oli jopa parantanut resilienssiä, kun työyhteisö oli joutunut kohtaamaan uusia haasteellisia asioita ja huomannut selviytyvänsä niistä hyvällä yhteistyöllä (Jaiswal ja muut, 2022, s. 101).

Etätyöskentely ei ole mikään yksinkertainen asia, ja sillä voi olla monenlaisia vaikutuksia työntekijöihin (Kuisma & Sauri, 2021, s. 25–26). Etätyöskentelyyn liittyvät asiat ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, ja asiat ovat hyvin monitulkinnaisia. Resilienssiä voi olla hyvin hankala mitata, ja operationalisoida (Scheibe ja muut, 2022, s. 17). Resilienssin mittaamisen haaste voi aiheuttaa ongelmia ilmiön tutkimiselle ja erilaisten toimenpiteiden toimeenpanolle resilienssin parantamiseksi organisaatiossa, joissa etätöitä tehdään. Monesti on ajateltu, että etätöillä on positiivisia vaikutuksia ihmisten elämänlaatuun (Song & Gao, 2020, s. 2654). Lisäksi on ajateltu, että etätöiden tuoma niin sanottu vapaus parantaisi ihmisten työn ja muun elämän välistä tasapainoa (Sandoval- Reyes ja muut, 2021, s. 2). Asiat eivät välttämättä ole kuitenkaan aina niin. Monessa tutkimuksessa, kuten Jaiswalin ja muiden (2022, s. 100) nostettiin esille, että etätyöskentely voi aiheuttaa ristiriitoja kodin sisällä. Etätyöskentelyn todettiin aiheuttavan myös hyvin herkästi sosiaalista eristäytyneisyyttä (Toscano & Zappala, 2020, s. 2–3). Toisaalta Charalampous ja muut (2018, s. 55–56) esittivät omassa tutkimuksessaan, että etätöitä tekevät työntekijät eivät kokeneet olevansa aina sosiaalisesti eristäytyneitä. Hyvin todennäköisesti etätöiden mahdollisiin positiivisiin ja negatiivisiin vaikutuksiin vaikuttaa hyvin monet erilaiset asiat, kuten ihmisten henkilökohtaiset ominaisuudet, sekä millaisesta organisaatiosta on kyse.

Vaikuttaa, että sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaalinen eristäytyneisyys ovat keskiössä, kun puhutaan etätyöskentelyn vaikutuksista, ja erityisesti sen vaikutuksista sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin. Guntherin ja muiden (2022, s. 366–367) todettiin, että kasvokkain tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus on erityisen tärkeää ja sitä on haastavaa korvata muilla menetelmillä. Toisaalta ihmiset kokevat asiat yksilöllisesti, jolloin on myös haastavaa saada tarkkaa kuvaa siitä, miten etätyöskentely vaikuttaa meihin. Me ihmiset voimme kokea saman asian hyvin eri tavalla riippuen lähtökohdista, joista tarkastelemme asioita. On myös merkitystä sillä, miten etätyöskentelyä ja siihen liittyviä asioita tutkitaan. Monet tässä systemaattisessa kirjallisuuskatsaukseen mukaan valituista tutkimuksista olivat määrällisiä, jolloin mielenkiintoisia etätöihin liittyviä asioita voi jäädä huomaamatta, kun ne eivät nouse esille. Miten voisimme kehittää ja parantaa sosiaalista vuorovaikutusta tehdessämme etätöitä? Holla (2020, s.12) nostaa esille COVID-19 pandemian aiheuttamaan digitalisaation lisääntymisen ja kehittymisen yhtenä mahdollisena vaihtoehtona sosiaalisen vuorovaikutuksen parantamiseksi. Tulevaisuudessa digitaaliset työskentelyalustat voivat olla niin kehittyneitä, että vuorovaikutus voi olla digitaalisesti lähes samanlaista kuin fyysisesti kasvokkain (Holla, 2020, s. 13–14). Vaikka digitaaliset alustat ja työvälineet kehittyvät jatkuvasti mahdollistaen paremman sosiaalisen vuorovaikutuksen ihmisten työskennellessä etäällä toisistaan, on tärkeää kiinnittää huomiota etäjohtamiseen ja digitaalisten työvälineiden käytön koulutukseen, jotta etätyöskentelystä saataisiin irti kaikista paras potentiaali.

Sosiaalista pääomaa ja etätyöskentelyä käsitteleviä tutkimuksia ei systemaattisella tiedonhauulla, joka täydennettiin manuaalisella haulla ei löytynyt kuin kolme kappaletta. Kyseessä voi olla tutkimusaukko, joka vaatii enemmän tutkimusta tai kyseessä voi olla tutkijan tiedonhakuun liittyvä kokemattomuus? Manuaalisella haulla ei kuitenkaan löytynyt etätyöskentelyyn ja sosiaaliseen pääomaan suoraan liittyviä tutkimuksia, joka tukisi hypoteesia, että kyseisestä aiheesta ei ole tehty paljoa tutkimuksia muuten kuin välillisesti. On perusteltua sanoa, että juuri etätyöskentelyn vaikutuksista ihmisten sosiaaliseen pääomaan olisi syytä jatkossa tutkia enemmän ja kattavammin. Vaikka etätyöskentely ei ole mikään uusi asia, niin se on lisääntynyt varsinkin COVID-19 pandemian myötä

räjähdysmäisesti, ja on tullut jossain määrin jäädäkseen. Tämän vuoksi olisi erityisen tärkeää tarkastella etätyöskentelyn vaikutuksia juuri ihmisten sosiaaliseen pääomaan, sillä se kaiken yhteistyömme perusta. Monet tutkimukset liittyivät sosiaaliseen eristäytyneisyyteen, vuorovaikutukseen ja resilienssiin, mutta juuri sosiaalista pääomaa ei edes terminä havaittu tutkimuksissa. Sosiaalinen pääoma on hankalasti mitattavissa ja operationalisoitavissa, joka voi olla yksi selittävä asia, minkä vuoksi sitä ei ole juuri tutkittu. Vaikka suoraan etätyöskentelyyn ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä tutkimuksia ei löytynyt kuin kolme, niin useissa tutkimuksissa viitattiin välillisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen, joten kyseisen teeman suhteen kyseessä ei ole tutkimusaukko.

COVID-19 pandemia vaikutti hyvin todennäköisesti siihen, miten ihmiset kokivat etätyöskentelyn varsinkin sosiaalisen eristäytyneisyyden suhteen, kun monet yhteyskunnat menivät kiinni, eivätkä ihmiset päässeet ylläpitämään omia sosiaalisia verkostojaan. Pandemia vaikutti hyvin todennäköisesti kokemuksiin sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, sekä vaikutti ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin. On hyvin mahdollista, että COVID-19 pandemian aiheuttama kriisi ja nopeat muutokset yhteyskunnissa korostivat etätyöskentelyn vaikutuksia ihmisten sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen, sekä sosiaaliseen eristäytyneisyyteen. Tässä pro -gradu tutkielmassa ei otettu huomioon niin sanottua hybridityöskentelyä, jossa osa työstä tehdään fyysisesti työpaikalla, ja osa jossain muualla etänä (Yang ja muut, 2020, s. 51). Yhdessäkään mukaan valitussa tutkimuksessa ei mainittu, että työntekijät olisivat tehneet hybridi työtä, vaan olettamus kaikissa tutkimuksissa oli, että työntekijät työskentelivät kokoaikaisesti etänä.

Mielenkiintoinen teema, joka nousi esille etätyöskentelyyn liittyen, oli sukupuolen väliset erot liittyen, miten etätyöskentely koetaan (Fisher ja muut, 2022, s. 8). Osassa tutkimuksia nostettiin esille, että naiset kokivat etätyöskentelyn haastavammaksi, kuin miehet. Syitä tällä oli useita, mutta suurimpana teemana esille nousi kodin ja työn välisten rajojen hämärtyminen. Naiset kokivat olevansa enemmän vastuussa perheen asioiden hoitamisesta, jolloin etätyöskentely saattoi aiheuttaa perheen sisäisiä ristiriitoja. Kodin

ja työn välisten rajojen hämärtyminen nostettiin esille neljässä artikkelissa. Voisiko edellä mainituilla asioilla olla vaikutusta ihmisten sosiaaliseen pääomaan ja resilienssiin? Kyseessä olisi mielenkiintoinen asia tutkia, joka mielestäni vaatisi jatkotutkimusta.

Vaikka etätyöskentelyllä todettiin olevan monia haitallisia vaikutuksia työntekijöihin, niin on etätyöskentelyssä hyviäkin asioita. Suuri merkitys on sillä, miten etätyöskentely järjestetään organisaatiossa, ja miten sosiaalinen vuorovaikutus varmistetaan, ja pidetään huoli, että työntekijät eivät joudu sosiaalisesti eristäytyneiksi. Etätyöt asettavat työn johtamiselle aivan uusia haasteita, joita voi olla haastava ymmärtää ja havaita. Jatkossa olisi myös tärkeää tutkia lähijohdon kokemuksia etätyöskentelyn ja hybridityöskentelyn johtamisesta. Jatkossa hallintotieteen tutkimusta etätyöhön liittyen kannattaisi suunnata erilaisten johtamistyylien ja etätyön välisen suhteen tutkimiseen. Tulevaisuudessa ehkä suurimpia haasteita johtamiselle ja organisaatiolle voi olla, että miten voisimme ylläpitää ja parantaa etätyötä tekevien ihmisten sosiaalista pääomaa ja resilienssiä, jotta he eivät kokisi joutuvansa sosiaalisesti eristäytyneiksi? Tunne sosiaalisesti eristäytyneeksi joutumisesta on tämä pro -gradu tutkielman perusteella yksi suurimmista etätyöskentelyn haittavaikutuksista, johon johdon ja organisaatioiden tulee kiinnittää huomiota. Lähijohdolla on tässä asiassa todennäköisesti hyvin suuri merkitys.

Tässä pro gradu -tutkielmassa etätyöskentelyn vaikutusta ihmisten sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin ja vuorovaikutukseen tutkittiin yleisesti rajaamatta tutkimusta koskemaan vain jotain tiettyä alaa tai organisaatiota, koska näin koettiin saatavan kaikista laajin kuva etätyön vaikutuksista tutkittuihin asioihin. On syytä kuitenkin huomioida, että etätyöskentely voi olla hyvin erilaista ja se voidaan kokea hyvin eri lailla riippuen millaisessa työssä ja millaisessa organisaatiossa etätyötä tekevä työntekijä työskentelee. Jatkossa etätyöskentelyn vaikutuksia ihmisten sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin ja vuorovaikutukseen tarkastelevia tutkimuksia olisi syytä rajata koskemaan esimerkiksi julkisen sektorin organisaatioita.

Alustavissa tiedonhauissa ennen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen varsinaista tiedonhakua ei löytynyt yhtään suomenkielistä tutkimusta, joka olisi täyttänyt tutkimukselle asetetut mukaanottokriteerit, joka oli yllätys. Tämän vuoksi tutkimuksessa päätettiin keskittyä ainoastaan kansainvälisiin englanninkielisiin tutkimuksiin. Etätyöskentely ei ole Suomessa uusi asia niin kuin (Pekkola, 2002, s. 18) tuokin esille todetessaan, että etätyöskentely on ollut aina yksi tapa järjestellä työskentelyä. Saman asian tuovat esille Kuisma ja Sauri (2021, s. 8). Suomenkielisiä tutkimuksia, joissa etätyöskentely esiintyi, mutta etätyötyön vaikutuksista sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin, vuorovaikutukseen tai sosiaaliseen eristäytyneisyyteen ei löytynyt. Tämä voi johtua siitä, että suurin osa tutkimuksista kirjoitetaan englannin kielellä. Näyttää sille, että etätyöskentely on koko ajan enemmän esille yhteiskunnassa, ja siitä on tullut niin sanottu uusi normaali.

## 8 Luetettavuus ja eettisyys

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuudesta puhuttaessa otetaan usein esille totuus ja objektiivisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 117). Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkimuksessa tutkijan puolueettomuutta eli hän ei saa antaa omien subjektiivisten tuntemuksiensa vaikuttaa tutkimuksen kulkuun ja tulokseen (Vilkkaa, 2007, s. 13–14). Erityisen tärkeää on erottaa luotettavuus ja puolueettomuus toisistaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 118). Vilkkain (2007, s. 135) mukaan laadullisessa tutkimuksessa objektiivisuuden saavuttaminen on haastavampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 130) korostavat, että Tutkijan tulee tarkastella tutkittavaa ilmiötä ilman ennako-oletuksia, eikä tutkija saa tarkastella aineistoa oman olettamuksensa mukaan. Tutkimuksen luotettavuudelle on tärkeää hyvät aineiston keruun menetelmät, sekä tarkka tutkimuksen raportointi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 121).

Etiikalla ja eettisyydellä tarkoitetaan, että toimitaan moraalisesti oikein ja noudatetaan sääntöjä, eikä aiheuteta toisille harmia tai haittaa (Pihlström, 2008, s. 22–24). Systemaattisessa kirjallisuus katsauksessa tutkimuksen eettisyyttä on ollut helpompi arvioida etukäteen ja pohtia eettisiä näkökulmia, koska siinä ei olla niin läheisesti tekemisissä ihmisten kanssa ja muuttujia on vähemmän (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 110). Tuomi ja Sarajärvi kuvaavatkin (2018, s. 111–113), että hyvä tutkimus on tehty eettisesti oikein ja luotettavasti noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä.

### 8.1 Pro gradu -tutkielman luotettavuuden arviointi

Joppe (2000) kuvaa luotettavuuden tarkoittavan, että tutkimuksen tulokset ovat johdonmukaisia, sekä ne ovat toistettavia samaa metodologiaa käyttäen. Tässä tutkielmassa on käytetty Finkin mallia systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen. Finkin mallin mukaan tehty systemaattinen kirjallisuuskatsaus on johdonmukainen, etenee suoraviivaisesti, ja mahdollistaa luotettavan, sekä toistettavan mallin suorittaa systemaattinen kirjallisuuskatsaus (Fink, 2010, s. 52). Vilka (2023, s. 7) toteaaakin systemaattista

kirjallisuuskatsausta kuvaavan parhaiten sana kurinalaisuus, jolla hän tarkoittaa, että systemaattista kirjallisuuskatsausta tehdessä tutkijan pitää seurata hyvin tarkasti valittua protokollaa. Tässä tutkimuksessa on seurattu hyvin tarkkaan ja kurinalaisesti Finkin mallia, jonka avulla on pystytty takaamaan mahdollisimman hyvä tutkimuksen toistettavuus ja luotettavuus.

Mukaanotto- ja poissulkukriteerit ovat selkeät ja helposti noudatettavissa. Selkeät kriteerit, joiden mukaan tutkimukset otettiin mukaan ja jätettiin pois tutkimuksesta lisäävät luotettavuutta. Mukaanotto ja poissulkukriteerit ovat hyvin tarkkoja, ja ne ovat tarkkaan kirjattu ja niiden avulla on pystytty keräämään aineisto vastaamaan tarkasti kirjattuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat selkeät ja niiden pohjalta tutkimus on helposti toistettavissa. Ainoastaan englanninkielisten tutkimusten mukaan ottaminen lisää tutkimuksen luotettavuutta, koska termeistä puhutaan samalla kielellä, ja väärinymmärrysten riski pienenee.

Finkin malli, jolla systemaattinen kirjallisuuskatsaus suoritettiin, on hyvin strukturoitu, jonka vuoksi tutkimuksen eri vaiheet ovat hyvin selkeät, ja toistettavissa. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen eri vaiheet on eritelty ja kuvattu tarkasti vaihe vaiheelta, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusta oli tekemässä ainoastaan yksi tutkija, joka lisää luotettavuutta, koska näin kaikki tutkimuksen vaiheet on varmasti kirjattu samalla tavalla ja johdonmukaisesti. Toisaalta tämä voi myös heikentää luotettavuutta, koska nyt kyseessä on ainoastaan yhden tutkijan tekemä tutkimus, jolloin inhimilliset virheet raportoinnissa, ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen suorittamisessa voi jäädä huomaimatta.

Pro gradu -tutkielmassa käsiteltiin hyvin laajaa aihealuetta, johon liittyy monia käsitteitä, sekä käsitteet voidaan ymmärtää eri tavalla. Tähän systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut artikkelit edustivat monia eri tieteenaloja, sekä ne ovat eri työelämän sektoreilta. Tutkimukseen on otettu mukaan niin julkisen kuin yksityisen sektorin tutkimuksia. Lisäksi tutkimuksia on tehty esimerkiksi sosiaalialalla, sekä tekniikan alalla.



Näin on saatu laajempi kuva tutkittavasta aiheesta, mutta jokaisella alalla ja sektorilla voi olla hieman erilainen käsitys tutkimuksen kohteena olleista käsitteistä, joka omalta osaltaan heikentää tutkimuksen luotettavuutta, sekä toistettavuutta. Toistettavuus olisi ollut parempi, jos tutkimuksessa olisi käsitelty vain esimerkiksi julkisen hallinnon puolella tehtyjä tutkimuksia. Tämä ei ollut mahdollista systemaattisella tiedonhaualla löydettyjen tutkimusten vähyyden vuoksi. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset oli suoritettu myös monella erilaisella menetelmällä, jonka vuoksi toistettavuus ei ole niin hyvällä tasolla, kuin se olisi, jos kaikki mukaan otetut tutkimukset olisivat olleet esimerkiksi laadullisia tutkimuksia, joissa olisi käytetty samanlaisia menetelmiä.

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on suoritettu johdonmukaisesti, systemaattisesti tarkkojen kriteerien mukaan, sekä raportointi on ollut tarkkaa ja selkeää, jonka vuoksi tutkimuksen luotettavuus on hyvä. Tämä systemaattinen kirjallisuuskatsaus täyttää Joppen (2000) määritelmän tutkimuksen luotettavuudesta. Tarkastelemalla tämän tutkimuksen luotettavuutta Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 117) esille tuoman totuuden ja objektiivisuuden kautta tämä tutkimus on luotettava. Raportoinnissa on pyritty täyteen läpinäkyvyyteen ja totuudenmukaisuuteen. Tutkimuksen tekijä on pyrkinyt tarkastelemaan aihetta täysin objektiivisesti, mutta se ei aina ole täysin mahdollista. Jokaisen tutkimuksen lähtökohtana pitäisi olla pyrkimys objektiivisuuteen, eikä omien käsitysten pitäisi antaa vaikuttaa tutkimukseen (Kivivuori, 2021, s. 54).

Aineiston analyysi suoritettiin hyvin tarkasti Kamenskyn (2015, s. 101) mallin mukaan, joka lisää tutkielman luotettavuutta. Aineisto käsiteltiin ja taltioitiin huolellisesti, sekä aineiston analyysissä edettiin strukturoidusti vaihe vaiheelta Kamenskyn (2015, s. 101) mallin mukaan. Hallittu ja strukturoitu aineiston analyysin eteneminen lisää tutkielman luotettavuutta ja toistettavuutta. Toistettavuus ja luotettavuus taas kulkevat aina rinnakkain tutkimuksessa. Aineisto käsiteltiin käyttäen samaa tekstinkäsittelyohjelmaa, joka oli tutkielman tekijälle entuudestaan tuttu. Tämä asia lisää tutkimuksen luotettavuutta, koska inhimillisten virheiden mahdollisuus vähenee käytettäessä tuttuja ohjelmistoja ja menetelmiä.

Luotettavuutta heikentää, että pro gradu -tutkielma suoritettiin tutkielman tekijälle entuudestaan vierasta tutkimusmenetelmää käyttäen, jolloin mahdollisten virheiden mahdollisuus on suurempi, kuin jos kyseessä olisi entuudestaan tuttu tutkimusmenetelmä. Laadullinen aineiston analysointi, sekä teemoittelu ja tyyppittely oli tutkielman tekijälle entuudestaan vierasta, joka heikentää osaltaan luotettavuutta. Toisaalta entuudestaan vieras tutkimusmenetelmä, sekä aineiston analysoinnin menetelmä aiheuttaa sen, että tutkielman tekijällä ei ollut ennakkokäsityksiä tai oletuksia menetelmistä, jolloin objektiivinen suhtautuminen on helpompaa. Tutkimusmenetelmään ja aineiston analysoinnin menetelmään tutustuminen ja niiden opettelu voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta, koska nyt tutkielman tekijällä oli uusin tieto menetelmistä käytössä.

Pro gradu -tutkielmassa käytetyt käsitteet oli avattu selkeästi, ja tutkielmassa tuotiin selkeästi esille mitä jokainen käsite tässä tutkielmassa tarkoittaa. Näin toimimalla parannettiin tutkielman luotettavuutta ja toistettavuutta. Lukijalle tulee selkeä kuva mitä jokaisella käsitteellä tarkoitetaan, jolloin väärinymmärrysten riski vähenee.

Pro gradu -tutkielma on tehty hyvin tarkasti noudattaen hyviä ja oikeiksi todistettuja tieteellisiä menetelmiä. Raportointi on suoritettu selkeästi ja johdonmukaisesti, eikä tutkielman tekijällä ole sidonnaisuuksia. Tutkielman luotettavuus on korkealla tasolla.

## **8.2 Pro gradu -tutkielman eettisyyden arviointi**

Tutkimus on eettisesti tehty ja sitä tehdessä on seurattu tarkasti tieteen normeja ja hyviä käytäntöjä. Tätä tutkimuksen eettisyyden perustana on ollut eettiset ohjeet ja arvot, jotka ovat tieteellisesti hyväksytyjä. Nämä seikat ovat tärkeimpiä tutkimuksen eettisyyttä arvioidessa (Farrimond, 2012, s. 11). Yksi eettisyyden merkki on systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa käytetty Finkin malli, joka on todistetusti hyväksytty menetelmä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen (Fink, 2010, s. 53).

Yksi tärkeimmistä eettisyyden arvioinnin työkaluista on tutkijan oman ammattitaidon arviointi (Aquini & Henle, 2007, s. 36–37). Aquini ja Henle (2007, s. 36–37) tuovat esille, että tutkimusta ei voida suorittaa eettisesti, jos tutkijalla ei ole tarvittavaa ammattitaitoa. Tässä tutkimuksessa tutkija opiskeli ja perehtyi käytettyyn tutkimusmenetelmään, sekä tutkimuksen aiheeseen tarkasti ennen tutkimuksen aloittamista, jotta tutkimus voitaisiin tältä osin suorittaa mahdollisimman eettisesti.

Tutkimustietoja on säilytetty hyvin tarkasti, vaikka tässä tutkimuksessa käytetyssä tutkimusmenetelmässä ei oltu tekemisissä sellaisten aineistojen kanssa, joiden kautta henkilöiden yksityisyys olisi voinut vahingoittua. Tutkijalla ei ole sidonnaisuuksia, jotka olisivat voineet vaikuttaa tutkimuksen lopputulokseen, lisäksi tutkijan motivaatio tehdä tutkimusta on ollut korkea, jonka vuoksi tutkimus on tehty eettisesti hyvin tarkasti harkiten. Gregoryn (2003, s. 9–10) kuvaakin, että tutkimuksen eettisyyteen liittyy vahvasti tutkijan omat motivaatiot ja sidonnaisuudet.

Farrimond (2012, s. 20) kuvaakin, että tutkimuksen eettisyyden kannalta tärkeimpiä asioita ovat tarvittavat luvat, yksityisyyden suoja, luotettavuus, mahdollisten haittojen arviointi, herkkien aiheiden ja ryhmien huomioiminen, lapsien ja nuorten huomioiminen, sekä internetissä tapahtuvan tiedonhaun rehellisyys. Koska tässä pro gradu -tutkielmassa on käytetty menetelmänä systemaattista kirjallisuuskatsausta edellä mainittuja eettisiä seikkoja ei ole tarvinnut ottaa niin paljoa huomioon, koska ei olla oltu tekemisissä tutkimuslupien, henkilötietojen tai herkkien aiheiden tai ryhmien kanssa. Ennen tutkimuksen aloitusta tehtiin eettisten asioiden arvio, ja erityisen tärkeää tämän tutkimuksen eettisyydelle on luotettavuus, ja siihen vahvasti liittyvien systemaattisen kirjallisuuskatsauksen sääntöjen ja rehellisyyden noudattaminen. Tämä pro gradu -tutkielma on tehty rehellisesti eettisiä arvoja noudattaen. Tutkimus on raportoitu selkeästi ja oikein, eikä tutkimuksessa saatuja tuloksia ole muokattu halutunlaisiksi. Tulosten oikein ja rehellisesti raportoiminen onkin erittäin tärkeä osa tutkimusetiikkaa, ja tutkimuksen eettistä suorittamista (Ronkainen ja muut, 2020, s. 48).

### 8.3 Pro gradu -tutkielman rajoitteet

Tällä pro gradu -tutkielmalla on useita rajoitteita, kuten tutkijan kokemattomuus tiedonhaussa ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemisessä. Näiden seikkojen vuoksi mielenkiintoisia tutkimuksia on voinut jäädä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle. Tietokantojen erilaiset tiedonhauet aiheuttivat alkuun haasteita. Hakulauseet ja hakutermit olisivat mahdollisesti voineet olla paremmat, jos tutkijalla olisi ollut laajempi kokemus tiedonhausta ja systemaattisten kirjallisuuskatsausten tekemisestä. Etätyökentelyllä on englannin kielessä monia synonyymejä, jonka vuoksi termejä jouduttiin rajaamaan, jotta tiedonhaussa tutkimusten määrä oli paremmin käsiteltävissä. Tämän vuoksi monia mielenkiintoisia artikkeleita saattoi jäädä tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkijan äidinkieli ei ole englanti, joka myös voi aiheuttaa mielenkiintoisten artikkeleiden jäämisen tutkimuksen ulkopuolelle. Yksi tutkimuksen rajoittava tekijä oli systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen hyväksytyjen artikkelien epätasainen jakautuminen. Varsinkin etätyön ja sosiaalisen pääoman välisestä yhteydestä löytyi hyvin maltillisesti tutkimuksia. Vuorovaikutus liittyi kaikkiin tutkimuksiin, mutta suoraan etätyön vaikutuksia vuorovaikutukseen tutkittiin vain kolmessa tutkimuksessa. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen hyväksytyjen tutkimusten määrä oli myös rajallinen (15 kappaletta), jonka vuoksi tietoa vastata tutkimuskysymyksiin on ollut rajallisesti. Suurin osa hyväksytyistä tutkimuksista sijoittui COVID-19 pandemian ajalle, joten vertailua niin sanotun normaaliajan välillä ei voitu täysin luotettavasti tehdä.

### 8.4 Jatkotutkimuskohteet

Mielenkiintoista olisi tutkimuksen kohteita olisivat työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutuksen etätyön mahdollisiin negatiivisiin ja positiivisiin vaikutuksiin. Edellä mainittuja asioita ei tullut esille tähän systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valituissa artikkeleissa esille. Vaikka sosiaaliset suhteet, organisaatiot, joissa työskennellään, sekä ihmiset, joiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa vaikuttavat resilienssiin, on myös henkilökohtaisilla ominaisuuksissa suuri merkitys (Herrman ja muut, 2011, s. 260). Herrman ja muut (2011, s. 260) tuovat myös esille, että biologisilla tekijöillä on vaikutusta

ihmisten resilienssiin. Toisin sanoen vaikka tässä tutkimuksessa tarkasteltiin etätyöskentelyn vaikutusta työntekijöiden resilienssiin, voi siinä olla osa organisatorista resilienssiä, koska ihmiset ja heidän ominaisuutensa muodostavat organisatorisen resilienssin yhdessä muiden tekijöiden kanssa. Parsons (2007, s. 19) toteaaakin, että vuorovaikutus ja tiimityöskentely ovat erityisen tärkeitä organisatorisen resilienssin muodostumiselle.

Erytisesti tutkimuksien olisi oltava laadullisia, jotta ilmiöitä voitaisiin tarkastella tarkemmin ja esille voisi nousta mielenkiintoisia seikkoja koskien etätyöskentelyyn. Suurta mielenkiittoa tulisi kohdistaa etätyöskentelyn vaikutuksiin ihmisten sosiaaliseen pääomaan, josta nyt löytyi hyvin rajallisesti tietoa. Voidaan puhua jopa tutkimusaukosta. Monet tutkimukset sivuuttivat sosiaalista pääomaa välillisesti, mutta tutkimuksia etätyön vaikutuksista sosiaaliseen pääomaan ei löytynyt kuin kaksi systemaattisella tiedonhaulla. Olisi myös mielenkiintoista tutkia voiko vahvan sosiaalisen pääoman omaavalla työyhteisöllä ilmetä haasteita etätöihin siirtymisen vuoksi juuri vahvan sosiaalisen pääoman vuoksi? Ainahan vahva sosiaalinen pääoma ei välttämättä ole hyvä asia.

Mielenkiintoisia jatkotutkimuskohteita ovat myös erilaisten johtamistyylien vaikutukset siihen, miten työntekijät kokevat etätyöskentelyn, ja onko erilaisilla johtamistyyleillä vaikutusta etätöitä tekevien ihmisten sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin, sosiaaliseen eristäytyneisyyteen, ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Olisi myös hyödyllistä tutkia kuinka suuri merkitys lähijohdolla, keskijohdolla ja operationaalisella johdolla on siihen, miten työntekijät kokevat etätyöskentelyn, ja onko organisaatioiden koolle merkitystä. Olisi erittäin tärkeää tutkia onko ihmisten kokemuksilla etätyöskentelyyn liittyen eroa verrattuna COVID-19 pandemian aikaan ja niin sanottuun normaali aikaan. Olisi myös hyödyllistä tarkastella kyseisiä teemoja ennen ja jälkeen COVID-19 pandemian, jotta voitaisiin saada parempi kuva siitä, miten pandemia on vaikuttanut ihmisten kokemuksiin etätöistä, jolloin etätyöskentelyä voitaisiin kehittää koko ajan paremmaksi, ja työntekijöiden tarpeet voitaisiin ottaa paremmin huomioon.

Etätyöskentelyn vakiinnuttaessa roolinsa yhtenä työn organisoinnin muodoista, on myös hybridityöskentely lisääntynyt organisaatioissa, kun työntekijät palasivat osittain työpaikalla COVID-19 pandemian rajoitusten kevennyttyä (Yang ja muut, 2020, s. 53). Jatkossa olisi tarpeellista tutkia myös kokoaikaisen etätyöskentelyn ja hybridityöskentelyn eroja, ja vaikutuksia työntekijöiden sosiaaliseen pääomaan, resilienssiin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen, sekä sosiaaliseen eristäytyneisyyteen. Lisäksi vertailua COVID-19 pandemian ja normaaliajan välillä olisi hyödyllistä tehdä jatkossa enemmän, jotta voisimme ymmärtää paremmin kriisien aiheuttamia vaikutuksia etätyöskentelyyn ja työntekijöihin.

## Lähteet

- Adger, W., & Brown, K. (2009). Vulnerability and resilience to environmental change: Ecological and social perspectives. Teoksessa Castree, N., Demeritt, D., Liverman, D., Rhoads, B. (2009). *A companion to environmental geography*. (s. 109–122). Jon Wiley & Sons, Incorporated.
- Aldrich, D., & Meyer, M. (2014). Social Capital and Community Resilience. *American behavioral scientist*. 59 (2), 254–269. <https://doi.org/10.1177/0002764214550299>
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino 2011*. Tampere.
- Allenby, B., & Fink, J. (2005). Toward inherently secure and resilient societies. *Science*. 309 (5737), 1034–1036. <https://doi.org/10.1126/science.111153>
- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega. International journal of management science*. 69, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2015.08.004>
- Aquis, H., & Henle, C. (2007) Ethics in research. Teoksessa Rogelberg, S. *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology*. (s. 34–56). Blackwell publishing. Oxford.
- Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. 2018. What is resilience and how it can be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience. *International journal of health policy and management*. 7 (6), 491–503. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.06>
- Bartkus, V., & Davis, J. 2009. *Social capital. Reaching out, Reaching in*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Bennet, G., Young, E., Butler, I., & Coe, S. (2021). The Impact of Lockdown During the COVID-19 Outbreak on Dietary Habits in Various Population Groups: A Scoping Review. *Frontiers in nutrition*. 8 (29). <https://doi.org/10.3389/fnut.2021.626432>
- Bernier, Q., & Meinzen-Dick, R. Social capital and resilience. (2020). Teoksessa Fan, S., Pandya-Lorch, R., & Yosef, S. *Resilience for food and nutrition security*. (s. 169–176). International food policy research institute.

- Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375–5393. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>
- Bhandari, H., & Yasunobu 2009. What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian journal of social science*. 37 (3), 480–510. <https://doi.org/10.1163/156853109X436847>
- Binder, P.2021. The social experiment of remote work forced by the pandemic from a qualitative research perspective. *Polish social comitee*. 65 (1), 65–86. <https://doi.org/10.35757/KiS.2021.65.1.2>
- Biordi, D., & Nicholson, N. (2013). Teoksessa Lubkin, I. & Larsen, P. (2013). Chronic illnes. Impact and intervention. *Yhdysvallat*. 8. painos. (s. 97–132). Jones & Barlett learning. Burlington,
- Birch, K., & Whittam, G. (2006). The Third Sector and the Regional Development of Social Capital. *Regional studies*. 42 (3), 437–450. <https://doi.org/10.1080/00343400701874222>
- Bowels, S. 1999. “Social capital” and community governance. Teoksessa University of Wisconsin–Madison Institute for Research on Poverty, *Focus*. 20 (3), 6–10.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*. 5 (2). 1–5. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Cacioppa, J., Hawkey, G., & Berntson, G. (2011). Social isolation. *Social neuroscience: Gene, environment, Brain, Body*. 1231 (1), 17–22. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2011.06028.x>
- Carter, E., & Cordero, M. (2022). Salir Adelante: Social capital and resilience during the Covid-19 pandemic in Argentina. *Health and place*. 77, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2022.102870>
- Cerulo, K. 2009. Nonhumans in social interaction. *Annual review of sociology*. Annual Reviews, Rutgers University, New Jersey. 35 (1), 531–552. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120008>



- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e workers well being at work a multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*. Routledge, Taylor and Francis Group. 28 (1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chen, W., & McDonald. (2015). Do Networked Workers Have More Control? The Implications of Teamwork, Telework, ICTs, and Social Capital for Job Decision Latitude. *American Behavioral Scientist*. 59 (4), 492–507. <https://doi.org/10.1177/0002764214556808>
- Cho, M-H., & Jonassen, D. (2009). Development of the human interaction dimension of the Self-Regulated Learning Questionnaire in asynchronous online learning environments. *An International Journal of Experimental Educational Psychology*. 29 (1), 117–138. <https://doi.org/10.1080/01443410802516934>
- Chowdhury, M., Prayag, G., & Spector, S. (2018). Postdisaster Social Capital, Adaptive Resilience and Business Performance of Tourism Organizations in Christchurch, New Zealand. *Journal of travel research*. 59 (7), 1209–1226. <https://doi.org/10.1177/00472875187943>
- Ciotti, M., Ciccozzi, M., Terrenoni, A., Jiang, W-C., Wang, C-B., & Bernardini, S. 2020. The COVID-19 pandemic. *Critical reviews of in clinical laboratory sciences*. 56 (6), 365–388. <https://doi.org/10.1080/10408363.2020.1783198>
- Coleman, J. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*. 94. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Connor, K.M. & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 18(2), 76–82. [doi:10.1002/da.10113](https://doi.org/10.1002/da.10113)
- Cook, L., Zschomler, Biggart, L., & Carder, S. (2020). The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. *Journal of childrens services*. 15 (4), 259–266. <https://doi.org/10.1108/JCS-07-2020-0031>
- Crowley, F., Doran, J., & Ryan, G. (2021). COVID-19: How Important is Education for Social Distancing and Remote Work. *The Economic and Social Review*. 52 (2), 217–239.

- Crowley, F., & Doran, J. (2020). COVID-19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective. *Spatial and Regional Economics Research Centre, Department of Economics, Cork University Business School, University College Cork, Cork, Ireland.* 12 (6), 1211–1234. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12347>
- Cutter, S. (2016). Resilience to what? Resilience to whom? *The geographical journal.* 182 (2), 110–113. <https://doi.org/10.1111/geoj.12174>
- da Silva, M., McKenzie, K., Harpham, T., & Huttly, S. 2005. Social capital and mental illness: a systematic review. *Journal of epidemiology and community health.* 59. 619–627. <https://doi.org/10.1136/jech.2004.029678>
- Dahlberg, R. & Johannessen-Henry, C. T. & Raju, E. & Tulsiani, S. (2015) Resilience in Disaster Research: Three Versions. *Civil Engineering and Environmental Systems* 32(1–2), 44–54.
- Dale, R., Fusaroli, R., Duran, N., & Richardson, D. (2013). The self-organization of human interaction. *Psychology of learning and motivation.* 59, 43–95.
- De Luca, G., & Verpoorten, M. (2015). Civil war, social capital and resilience in Uganda. *Oxford economic papers.* 67 (3), 661–686. <https://doi.org/10.1093/oep/gpv036>
- de Wall, A. 2021. New pandemics, old politics: Two hundred years of war on disease and its alternatives. *Polity press. Cambridge.* 51 (1), 6–8. <https://doi.org/10.1080/03612759.2022.2154896>
- Dhanesh, G., & Picherit-Duthler, G. (2021). Remote internal crisis communication (RICC) – role of internal communication in predicting employee engagement during remote work in a crisis. *Routledge. Taylor & Francis.* 33 (5), 292–313. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2021.2011286>
- Drew, P., & Couper-Kuhlen, E. 2014. Requesting from speech act to recruitment. *Teoksessa Drew, P., & Couper-Kuhlen, E. Requesting in social interaction.* (s. 1–34). John Benjamins Publishing company.
- Durlauf, S. 1999. The case "against" social capital. *Teoksessa University of Wisconsin–Madison Institute for Research on Poverty, Focus.* 20 (3), 2–5.

- Ellison, N. (2004). *Telework and social change. How technology is reshaping the boundaries between home and work.* Praeger. Westport, Connecticut London.
- Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Vastapaino. Tampere.
- Farrimond, H. (2012). *Doing ethical research.* 1. painos. Palgrave Macmillan. Lontoo.
- Ferrante, L., Barbosa, R., Duczmal, L., & Fearnside, P. 2021. Brazil's planned exploitation of Amazonian indigenous lands for commercial agriculture increases risk of new pandemics. *Regional environmental change.* 21 (81), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s10113-021-01819-6>
- Fine, B. 2000. *Social capital versus social theory: Political economy and social science at the turn of the millennium.* 1. painos. Taylor & Francis Group.
- Fink, A. 2005. *Conducting research literature reviews: From the internet to the paper.* Thousand Oaks. Sage Publications inc.
- Fink, A. (2010) *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fisher, C., Siegel, J., Proeller, I., & Draths Schmidt, N. (2022). Resilience through digitalisation How individual and organisational resources affect public employees working from home during the COVID 19 pandemic. *Public management review.* Routledge, Taylor & Francis Group. 25 (4), 1–28. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2037014>
- Fox, H., & Walters, H. 2022. More than strength from within: Cultivating teacher resilience during COVID-19. *Current issues in education.* Arizona state university. 21 (1), 1–22. <https://doi.org/10.14507/cie.vol23iss1.1978>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., & Toscano, F. 2021. Work from home during pandemic. The impact on employees remote work productivity, engagement and stress. *National library of medicine.* 63 (7), 426–432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations.* Thousand Oaks. 60 (11), 1641–1667. <https://doi.org/10.1177/0018726707084303>

- Gregory, I. (2003). *Ethics in research*. Continuum. Lontoo.
- Gunther, N., Hauff, S., & Gubernator, P. (2022). The joint role of HRM and leadership for teleworker well-being: An analysis during the COVID-19 pandemic. *German Journal of Human Resource Management*. 36 (3), 353–379. <https://doi.org/10.1177/23970022221083694>
- Halpern, D. 2005. *Sosiaal kapital*. Polity press. Cambridge, United kingdom.
- Heesen, R., & Fröhlich, M. (2022). Revisiting the human ‘interaction engine’: comparative approaches to social action coordination. *Philosophical transactions of the royal society B*. 377 (1859), 1–9. <https://doi.org/10.1098/rstb.2021.0092>
- Herman, H., Steward, D., Yuen, T., Diaz- Granados, N., Berger, E., & Jackson, B. 2011. What is resilience? *The Canadian journal of psyciatry*. Sage journals. 56 (5), 253–314. <https://doi.org/10.1177/0706743711056005>
- Holla, N. (2020). Democratizing Technology for The Next Six Billion. Teoksessa Ray, T., Warjri, L., Jayakumar, A., & Saran, S. (s. 12–22). *Digital debates*. CyFy journal 2020.
- Holler, J., Kendrick, K., Casillas, M., & Levison, S. (2016). Editorial: Turn- taking in human communicative interaction. Teoksessa Holler, J., Kendrick, K., Casillas, M., & Levison, S. Turn- taking in human communicative interaction. (s. 3–10). *Frontiers in psychology*.
- Hortulanus, R., Machielse, A., & Meeuwesen, L. (2006). *Social isolation in modern society*. Routledge. Taylor & Francis group.
- Hosseini, S., Barker, K., & Ramirez- Marquez, J. (2016). A review of definitions and measures of system resilience. *Reliability Engineering & System Safety*. 145. 47–61. <https://doi.org/10.1016/j.ress.2015.08.006>
- Hyvönen, A-E., Juntunen, T., Mikkola, H., Käpylä, J., Gustafsberg, H., Nyman, M., Rättilä, T., Virta, S., & Liljeroos, J. (2019). Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: tasot, prosessit ja arviointi. Valtionneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2019. Valtionneuvoston kanslia. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161358/17-2019-Kokonais-resilienssi%20ja%20turvallisuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ioanidis, J. (2022). The end of the COVID- 19 pandemic. *European journal of clinical investigation*. 52 (6). <https://doi.org/10.1111/eci.13782>
- Ipsen, C., Edwards, K., Pederssen, A., & Mejse, H. 2022. Social capital and hybrid- remote work in Danish public counties. DTU library. Department of technology, management and economics, implementation and performance management, management science.
- Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S. (2022). Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19. *South Asian Journal of Business and Management Cases*. 11 (2), 86–104. DOI: 10.1177/22779779221100281
- Janssen Perry, S., Rubino, C., & Hunter, E. 2018. Stress in remote work: two studies testing the demand- control- person model. *European journal of work and organizational psychology*. 27 (5), 577–593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Johansson, K. (2007). Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M., & Ääri, R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. (s. 3–7). Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:51/2007.
- Joppe, M. (2000). *The Research Process. Research methods and methodologies*.
- Järventie, I. 2010. Emile Durkenheimin sosiologinen patologioteoria. Teoksessa Ashorn Ulla, Henriksson Lea, Lehto Juhani & Nieminen Paula (toim.) *Yhteiskunta ja terveys, Klassisia teoreettisia näkökulmia*. (s. 28–44). Helsinki University Press. Gaudemus.
- Johnson, M., & Suskewicz, J. 2020. Does your company have a long- term plan for remote work? *Havard busines review*. 1–6.
- Jones, M., Beardmore, A., Biddle, M., Gibson, A., Ismail, S., McClean, S., & White, J. 2020. Apart but not alone? A cross- sectional study of neighbour support in a major UK urban area during the COVID- 19 lockdown. *Emerald open research*. 2 (37), 1–18. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13731.1>

- Kadar, Z., Lolaty, H., Mousavinasab, S., & Fard, J. (2019). Relationship between psychological well-being and social capital and resilience among cancer patients. *Journal of nursing and midwifery sciences*. 6 (3), 131–137. [https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS\\_11\\_19](https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_11_19)
- Kamensky, M. (2015). *Menestyksen timantti: strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus*. Talentum.
- Kantur, D., & Iseri- Say. 2015. Organizational resilience: A conceptual integrative framework. *Journal of management & organization*. 18 (6), 762–773. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.6.762>
- Kathleen, T. (2013). "Only Connect!" Social Capital, Resilience, and Recovery. *Risk, hazards & crisis in public policy*. 4 (1), 1–5. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1002/rhc3.20>
- Kaur, M., & Narwal, G. (2020). Other side of COVID- 19 pandemic: A review. *The pharma innovation journal*. 9 (5), 366–369.
- Kawaguchi, D., Kitao, S., & Nose, M. 2022. The impact of COVID-19 on Japanese firms: mobility and resilience via remote work. *International tax and public finance*. 29 (2), 1419–1449. <https://doi.org/10.1007/s10797-022-09749-7>
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*. 43 (6), 1290–1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>
- Kim, Y., & Canella jr, A. 2008. Toward a social capital Theory of direction selection. *Corporate Governance. An international review*. 16 (4), 282–293. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2008.00693.x>
- Kivivuori, J. (2021). *Objektiivisuus empiirisen tutkimuksen tavoitteena: esimerkkinä kriminologia*. Gaudeamus.
- Knapp, M., Hall, J., Horgan, T. (2013). *Nonverbal communication in human interaction*. Wadsworth engage learning. 8. painos.
- Kordan, Z., Lolaty, H., Mousavinasad, S., & Fard, J. (2019). Relationship between psychological well-being and social capital and resilience among cancer patients. *Journal*

- of nursing and midwifery sciences. 6 (3), 131–137.  
[https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS\\_11\\_19](https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_11_19)
- Kreuter, M., & Lezin, N. 2002. Implications for community based health promotion. Teoksessa DiClemente, R., Crosby, R., & Kegler, M. 2002. Emergin theoris in health promotion practice and research: Strategies for improving.
- Kuisma, J., & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikaisuus Suomessa. Polemia. KAKS- Kunnallisan kehittämissäätö. Kunnallisan kehittämissäätöön Polemia- sarjan julkaisu nro 121. Pole- Kuntatieto Oy ja kirjoittajat.
- Kurttila, M., & Aalto, P. (2021). Pomon parhaat ratkaisut. Kauppakamari. 2. painos.
- Ledogar, R., & Fleming, I. 2008. Sosial capital and resilience: A review consepts and selected literature relevant to aborginal youth resilience research. National library of medicine. Canadian institutes of health research. 6 (2), 7–23.
- Levison, S., & Torreira, F. (2016). Timing in turn- taking and its impications for processing models of language. Teoksessa Holler, J., Kendrick, K., Casillas, M., & Levison, S. (2016). Turn- taking in human communicative interaction. (s. 10–26). Frontiers in psychology.
- Li, C., Zhang, Q., & Li, N. (2018). Does social capital benefit resilience for left-behind children? An evidence from Mainland China. Children and Youth Services Review 93 (2018), 255–262.  
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.06.033>
- Liaze, I., Macchiarelli, C., Mortimer- Lee, P., & Juanino, P. (2022). Economic costs of the Russia-Ukraine war. The World Economy. 46 (4). <https://doi.org/10.1111/twec.13336>
- Lusting, C., Ridley, J., Hoy, J., Alimohammadi, N., & Lee, C. 2020. Recilience and rapid shift to remote working at a University. Emerging questions. University of Washington. 1–12.
- Mavhura, E., Manyangadze, T., & Aryal, K. 2021. A composite inherent resilience index for Zimbabwe: an adaption of the disaster resilince of place model. International jornal of disaster risk reduction. 57, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.ij-drr.2021.102152>

- Masten, A, Cutuli, J., Herbers, J., & Reed, M-G. (2002). Resilience in development. Teoksessa Lopez, S., & Snyder, C. (2002). (s. 117–132). *The Oxford Handbook of positive psychology*. Second edition.
- McGillivray, B. (2018). Beyond social capital: The norms, belief systems, and agency embedded in social networks shape resilience to climatic and geophysical hazards. *Environmental science & polic.* 89, 116–125. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2018.07.014>
- Messenger, J., & Ghosheh, N. (2010). Introduction. Teoksessa Messenger, J., & Ghosheh, N. (2010). *Offshoring and Working Conditions in Remote Work*. (s. 1–16). International Labour Office.
- Morgan, G. 2006. *Image of organization*. Updated edition of the international bestseller. Schulis school of busines. York, Toronto. Sage Publications.
- Muniswamy, P., Petera, i., Gorhe, V., & Chandrasekaran. B. (2022). *International journal of occupational safety and ergonomics*. Taylor & Francis. 28 (4), 2269–2277. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.198630>
- Nightingale, A. 2009. A guide to systematic literature reviews. *Surgery Oxford*. 27 (9). 381–384. <https://doi.org/10.1016/j.mpsur.2009.07.005>
- Okoli, C., & Schabram, K. 2010. A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. Concordia university. Canada. 1–51. <http://sprouts.aisnet.org/10-26>
- Orgeloet, L., Fuolquier, N., Misery, L., Redeo, P., Pers, J-O., Devauchelle-Pensec, V., & Saraux, A. 2020. Can artificial intelligence replace manual search for systematic literature? Review on cutaneous manifestations in primary Sjögren’s syndrome. *Rheumatology*. 59 (4), 811–819. <https://doi:10.1093/rheumatology/kez370>
- Pass, S., & Ridgway, M. (2022). An informed discussion on the impact of COVID 19 and enforced remote working on employee engagement. *International journal of environmental research and public health*. 25 (2), 254–270. <https://doi:10.3390/ijerph192114491>
- Parigi, P., & Henson II, W. (2014). Social isolation in America. *Annual review of sociology*. 40, 153–171. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145646>



- Parsons, D. (2010). Organisational resilience. *The Australian Journal of Emergency Management*. 25 (2), 18–20.
- Papatraianou, L., Strangeways, A., Beltman, S., & Schuberg Barnes, E. 2018. Beginning teachers resilience in remote Australia: a place-based perspective. *Teachers and teaching. Theory and practice*. 24 (8), 893–914. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1508430>
- Pekkola, J. 2002. Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. *Publications of Swedish school of economics and business administration*. Ylioppilaspaino. Helsinki. ISBN 951-555-712-7
- Pihlström, S. (2008). Tutkimuksen etiikan filosofisia lähtökohtia. Teoksessa Pietilä, A-M, & Länsimies- Antikainen, H. *Etiikka monitieteisesti. Pohdintaa ja kysymyksiä*. (s. 21–36). Hoitotieteenlaitos, Kuopion yliopisto.
- Pirttilä- Backman, A-M., Suoninen, E., Lahikainen A.R., & Ahokas, M. (2013). Arjen sosiaalisuus. Teoksessa Suoninen, E., Pirttilä- Backman, A-M., & Ahokas, M. (2013). *Arjen sosiaalipsykologia*. (s. 11–28). Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Poikela, E. 2005. Onko sosiaalisen pääoman värillä väliä? Teoksessa Poikela, E. 2005. *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma*. (s. 9–30). Tampere University Press.
- Portes, A. 1998. Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review sociology*. 24, 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Puusa, A., & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 141–152). Gaudeamus.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rapeli, M. 2017. The role of social work in disaster management on Finland. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 596. Jyväskylä university. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7227-1>
- Riest, C., Jorschick, A., & de Ruiter, J. (2016). Anticipation in turn-taking: mechanisms and information sources. Teoksessa Holler, J., Kendrick, K., Casillas, M., & Levison,

- S. Turn-taking in human communicative interaction. (s. 62–75). *Frontiers in psychology*.
- Ristikangas, M-R., Lönnroht, A., Ristikangas, V., & Ristikangas, V. (2021). Valmentava tiimijohtaminen. Yhdessäohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Alma media.
- Riviera, J., & Nickels, A. (2014). Social Capital, Community Resilience, and Faith-Based Organizations in Disaster Recovery: A Case Study of Mary Queen of Vietnam Catholic Church. *Risk, hazards & crisis in public policy*. 5 (2), 178–211. <https://doi.org/10.1002/rhc3.12050>
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom- Yläne, S., & Paavilainen, E. (2020). Tutkimuksen voimasanat. Sanomapro. Helsinki.
- Rother, E. 2007. Systematic literature review x narrative review. *ScielloBrazil*. 20 (2). 1–2. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>
- Saint- Pierre Contreras, G., Valencia, D., Lizama, L., Zuniga, D., Carvajal, L., & Llanos, S. (2023). An Old Acquaintance: Could Adenoviruses Be Our Next Pandemic Threat? *Open access journals*. 15 (2). <https://doi.org/10.3390/v15020330>
- Sandoval- Reys, J., Idrovo-Carlier, S., & Duqueue- Oliva, E. 2021. Remote work, work stress, and work- life during pandemic times: A Latin America situation. *International journal of environmental research and public Health*. 18 (13), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisua 62. Julkkisjohtaminen 4. Vaasan yliopisto.
- Schall, M., & Chen, P. (2021). Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 64 (8), 1404–1411. <https://doi.org/10.1177/00187208209845>

- Scheibe, S., De Bloom, J., & Modderman, T. (2022). Resilience during Crisis and the Role of Age: Involuntary Telework during the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public Health*. 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031762>
- Schleutker, E. 2013. Väestön ikääntyminen ja hyvinvointivaltio. Mitä vaihtoehtoja meillä on? *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (4), 425–436.
- Snyder, H. 2019. Literature review as a research methodology: an overview and guidelines. *Journal of business research*. 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of happiness studies*. 21. 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Southwick, S., & Charney, D. (2012). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge university press.
- Stockwell, S., Trott, M., Tully, M., Jae Shin, J., Barnett, Y., Butler, L., McDermott, D., Schuch, F., & Smith, L. (2020). Changes in physical activity and sedentary behaviours from before to during the COVID-19 pandemic lockdown: a systematic review. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjsem-2020-000960>
- Suoninen, E. (2013). Päivittäinen vuorovaikutus. Teoksessa Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., & Ahokas, M. (s. 29–88). *Arjen sosiaalipsykologia*. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S., Minic, J., Predoiu, A., Predoiu, R., Vazne, Z., Fernate, A., Malinauskas, R., Phuc Nguyen, N., Blenkinsopp, J., & Martinská, M. (2022). Evaluation of Work Mode and Its Importance for Home–Work and Work–Home Relationships: The Role of Resilience, Coping with Stress, and Passion for Work. *International journal of environmental research and public health*. 19 (21), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114491>
- Taylor, P. (2010). Remote work from the perspective of development economies. A multicountry synthesis. Teoksessa Messenger, J., & Ghosheh, N. *Offshoring and Working Conditions in Remote Work*. (17–31). International Labour Office.

- Tierney, K (2014) *The Social Roots of Risk*, Stanford Business Books, Stanford.
- Toscano, F., & Zappala, S. 2020. Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role concern about the virus in a moderated double meditation. *Sustainability* 2020. 12 (23), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi*. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. *Työolobarometri 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163200>
- Van Der Gaag, M., & Webber, M. 2008. Measurement of individual social capital. Teoksessa Kawachi, I., Subramanian, S.V., & Kim, D. 2008. *Social capital and health*. (s. 29–49). Springer.
- Van- Der Feltz- Cornelis, C., Varley, D., Allgar, V., & de Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychiatry*. 11. 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.588803>
- Venco, S. (2010). Remote work in Brazil. Teoksessa Messenger, J., & Ghosheh, N. (2010). *Offshoring and Working Conditions in Remote Work*. (s. 135–161). International Labour Office.
- Villalonga- Olives, E., & Kawachi, I. 2017. The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital. *Social science and Medicine*. 194, 105–127. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.020>
- Villka, H. (2023). *Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina*. Art House Oy. Helsinki.
- Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. 2021. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology: An international review* 70 (1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wickes, R., Zahnow, R., Taylor, M., & Piquero, A. (2015). Neighborhood Structure, Social Capital, and Community Resilience: Longitudinal Evidence from the 2011

- Brisbane Flood Disaster. *Social science quarterly*. 96 (2), 330–353. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12144>
- Windeler, J., Chudoba, K., & Sundrup, R. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of organizational behavior*. 38 (7), 977–995. <https://doi.org/10.1002/job.2176>
- Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2021). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of corporate real estate*. 25 (1). 50–76. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Shinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. 2022. The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behavior*. 6, 43–54. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>
- Yang, K. 2007. Individual social capital and its measurement in social surveys. *Journal of the European survey research association*. 1, 19–27. <https://doi.org/10.18148/srm/2007.v1i1.48>
- Zhou, Z., Wang, L., & Lou, Y. (2020). Meta-analysis of the impacts of global change factors on soil microbial diversity and functionality. *Nature communications*. 11 (61). <https://doi.org/10.1038/s41467-020-16881-7>

## Liitteet

### Liite 1. Valitut tutkimukset vuodelta 2022

|          |  |   |  |  |  |   |
|----------|--|---|--|--|--|---|
| Tutkimus | An informed discussion on the impact of COVID-19 and enforced remote working on employee engagement. Pass, S., & Ridgway, M. (2022). | Resilience through digitalisation How individual and organisational resources affect public employees working from home during the COVID-19 pandemic. Fisher, C., Siegel, J., Proeller, I., & Drathschmidt. (2022). | The joint role of HRM and leadership for teleworker well-being: An analysis during the COVID-19 pandemic. Gunther, N., Hauff, S., & Gubernator, P. (2022). | Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19. Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S. (2022). | Evaluation of Work Mode and Its Importance for Home-Work and Work-Home Relationships: The Role of Resilience, Coping with Stress, and Passion for Work. Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S., Minic, J., Predoiu, A., Predoiu, R., Vazne, Z., Fernate, A., Malinauskas, R., Phuc Nguyen, N., Blenkinsopp, J., & Martinská, M. (2022). | Resilience during Crisis and the Role of Age: Involuntary Telework during the COVID-19 Pandemic. Scheibe, S., De Bloom, J., & Modderman, T. (2022). |
|----------|--|---|--|--|--|---|

|         |  |  |   |   |  |  |
|---------|--|--|---|---|--|--|
| Tavoite | Tutkimuksen tavoitteena on selvittää etätyöskentelyn vaikutuksia ihmisten vuorovaikutukseen, ja sitä kautta sosiaaliseen pääomaan. | Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia Saksan julkisella sektorilla, sekä julkisten organisaatioiden, sekä työntekijöiden resilienssiä. | Tutkimuksen tavoitteena olisi selvittää millaista tukea työntekijät tarvitsevat ja millaisia resursseja organisaatioilta vaaditaan, jotta etätyötekevien sosiaalista eristäytymistä voitaisiin ehkäistä tai vähentää. | Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia miten työntekijät ovat sopeutuneet etätyöskentelyyn. Erityisesti haluttiin tutkia etätyöskentelyn vaikutuksia työntekijöiden resilienssiin, stressiin, hyvinvointiin, sekä työn ja kodin rajoihin. | Tutkimuksen tavoitteena on tutkia vaikuttaako työn muoto (etätyö ja työpaikalla tapahtuva työ) työntekijöiden resilienssiin, sekä vaikuttaako etätyöskentely työn ja kodin väliseen suhteeseen, ja onko niillä yhteyttä työn mielekkyyteen ja stressiin. | Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia iän, resilienssin, työn vaatimusten ja resurssien, sekä itse-säätelyn yhteyttä toisiinsa etätyötä tekeville työntekijöillä. |
|---------|--|--|---|---|--|--|

|            |                                    |   |  |  |  |  |
|------------|------------------------------------|---|--|--|--|--|
| Menetelmät | Systemaattinen kirjallisuuskatsaus | Syrvey- tutkimus. 1189 koehenkilöä osallistui tutkimukseen. 380 koehenkilö hyväksyttiin lopulta tutkimukseen. Aineisto kerättiin elokuussa vuonna 2020. | Kaksi online survey- kyselyä. 1. kyselyyn osallistui 601 koehenkilöä, ja 2. 280 koehenkilöä. Tutkimukseen hyväksyttiin 262 koehenkilöä. Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto analysoitiin SPSS- ohjelmalla. | Virtuaalinen haastattelututkimus Intiassa teknologiasektorilla. 30 Koehenkilöä. Aineisto analysoitiin käyttämällä Gioaisin menetelmää. | Survey- tutkimus. Tutkimuksessa käytettiin The Survey Work– Home Interaction, The Brief Resilience Coping Scale, The Passion Scale, ja the Brief COPE kyselyitä. Kyselyt täytettiin Google Formsin avulla.<br><br>Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto analysoitiin SPSS Statistics 27.0 tilasto- ohjelmalla. | Online survey- kyselytutkimus, jossa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Aineisto analysoitiin käyttämällä kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä. |
|------------|------------------------------------|---|--|--|--|--|



|                 |  |   |   |   |   |  |
|-----------------|--|---|---|---|---|--|
| <p>Tulokset</p> | <p>Etätyö aiheuttaa sosiaalista eristäytyneisyyttä. Kodin ja työn väliset rahat voivat hämärtyä. Sosiaalisen vuorovaikutukset ja osallistumisen väheneminen voi laskea sosiaalista pääomaa. Naiset kokevat etätyöskentelyn haastavampana, kuin miehet.</p> | <p>Etätyö aiheuttaa sosiaalista eristäytyneisyyttä. Kodin ja työn väliset rajat voivat hämärtyä. Naiset kokevat kodin ja työn välisten rajojen hämärtyneen haastavampana. Etätyön ei todettu vaikuttavan työntekijöiden suorituskykyyn, mutta se laski työtyytyvyyttä ja nosti stressiä. Digitaalisilla taidoilla todettiin olevan vaikutusta yksilön resilienssiin. Vuorovaikutus on erityisen tärkeää resilienssin muodostumiselle.</p> | <p>Ohjeiden luominen etätyöskentelyn tueksi erityisen tärkeää sosiaalisen eristäytyneisyyden välttämiseksi. Organisaation pitää pystyä tarjoamaan tukea etätyötätekevien vuorovaikutuksen turvaamiseksi. Sosiaalisen kanssakäymisen turvaamisen todettiin olevan erityisen tärkeää, jotta sosiaalista eristäytyneisyyttä voitiin ehkäistä ja vähentää. Sosiaalisen eristäytyneisyyden todettiin liittyvän vahvasti työntekijöiden henkiseen kestävyteen. Mitä parempi henkinen kestävyys,</p> | <p>Työn ja kodin, sekä työn ja vapaa-ajan väli hämärtyi. Tiedon määrän kasvu aiheutti stressiä, ja kotona työskennellessä keskeytyksiä tuli usein. Sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentymisen sai osan työntekijöistä tuntemaan itsensä ”roboteiksi”. Vuorovaikutuksen väheneminen ja sosiaalinen eristäytyminen laskivat resilienssiä, ja lisäsivät epävarmuuden tunnetta. Etätyön todettiin myös parantavan ihmisten resilienssiä, kun he joutuivat opettelemaan hyvin</p> | <p>Sukupuolella, iällä ja työn mielekkyydellä todettiin olevan yhteys keskenään. Resilienssillä todettiin olevan positiivinen vaikutus työntekijöiden toimintakykyyn. Työskentelyllä toimittolla oli vähemmän negatiivisia vaikutuksia henkilökohtaiseen elämään. Sukupuolella oli vaikutusta työntekijän selviytymisstrategioihin. Suuremmalla työkokemuksella omaavat työntekijät käyttivät harvemmin haitallisia strategioita.</p> | <p>Vanhemmat työntekijät omaavat paremman resilienssin verrattuna nuorempiin. Ikä ja resilienssi olisi suoraan yhteydessä koettuun työn vaivuuteen. Ikä, työn resurssit, sekä itsesääntely olivat suoraan yhteydessä resilienssiin. Vanhemmat työntekijät ovat todennäköisemmin resilentimpiä, kuin nuoremmat ja kestävät kriisit paremmin. Nuorimmilla työntekijöillä oli heikoin resilienssi</p> |
|-----------------|--|---|---|---|---|--|

|  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>sitä vähemmän etätyötä tekevät kokivat sosiaalista eristäytyneisyyttä.</p> <p>Etätyön todettiin vähentävän työntekijöiden sosiaalista vuorovaikutusta, joka johti sosiaaliseen eristäytymiseen ja henkisen kestävyyden laskuun.</p> | <p>nopeasti paljon uutta, ja tämä aiheutti lisääntyneen pystyvyyden tunnetta, jonka kautta myös resilienssi parantui.</p> <p>.</p> | <p>Resilienssi oli negatiivinen yhteys työn mielekkyyteen ja haitallisiin selviytymisstrategioihin. Etätyökentelyn todettiin vähemmän vaikuttavan heikentävästi työntekijöiden resilienssiin.</p> |  |
|--|--|--|--|--|---|--|

## Liite 2. Valitut tutkimukset vuodelta 2021

|            |   |  |
|------------|---|--|
| Tutkimus   | COVID-19: How Important is Education for Social Distancing and Remote Work. Crowley, F., Doran, J., & Ryan, G. (2021).  | Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021).  |
| Tavoite    | Selvittää miten koulutus vaikuttaa sosiaaliseen eristäytymiseen etätyöskentelyn aikana, sekä millaisia vaatimuksia etätyöskentely asettaa.  | Selvittää etätyön vaikutuksia ja resilienssin yhteyttä etätyötä tekevien äitien henkiseen hyvinvointiin ja stressiin.  |
| Menetelmät | Kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimusmateriaali kerättiin O*Net tietokannasta (pääsääntöinen työvoimaan liittyvän tiedon tietokanta Yhdysvalloissa) etsimällä sosiaalisen eristämisen ja etätyön indikaattoreita, sekä käyttämällä Irlannin työvoiman survey- tutkimus kaavaketta (LFS).  | Survey- tutkimus, johon osallistui 326 etätyötä tekevää intialaista äitiä eri sektoreilta ja aloilta. Tutkimuksessa käytettiin yksinkertaista satunaisotantaa. Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto analysoitiin käyttämällä SPSS- tilasto- ohjelmaa.   |
| Tulokset   | Heikommin koulutetut ovat alttiimpia sosiaaliselle eristämismiselle. Etätyöskentelyyn liittyvä epätasa- arvo liittyy koulutukseen ja sukupuoleen. Kansalaisuus, ikä tai asuinpaikka eivät vaikuta etätyöskentelyyn liittyvään epätasa- arvoon ja sosiaaliseen eristämismiseen. Heikommin koulutetut miehet ovat suurimmassa riskissä joutua sosiaalisesti eristämymiseksi etätyöskentelyn aikana. | Stressillä ja henkisellä hyvinvoinnilla todettiin olevan käänteinen yhteys toisiinsa. Resilienssillä oli iso vaikutus henkiseen hyvinvointiin. Etätyöskentelyllä ja stressillä havaittiin positiivinen yhteys. Etätyöskentelyllä ja henkisellä hyvinvoinnilla todettiin olevan negatiivinen yhteys.<br><br>Etätyöskentelyllä ja resilienssillä havaittiin olevan käänteinen yhteys. Resilienssillä ja henkisellä hyvinvoinnilla todettiin olevan positiivinen yhteys |

### Liite 3. Valitut tutkimukset vuodelta 2020

|          |   |  |  |   |  |
|----------|---|--|--|---|--|
| Tutkimus | COVID-19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective. Crowley, F., & Doran, J. (2020). | The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. Cook, L., Zschomler, Biggart, L., & Carder, S. (2020).                                 | Resilience and the Rapid Shift to Remote Working at a University: Emerging Questions. Lustig, C., Ridley, J., Hoy, J., Alimohammedi, N., & Lee, C. (2020). | Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. Toscano, F., & Zappala, S. (2020). | Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. Van Der Feltz-Cornelis, C., Varley, D., Allgar, V., & de Beurs, E. (2020).                 |
| Tavoite  | Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten etätyöskentely ja sosiaalinen eristäytyminen vaikuttavat työntekijöihin.                                  | Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaiset sosiaalityön tiimit voivat toimia turvallisen pohjana etätyöskentelyn kontekstissa, ja miten etätyöskentely on vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden resilienssiin? | Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää nopean etätyöhön siirtymisen vaikutuksia työntekijöiden resilienssiin yliopistossa.                                | Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää etätyöskentelyn ja sosiaalisen eristämisen vaikutuksia työntekijöiden tuottavuuteen ja työtyytyväisyyteen COVID-19 pandemian aikana.<br><br>Lisäksi tavoitteena oli selvittää etätyötä tekevien | Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten etätyöskentely ja muut järjestelyt COVID-19 pandemian hillitsemiseksi vaikuttivat yliopiston työntekijöiden ja opiskelijoiden resilienssiin, stressiin ja toimintakykyyn. |

|            |  |  |   |   |   |
|------------|--|--|---|---|---|
|            |  |  |   | työntekijöiden kokemuk-<br>sia sosiaalisesta eristäyty-<br>neisyydestä ja sen vaiku-<br>tuksista.   |   |
| Menetelmät | <p>Kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimuksessa käytettiin Ir-<br/>lannin vuoden 2016 työvoi-<br/>man dataa. Tutkimusmateri-<br/>aali kerättiin O*Net tietokan-<br/>nasta (pääsääntöinen työvoi-<br/>maan liittyvän tiedon tieto-<br/>kanta Yhdysvalloissa). Tieto-<br/>kannasta haettiin tietoa liit-<br/>tyen etätyön potentiaaliin ja<br/>sosiaalisen eristytymisen<br/>potentiaaliin.</p> <p>Tietoja haettiin O net tieto-<br/>kannasta työssäkäyvistä ih-<br/>misistä yhteensä 31 alueelta.<br/>Alueella piti olla yli 1500 asu-<br/>kasta.</p> | <p>Kvalitatiivinen haastattelu-<br/>tutkimus, johon osallistui<br/>31 sosiaalityöntekijää yh-<br/>deksältä eri alueelta eng-<br/>lannista. Tutkimuksessa ha-<br/>luttiin selvittää sosiaalityön-<br/>tekijöiden näkemyksiä etä-<br/>työskentelyyn.</p> | <p>Kvalitatiivinen haastattelu-<br/>tutkimus Washingtonin<br/>yliopistossa. Aineisto ke-<br/>rättiin tarkkailemalla ja<br/>haastattelemalla kolmea<br/>yliopistossa. työskentele-<br/>vää ryhmää. Haastatte-<br/>luita tehtiin 28 kappaletta.</p> | <p>Kvantitatiivinen tutki-<br/>mus. Online survey- kyse-<br/>lytutkimus. Tutkimus teh-<br/>tiin Italiassa. 354 koehen-<br/>kilöä vastasi kyselyyn,<br/>265 koehenkilö otettiin<br/>mukaan tutkimukseen.<br/>Kysely suoritettiin huhti-<br/>toukokuussa 2020.</p> <p>Aineisto analysoitiin käyt-<br/>tämällä SPSS 26.0 ja<br/>AMOS 26.0 tilasto- ohjel-<br/>mia.</p> | <p>Kvantitatiivinen tutki-<br/>mus. Aineisto analysoitiin<br/>käyttämällä SPSS- tilasto-<br/>ohjelmaa.</p> <p>Online survey- kyselytut-<br/>kimus. Kyselylomake lä-<br/>hetettiin kaikille Yourkin<br/>yliopiston työntekijöille<br/>ja opiskelijoille huhti- ke-<br/>säkuussa 2020.</p> <p>1055 työntekijää ja 925<br/>opiskelijaa täytti kyselylo-<br/>makkeen.</p> |

|                 |  |  |   |   |  |
|-----------------|--|--|---|---|--|
| <p>Tulokset</p> | <p>Etätyöskentely lisää riskiä sosiaaliseen eristäytymiseen. Hallinnon alalla työskentelevillä on suurimpi riski joutua sosiaalisesti eristäytyneeksi, kuin esimerkiksi sosiaalialalla työskentelevällä. Etätyön ja sosiaalisen eristäytyneisyyden suhde riippui paljon millä alalla työntekijä työskenteli.</p> <p>Suurissa kaupungeissa etätyötä tekevillä havaittiin enemmän sosiaalista eristäytyneisyyttä.</p> <p>Etätyön ja sosiaalisen eristämisen välillä vallitsi positiivinen korrelaatio.</p> | <p>Jo ennen etätyötä hyvin toimineet tiimit eivät juuri kohdanneet suuria ongelmia etätöihin siirtymisen yhteydessä, eikä resilienssi heikentynyt etätyöhön siirtymisen yhteydessä.</p> <p>Tiimit, jotka olivat vähemmän vakiintuneita, ja joissa oli enemmän väliaikaista työvoimaa, sekä vastavalmistuneita työntekijöitä kohtasivat enemmän haasteita, ja heidän resiliensinsä oli heikompaa. Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen vähäisyys aiheutti myös haasteita. Kollegoiden tuen puute aiheutti haasteita varsinkin haastavissa asiakastilanteissa.</p> | <p>Etätyöskentelyn koettiin aiheuttavan stressiä ja sosiaalista eristäytymistä, mutta myös parantavan työntekijöiden resilienssiä, koska he joutuivat kohtaamaan uudenlaisia haasteita ja selvittämään niitä. Ongelmien selvittäminen yhteistyössä paransi resilienssiä.</p> <p>Kodin ja työn rajat hämartyivät etätyötä tehdessä, ja muiden perheenjäsenten työskentely kotona samaan aikaan saattoi aiheuttaa ongelmia.</p> | <p>Etätyötä tekevät työntekijät kokivat sosiaalista eristäytyneisyyttä, joka laski työtyytyväisyyttä.</p> <p>Etätyötä tekevät, sosiaalista eristäytyneisyyttä kokevat ovat myös usein yksinäisiä.</p> <p>Sosiaalisen eristäytyneisyyden todettiin aiheuttavan stressiä.</p> | <p>98 % työntekijöistä työskenteli etänä ja 78 % opiskelijoista opiskeli etänä.</p> <p>Opiskelijat olivat resilienssimpiä, kuin työntekijät. 33.8 % työntekijöistä oli resilienttejä, kun taas 71.7 % opiskelijoista oli resilienttejä.</p> <p>Vähäisemmälle resilienssille työntekijöiden keskuudessa altisti naissukupuoli, lapset, sekä sosiaalinen eristäytyminen.</p> |
|-----------------|--|--|---|---|--|

#### Liite 4. Valitut tutkimukset vuodelta 2018 & 2015

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| Tutkimus  | Systematically reviewing remote e workers well being at work a multidimensional approach. Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018).   | Do Networked Workers Have More Control? The Implications of Teamwork, Telework, ICTs, and Social Capital for Job Decision Latitude. Chen, W., & McDonald. (2015).   |
| Tavoite   | Tutkimuksen tavoitteena oli syventää ymmärrystä etätyöskentelystä ja sen vaikutuksista työntekijöiden tunteisiin, kognitioon, sosiaaliseen elämään, ammatillisuuteen, sekä psykosomaattiseen hyvinvointiin.  | Tutkimuksessa haluttiin selvittää miten tiimityöskentely, etätyöskentely, sekä informaatio ja kommunikaatioteknologia ovat vaikuttaneet työntekijöiden itsenäisyyteen ja työskentelytaitoihin, ja sitä kautta sosiaaliseen pääomaan.  |
| Menetelmä | Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä.  | Yhdysvalloissa tehty online survey- tutkimus. 2134 koehenkilöä, joista 1000 työskenteli osa- tai täysiaikaisesti.<br><br>Tutkimuksessa analysoitiin vuoden 2008 Yhdysvalloissa tehtyä verkostoituneiden työntekijän kyselykaavaketta.   |
| Tulokset  | Etätyötä tekevät kokivat harvoin olevansa sosiaalisesti eristäytyneitä. Ne työntekijät, jotka kokivat sosiaalista eristäytyneisyyttä kärsivät usein tuki- ja liikuntaelin ongelmista.<br><br>Etätyöskentely voi aiheuttaa henkistä uupumusta ja sosiaalinen tuki on erityisen tärkeää.<br><br>Vanhemmilla työntekijöillä on enemmän sosiaalisen eristäytyneisyyden tunnetta. | Tiimityöskentelyn todettiin parantavan työntekijöiden sosiaalista pääomaa. Etätyössä olisi erityisen tärkeää olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa, jotta sosiaalinen pääoma ei pääsisi laskemaan.<br><br>Informaatio- ja kommunikaatioteknologiaa olisi hyvä hyödyntää sosiaalisen pääoman muodostumiseen tehokkaasti.<br><br>Naisilla ja isompi palkkaisilla työntekijöillä todettiin olevan suurin autonomia ja parhaimmat taidot töiden organisoimiseen.<br><br>Sosiaalinen pääoma liittyy vahvasti autonomisuuteen ja taitoon järjestellä työt. |

## Liite 5. Valitut tutkimukset aakkosjärjestyksessä

- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e workers well being at work a multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*. Routledge, Taylor and Francis Group. 28 (1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chen, W., & McDonald. (2015). Do Networked Workers Have More Control? The Implications of Teamwork, Telework, ICTs, and Social Capital for Job Decision Latitude. *American Behavioral Scientist*. 59 (4), 492–507. <https://doi.org/10.1177/0002764214556808>
- Cook, L., Zschomler, Biggart, L., & Carder, S. (2020). The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. *Journal of childrens services*. 15 (4), 259–266. <https://doi.org/10.1108/JCS-07-2020-0031>
- Crowley, F., Doran, J., & Ryan, G. (2021). COVID-19: How Important is Education for Social Distancing and Remote Work. *The Economic and Social Review*. 52 (2), 217–239.
- Crowley, F., & Doran, J. (2020). COVID-19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective. *Spatial and Regional Economics Research Centre, Department of Economics, Cork University Business School, University College Cork, Cork, Ireland*. 12 (6), 1211–1234. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12347>
- Fisher, C., Siegel, J., Proeller, I., & Drathschmidt, N. (2022). Resilience through digitalisation How individual and organisational resources affect public employees working from home during the COVID 19 pandemic. *Public management review*. Routledge, Taylor & Francis Group. 25 (4), 1–28. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2037014>



- Gunther, N., Hauff, S., & Gubernator, P. (2022). The joint role of HRM and leadership for teleworker well-being: An analysis during the COVID-19 pandemic. *German Journal of Human Resource Management*. 36 (3), 353–379. <https://doi.org/10.1177/23970022221083694>
- Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S. (2022). Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19. *South Asian Journal of Business and Management Cases*. 11 (2), 86–104. <https://doi.org/10.1177/22779779221100281>
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*. 43 (6), 1290–1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>
- Lusting, C., Ridley, J., Hoy, J., Alimohammadi, N., & Lee, C. 2020. Resilience and rapid shift to remote working at a University. *Emerging questions*. University of Washington. 1–12.
- Pass, S., & Ridgway, M. (2022). An informed discussion on the impact of COVID 19 and enforced remote working on employee engagement. *International journal of environmental research and public health*. 25 (2), 254–270. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114491>
- Scheibe, S., De Bloom, J., & Modderman, T. (2022). Resilience during Crisis and the Role of Age: Involuntary Telework during the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public Health*. 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031762>
- Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S., Minic, J., Predoiu, A., Predoiu, R., Vazne, Z., Fernate, A., Malinauskas, R., Phuc Nguyen, N., Blenkinsopp, J., & Martinská, M. (2022). Evaluation of Work Mode and Its Importance for Home–Work and Work–Home Relationships: The Role of Resilience, Coping with Stress, and Passion for Work. *International journal of environmental research and public health*. 19 (21), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114491>

- Toscano, F., & Zappala, S. 2020. Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role concern about the virus in a moderated double meditation. *Sustainability* 2020. 12 (23), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Van- Der Feltz- Cornelis, C., Varley, D., Allgar, V., & de Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychiatry*. 11, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.588803>