



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Emmi Karell

## **Etätyön vaikutus henkilöstön työn imuun**

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Johtamisen ja organisaatioiden  
kandidaatintutkielma  
Kauppatieteiden kandidaattiohjelma

Vaasa 2025

---

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

<b>Tekijä:</b>	Emmi Karell		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Etätyön vaikutus henkilöstön työn imuun		
<b>Tutkinto:</b>	Kauppateieteiden kandidaatti		
<b>Oppiaine:</b>	Johtaminen ja organisaatiot		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Annemari Vanhaviitakoski		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2025	<b>Sivumäärä:</b>	41

---

**TIIVISTELMÄ:**

Koronapandemia siirsi työntekijät konttorilta kotitoimistoon ja etätyö on vakiinnuttanut asemansa yhteiskunnassa myös pandemian jälkeen. Etätyö työmuotona eroaa toimistotyöstä ja luu uudenlaisia piirteitä työympäristöön, jotka vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin. Jotta pystytään ymmärtämään etätyön vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja työn imuun, on selvitettävä millaiset tekijät etätyöympäristössä vaikuttavat tähän kokonaisuuteen. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on selvittää, millainen vaikutus etätyöllä on henkilöstön työn imuun sekä millaiset tekijät vaikuttavat tähän kokonaisuuteen. Aihe on ajankohtainen, sillä organisaatiot ovat siirtyneet pandemian myötä voimakkaasti etätyömalliin ja hyvinvoivalla henkilöstöllä on suuri merkitys organisaatiolle. Tutkimusongelmaa pyritään selventämään löytämällä vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin: minkälaiset tekijät edesauttavat etätyöhyvinvointia, miten työn imu vaikuttaa työhyvinvointiin ja millainen merkitys etätyöllä on työntekijöiden työn imuun.

Hakasen mukaan työn imua pidetään parhaana mahdollisena työhyvinvoinnin muotona. Kirjallisuuskatsauksessa nostetaan esiin Bakkerin, Schaufelin ja Demeroutin esittämä teoria, jonka mukaan työn imua on tutkittu työn vaatimusten ja voimavarojen mallilla, joka selittää tekijöitä, jotka synnyttävät työn imua tai aiheuttavat työuupumusta. Nämä luovat teoriataustan tutkielmalle, jossa pyritään selvittämään tekijöitä, jotka vaikuttavat työn imuun etätyössä. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli on otettu tutkielmaan mukaan, sillä aiheen kirjallisuus painottuu vahvasti tämän teorian ympärille. Tässä kirjallisuuskatsauksessa negatiivisina tekijöinä on nostettu esiin emotionaalinen puute, teknostressi ja työn ja perheen välinen konflikti. Nämä tekijät aiheuttavat työn imun heikkenemistä ja työpahoinvointia. Puolestaan työn imua edistävästä tekijöistä tutkielmaan on otettu joustavuus ja autonomia, työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino sekä sosiaalinen tuki ja tiedonsaanti.

Etätyön kokonaisvaltaisesta vaikutuksesta ei ole selkeää yhteisymmärrystä. Yleisesti etätyötä pidetään positiivisena asiana ja työn imua edistävänä. Näyttöä on kuitenkin myös siitä, että monet negatiiviset tekijät etätyössä heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia ja työn imua. Tutkielma nostaa esiin muiden tekijöiden lisäksi organisaation tuen työn voimavarana ja sen merkityksen eri tekijöiden ja työn imun välisissä suhteissa. Organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa etätyössä työn imuun vaikuttaviin tekijöihin ja niiden väliseen tasapainoon. Tällöin työntekijöillä on mahdollisuus kokea työn imua työssään ja voida hyvin etätyöympäristössä. Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että ilman erilaisten tekijöiden huomioonottoa, etätyö itsessään ei pysty lisäämään merkittävästi henkilöstön työn imua. Täten organisaation tuki on avainasemassa onnistuneen etätyön kannalta.

---

**AVAINSANAT:** Etätyö, etätyöympäristö, työhyvinvointi, työn imu

## Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset	6
1.2	Tutkielman rakenne	7
1.3	Käsitteiden määrittely	7
2	Työhyvinvointi etätyössä	9
2.1	Työhyvinvoinnin kokonaiskuva	9
2.2	Työn imu ja sen merkitys työhyvinvointiin	11
2.3	TV-TV-malli	13
3	Etätyö ja sen vaikutus työn imuun	15
3.1	Etätyö kirjallisuudessa	15
3.2	Negatiivisesti työn imuun vaikuttavat tekijät etätyössä	18
3.2.1	Emotionaalinen puute	18
3.2.2	Teknostressi	20
3.2.3	Työn ja perheen välinen konflikti	21
3.3	Positiivisesti työn imuun vaikuttavat tekijät etätyössä	23
3.3.1	Joustavuus ja autonomia	24
3.3.2	Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	25
3.3.3	Sosiaalinen tuki ja tiedonsaanti	26
4	Johtopäätökset	29
4.1	Työhyvinvoinnin analysointi etätyöympäristössä	29
4.2	Jatkotutkimusehdotukset	34
	Lähteet	35

**Kuviot**

Kuvio 1 Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli (Mukaillen Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, 2004; Hakanen & muut, 2008; Hakanen, 2011).....	13
--	----

# 1 Johdanto

Työ edistää ihmisen terveyttä ja hyvinvointia, sekä tuottaa merkityksellisyyttä ja onnistumisen kokemuksia (Sinokki & Virtanen, luku 1). Koronapandemian jälkeen etätöön suosio on kasvanut voimakkaasti, ja siitä on tullut uusi normi yritysten toimintatavoissa. Etätöön osuus vaihtelee huomattavasti eri toimialojen ja ammattien välillä, mutta etenkin tietotyössä ja tekniikan alalla etätöön määrä on suurta (Barrero & muut, 2023, s. 28). Pandemian jälkeen yhä useampi organisaatio siirtyi etätööhön, jonka vuoksi on ymmärrettävää sen monimutkainen vaikutus työhyvinvointiin. Tätä kautta parannetaan henkilöstön hyvinvointia ja tehokkuutta (Dong, 2025). Työhyvinvointi parantaa yrityksen tuottavuutta ja tuottavuus lisää työhyvinvointia entisestään (Sinokki & Virtanen, luku 1). Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus koko organisaatioon, mutta tässä tutkielmassa keskitytään työhyvinvointiin yksilötasolla vaikuttaviin tekijöihin.

Monet tutkimukset viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana ovat osoittaneet työn ominaispiirteiden vaikuttavan merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointiin (Bakker & Demerouti, 2007, s. 309). Etätö työympäristönä eroaa työpaikalla tehdystä työstä ja luo uusia ominaispiirteitä työntekoon (Takahashi ja muut, 2022, s. 1150). Etätöössä ympäristö on erilainen ja esimerkiksi sosiaalisen tuen ja autonomian merkitys muuttuu ja korostuu. Jotta organisaatiot pystyvät kehittämään toimintatapojaan ja parantamaan henkilöstönsä työhyvinvointia, on ensiksi ymmärrettävä etätöympäristön vaikutus yksilön työhyvinvointiin, ja sekä se, miten ympäristö vaikuttaa työntekijän työntekoon.

Työhyvinvoinnin eri teorioista tässä tutkielmassa keskitytään työn imun malliin. Mankan ja Mankan (2025, s.91) mukaan työhyvinvoinnin uusi tarkastelumalli, työn imu, on saanut inspiraatiota positiivisesta psykologiasta ja käsittelee myönteisten tunteiden merkitystä työpaikalla. Työntekijä, joka kokee työn imua, on valmis antamaan paljon ajastaan ja energiastaan työllensä, sekä panostaa siihen aktiivisesti (Harunavamwe & Kanengoni, 2023, s. 264). Hän aidosti tuntee pystyvänsä työhönsä, sekä muodostaa aidon ja vahvan sirteen siihen (Debris & Jasinski, 2018, s. 2). Bakkerin ja muiden (2008, s. 188) mukaan työn imu on laajasti tutkittu hyvinvoinninmalli ja sen tutkiminen on saanut inspiraation

uupumuksen tutkimuksista. He toteavat työn imun olevan positiivinen tila, jota pidetään uupumuksen vastakohtana. Työn imussa oleva ei koe työtänsä stressaavaksi ja vaativaksi, vaan se nähdään ainoastaan haastavana, joka mahdollistaa työn imun kokemisen (Bakker ja muut (2008, s. 188).

Tutkielman aihe on ajankohtainen, sillä etätyön teko on normalisoitunut yhteiskunnallisella tasolla ja etätyö on tullut jäädäkseen. Etätyöympäristön kontekstiin yhdistetään työntekijän työhyvinvointi, jonka myötä työntekijät jaksavat paremmin ja tekevät laadukkaampaa työtä. Täten työhyvinvoinnin arvo on myös organisaatioissa jatkuvasti yhä tärkeämpää. Työhyvinvointi vaikuttaa koko organisaatioon ja organisaation toimilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin siihen, miten etätyö vaikuttaa työntekijään, eikä organisaation rooliin näiden tekijöiden kehittämisessä. Tutkielman tavoitteena on ymmärtää, miten etätyö työmuotona vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

## **1.1 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset**

Tutkielman tavoitteena on tutkia miten etätyö vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin työn imun kautta. Tutkielman näkökulmana on etätyön vaikutus työn imuun, sekä miten työn imu ilmentää työhyvinvointia. Henkilöstön työhyvinvoinnin tekijät muuttuneessa työympäristössä ovat myös organisaatiolle tärkeää tietoa, jonka vuoksi tutkielmassa pyritään ymmärtämään, miten etätyö työmuotona vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin ja työn imuun. Tutkielmassa keskitytään asiantuntijatyötä tekeviin henkilöihin, joiden työnteko tapahtuu kotoa käsin tietoteknisten laitteiden avulla. Tutkielmasta on poissuljettu yksilön luonteenpiirteiden vaikutus työhyvinvointiin, ja tutkielma tarkastelee ainoastaan etätyön ominaispiirteitä, joihin yksilö ei itse voi täysin vaikuttaa. Tutkielma rakentuu seuraavan kolmen tutkimuskysymyksen pohjalle:

- 1) Minkälaiset tekijät edesauttavat etätyöhyvinvointia?
- 2) Miten työn imu vaikuttaa työhyvinvointiin?

3) Millainen merkitys etätyöllä on työntekijöiden työn imuun?

## 1.2 Tutkielman rakenne

Tutkielma luo käsityksen etätyöympäristön, etätyöhyvinvoinnin ja työn imun kokonaisuudesta. Tutkielman keskeinen viitekehys muodostuu työhyvinvoinnista, joka rajataan vielä tarkemmin työn imuun. Työn imun ilmenemistä tarkastellaan etätyöympäristössä. Työympäristössä esiintyy tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstön työn imuun negatiivisesti tai positiivisesti. Tutkielma koostuu neljästä luvusta. Ensimmäinen, eli johdanto esittelee tutkielman aiheen, tutkimusongelman, tutkimuskysymykset, käsitteiden määritelmät ja tutkielman rakenteen. Tutkielman toinen luku muodostaa tutkielman teoreettisen viitekehysten, joka muodostuu työhyvinvoinnin kokonaisuudesta. Työhyvinvointi rajataan työn imuun ja sitä tarkastellaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla. Tutkielman kolmannessa luvussa analysoidaan toisen luvun teoriaa täsmällisemmin etätyöympäristössä. Luvussa käsitellään etätyön luonnetta ja sen vaikutusta työhyvinvointiin työn imuun vaikuttavien tekijöiden kautta. Tutkielman viimeisessä, eli neljännessä luvussa käsitellään tutkielman johtopäätökset, jossa muodostetaan kokonaisuus työn imun ja etätyön välisestä yhteydestä ja vastataan tutkimuskysymyksiin. Tutkielman viimeisessä luvussa nostetaan esille myös jatkotutkimusehdotuksia.

## 1.3 Käsitteiden määrittely

*Työhyvinvointi:* Sinokin ja Virtasen (2025, luku 1.4) mukaan työhyvinvointi syntyy, kun mielekästä ja sujuvaa työtä tehdään terveyttä edistävässä, työuraa kehittävässä, sekä turvallisessa ympäristössä. Tällöin työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi, joka lisää hyvinvointia (ttk, 2025). Grantin ja muiden (2007, s. 52) mukaan työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkiseen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Heidän mukaansa fyysinen hyvinvointi keskittyy kehon terveyteen ja fysiologisiin mittareihin. Psyykkinen osa-alue syvenyy yksilöiden kokemukseen ja tarkoituksellisuuteen. Sosiaalinen hyvinvointi

puolestaan keskittyy yksilön yhteisöihin ja suhteisiin. Henkilökohtaiset, organisatoriset sekä sosiaaliset tekijät mahdollistavat työhyvinvoinnin synnyn, jolloin työntekijälle muodostuu positiivinen kokemus työtänsä kohtaan (Dong, 2025).

*Työn imu:* Työn imu on tila, jossa työntekijä kokee uppoutumista, tarmokkuutta sekä omistautumista ja se toimii laajana indikaattorina työsuorituksen mittaamiselle (Bakker, 2011, s. 265). Työn imua kokeva henkilö uhraa aikansa ja energiansa työhönsä, sekä panostaa siihen aktiivisesti koko sydämellään (Harunavamwe & Kanengoni, 2023, s. 264). Hän aidosti tuntee pystyvänsä työhönsä, sekä kokee vahvaa ja aitoa sidettä työtänsä kohtaan (Debris & Jasinski, 2018, s. 2). Työn imua ei tule sekoittaa pelkkään työtyytyväisyyteen, sillä näitä verrattaessa on huomattavissa useita eroja. Esimerkiksi aktiivisuus ja energinen asenne työssä kuuluvat nimenomaan työn imuun, mutta niitä ei välttämättä luokitella aina osaksi työtyytyväisyyttä (Bakker, 2011, s. 265).

*Etätyö:* Etätyö on työtä, joka suoritetaan muualla kuin fyysisessä työpaikassa, yleensä kotona (Puhakka ja muut, 2025). Bookerin ja muiden (2025, s. 24) mukaan etätyöskentelyn on mahdollistanut työntekijöiden arvojen muutokset ja teknologian kehitys. Kollegoihin ja asiakkaisiin pystytään olemaan yhteydessä ajasta ja paikasta riippumatta organisaatioiden hankkimilla teknisillä välineillä (Fenner ja muut, 2010, s. 64). Teknologia mahdollistaa yhteyden työympäristön ja työntekijän välille, jolloin työntekijät voivat tehdä töitä maantieteellisesti erillään organisaatiosta (Booker ja muut, 2025, s. 33). Etätyöympäristö koostuu siis kotiympäristöstä, tieto- ja viestintäteknologian käytöstä sekä sosiaalisesta viestinnästä kollegoiden, esimiesten ja muiden kanssa (Beckel & Fisher, 2022, s. 1).

## 2 Työhyvinvointi etätyössä

Tässä tutkielman luvussa keskitytään yleisesti työhyvinvoinnin merkitykseen ja sen historiaan. Luvussa syvennytään työhyvinvoinnin kirjallisuuteen, sen synnyttäviin tekijöihin ja kokonaisuuteen. Etätyö luo uudenlaisen ympäristön, jolloin työhyvinvointiin vaikuttaa myös uudenlaiset tekijät. Työhyvinvointi on hyvin laaja-alainen käsite ja työhyvinvoinnin teorioita on lukuisia. Tutkielmassa työhyvinvointiin ja sen tutkimukseen syvennytään työn imun kautta.

### 2.1 Työhyvinvoinnin kokonaiskuva

Työhyvinvoinnilla on pitkä historia ja sitä on tutkittu ajan myötä monin eri teorioin. Mankan ja Mankan (2025, s. 91) mukaan työhyvinvointia on tutkittu jo reilun sadan vuoden ajan, alkaen 1920-luvun stressitutkimuksesta. Heidän mukaansa tutkimuksen kohteena oli ainoastaan yksilön fysiologinen stressireaktio. Tämän jälkeen työhyvinvoinnin tutkimus on kehittynyt, painopisteet muuttuneet ja erilaisia näkökulmia ja teorioita syntynyt. Sinokki ja Virtanen (2025, luku 1.3) kertovat työhyvinvoinnin määritelmiä olevan tutkimuksissa ja yksilötasolla erilaisia, sillä se on kontekstisidonnainen ja jokainen voi kokea hyvinvoinnin eri tavoin. He korostavat työhyvinvoinnin ajattelutapaan vaikuttavan muun muassa yksilön ikäkaaren vaihe, sosiaalinen asema sekä aika ja kulttuuri.

Työhyvinvoinnin tutkimuksen aikaisemmat stressimallit eivät tarkastelleet lainkaan työn, työorganisaation tai teknologian vaikutusta työhyvinvointiin, ja tutkimus perustui ainoastaan työn psyykkisen rasittavuuden tutkimukseen, eikä työn ilon syntymiseen (Manka ja Manka, s. 95.) Mankan ja Mankan (2023, s. 96) mukaan psykologi Martin Selgiman alkoi 1990-luvulla tutkia työn voimavaratekijöitä, joissa keskityttiin onnellisuuteen, täytymykseen ja kukoistukseen. Tästä syntyi positiivisen psykologian näkökulma, joka on olennaisesti vaikuttanut nykypäivän työhyvinvoinnin käsitteen muodostumiseen. Mankan ja Mankan (2025, s. 101) mukaan 2000-luvun alussa työhyvinvoinnin tutkimukseen yhdistettiin positiivisesta psykologiasta inspiroitunut näkökulma eli työn imu. Heidän

mukaansa työn imu on monipuolisempi työhyvinvoinnin tarkastelumalli, joka ottaa huomioon työhön liittyvän pahoinvoinnin lisäksi myös hyvinvoinnin ja näistä muodostuvan kokonaisuuden. He korostavat, että tutkimuksissa on todettu työhyvinvoinnin ja työn imun välinen positiivinen yhteys, vaikka tekijät muuttuisivat. Täten työn imu toimii tärkeänä ja monipuolisena työhyvinvoinnin selittäjänä.

Manka ja Manka (2023, s. 109) korostavat, että yksilön hyvinvointi syntyy työn ja elämän hallinnasta, oppimisesta sekä hyvästä työyhteisöstä. Heidän mukaansa työn hallintaan yhdistyy työn korkeat vaatimukset. Nämä yhdessä mahdollistavat tuen saamisen, sosiaalisen verkoston luomisen, työhön sitoutumisen sekä poissaolojen vähenemisen. Elämänhallinta syntyy kokemuksesta, että on kykeneväinen vaikuttamaan omaan elämäänsä, joka muodostuu sosiaalisesta rohkeudesta, itseluottamuksesta, sitkeydestä sekä myönteisestä ajattelu- ja toimintatavasta. Yksilön kehittymisen ja oppimisen halu syntyy itseohjautuvuuden, ammatillisen kompetenssin ja kasvumotivaation kautta. Hyvä työyhteisö mahdollistaa yksilön hyvinvoinnin silloin, kun organisaatio on joustava, siellä on hyvä ilmapiiri ja esihenkilö on osallistava ja tavoitteisiin sitoutunut.

Mäkikangas ja muut (2022, s. 404–407) selvittivät tutkimuksessaan, että korkea työn imu selittyy muun muassa korkealla työtehtäviin liittyvällä itsetehokkuudella sekä työn muokkaamisella, jotka mahdollistavat vaatimusten optimoinnin. Työhyvinvointi syntyy siis sisäisten ja ulkoisten tekijöiden kokonaisuudesta. Tässä tutkielmassa ei oteta huomioon henkilökohtaisista tekijöistä tai persoonallisuuspiirteistä, kuten ikää tai itseohjautuvuutta, vaan keskitytään etätyöympäristössä syntyviin tekijöihin. Sisäisillä tekijöillä on työhyvinvoinnin määritelmän kannalta suuri merkitys, joita ei voida työhyvinvoinnin kokonaisuudessa täysin sivuuttaa, jonka vuoksi ne on nostettu esiin tässä luvussa. Yksilötekijöillä on vaikutus työhyvinvointiin ulkoisten tekijöiden lisäksi, mutta niiden yhteyttä etätyössä koettuun työn imuun ei tarkastella tässä tutkielmassa tätä laajemmin.

Etätyö luo uudenlaisen ympäristön verrattuna perinteiseen toimistomalliin, sillä sen mukana syntyy uusia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näyttö etätyön mahdollisista

hyödyistä on noussut esiin aikakautena, jolloin keskitytään etenkin työpaikkakulttuurin merkitykseen työhyvinvoinnissa (Terry, s. 593, 2022). Colak ja Saridogan (2023, s. 19) kertovat artikkelissaan etätöön olevan kaksijakoinen, sillä se sisältää niin negatiivisia kuin positiivisiakin asioita, jotka vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin. Heidän mukaansa pitkät työpäivät ja sosiaalinen eristäytyminen voivat aiheuttaa vakavia mielenterveysongelmia. Toisaalta heidän mukaansa vapaampi aikataulu kannustaa perheen kanssa olemiseen ja liikuntaan, jotka edistävät työhyvinvointia. Näihin eri tekijöihin, jotka vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin, syvennytään tarkemmin tutkielman seuraavassa pääluvussa, kun työhyvinvointia etätöympäristössä tarkastellaan työn imun kautta.

## **2.2 Työn imu ja sen merkitys työhyvinvointiin**

Bakkerin ja muiden (2008, s. 188) mukaan työn imu on laajasti tutkittu työhyvinvoinnin malli ja sen tutkiminen on saanut inspiraatiota uupumuksen tutkimuksista. Heidän mukaansa se on työntekijän positiivinen tila ja sitä pidetään uupumuksen vastakohtana. Työn imun syntyyn voivat vaikuttaa monet erilaiset elementit, kuten johtamisen laatu, saatu organisaation tuki, uran kehitysmahdollisuudet tai työympäristö (Choudhary ja Jain (2025, s. 51). Nämä elementit ovat työn resursseja ja mitä enemmän työntekijällä on niitä, sitä voimakkaammin työntekijä voi kokea työn imua (Schaufeli ja muut, 2011, s. 186). Hakasen (2011, s. 40–41) mukaan työn imu ei tarkoita pelkästään sitä, että työ on kivaa. Hänen mukaansa työn imu on arvokas kokemus, sillä henkilöt kokevat työnsä omistautumisen arvoiseksi, eikä tällöin ole ylikuormittuneita, uupuneita tai välinpitämättömiä. Hänen mukaansa työn imua kokevat työntekijät ovat avoimempia, sitoutuneempia, terveempiä ja onnellisempia. Se on siis tila, joka kuvaa parasta mahdollista työhyvinvointia ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin (Hakanen, 2011, s. 41).

Työn imu on jakautunut tutkijoiden kesken kahteen lähestymistapaan, joiden ajatusmalli on kuitenkin hyvin samankaltainen. Molemmat ajatusmallit pitävät työn imua positiivisena tyydytyksen tai hyvinvoinnin tilana (Bakker ja muut, 2008; Gonzales-Roma ja muut,

2006). Gonzalez-Roman ja muiden (2006, s. 172) mukaan työn imu voidaan määritellä kahden ulottuvuuden, energian ja samaistumisen perusteella ja nämä ulottuvuudet ovat uupumisen vastakohtia. Bakkerin ja Schaufelin malli työn imusta perustuu kolmeen ulottuvuuteen: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Bakker ja muut, 2008, s. 188). Näistä kahdesta mallista kolmen ulottuvuuden malli on kaikista käytetyin väline mittaamaan työn imua (Bakker ja muut, 2007, s. 190). Työssä tarmokkuus ilmenee korkeana energiana ja henkisenä sitkeytenä myös vaikeina aikoina (Bakker ja muut, 2008; Gonzalez-Roma ja muut, 2006). Omistautuminen ilmenee inspiroitumisen, ylpeyden, haastavuuden ja merkityksellisyyden kokemuksesta omaa työtänsä kohtaan ja uppoutuminen puolestaan ilmenee täytenä keskittymisenä ja uppoutumisena omaan työhönsä, jolloin aika kuluu nopeasti ja irrottautuminen työstä on vaikeaa (Bakker ja muut, 2008; Gonzalez-Roma ja muut, 2006).

Tuottava työympäristö tukee työntekijöiden fyysistä ja emotionaalista hyvinvointia ja luo työn imua (Gan & Kee, 2022, s. 695). Työn imu vaikuttaa siis työntekijään itseän, mutta myös organisaatioon sekä perheeseen ja muuhun työntekijän elämään. Lukuisten tutkimusten mukaan organisaation tuella on positiivinen vaikutus työntekijöiden työn imuun (Imran ja muut, 2020; Aggarwal ja muut, 2022; Harunavamwe ja Kanengoni, 2023). Kotto organisaation tuki on työntekijän positiivinen kokemus siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan, organisaatio välittää heidän hyvinvoinnistaan sekä täyttää sosioemotionaaliset tarpeet (Imran ja muut, 2020, s. 2). Organisaatio voi tukea henkilöstöään tarjoamalla henkistä ja aineellista tukea sekä kuunnella ja arvostaa työntekijöitään, jotka vaikuttavat positiivisesti henkilöstön työn imuun (Imran ja muut, 2020, s. 3). Aggarwalin (2022, s. 543) mukaan työn taso nousee, kun organisaatiot ottavat huomioon tekijät, jotka vaikuttavat etätöissä työn imuun negatiivisesti tai positiivisesti, joka puolestaan vaikuttaa myönteisesti heidän työn imuunsa.

## 2.3 TV-TV-malli

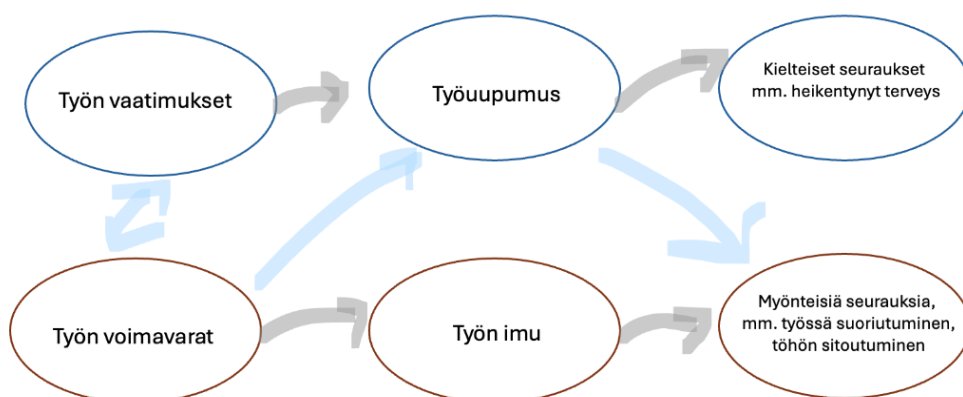
Työn imua on tutkittu työn vaatimusten ja voimavarojen mallilla (*Job demands and resources*). TV-TV-mallin ovat kehittäneet tutkijat Evangelina Demerouti, Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli (Hakanen, 2011, s. 104). Työn vaatimuksia ovat kaikki fyysiset, sosiaaliset, psyykkiset tai organisatoriset tekijät, jotka edellyttävät jatkuvaa henkistä ja fyysistä työhönsä panostamista, joka johtaa fysiologisiin tai psykologisiin kustannuksiin (Harunavamwe & Kanengoni, 2023, s. 255; Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Bakkerin ja Demeroutin (2007, s. 312–314) mukaan voimavaroja puolestaan ovat kaikki fyysiset, sosiaaliset, psyykkiset tai organisatoriset tekijät, jotka pienentävät vaatimusten fysiologisia ja psyykkisiä kustannuksia. He korostavat resurssien auttavan saavuttamaan työn tavoitteet ja kasvattavat oppimista sekä yksilön kehittymistä. Hakanen ja muut (2008, s.79) toteavat työn resurssien olevan ennustavia tekijöitä työn imulle. Työntekijät, joilla on runsaasti resursseja, pystyvät myös paremmin hallitsemaan työn vaatimuksia (Bakker & Demerouti, 2017, s. 276). Resurssit eivät ainoastaan ole tärkeitä vaatimusten tasapainottamisessa, vaan ovat myös itsessään merkityksellisiä (Bakker & Demerouti, 2007, s. 314).

Työn erityispiirteet vaikuttavat siihen, millaisia vaatimuksia ja voimavaroja organisaatiossa esiintyy (Bakker & Demerouti, 2007, s. 314). Bakker ja Demerouti (2007, s. 317) kertovat matalien vaatimusten ja runsaiden resurssien johtavan vähäiseen stressiin ja vahvaan motivaatioon, kun taas korkeat vaatimukset ja vähäiset resurssit aiheuttavat todennäköisemmin heikkoa motivaatiota ja suurta stressiä. Hakanen (2011, s. 104) kertoo TV-TV-mallin perustuvan kahteen polkuun, jotka ilmentävät työolojen rakentumista voimavaroista ja vaatimuksista.

Bakkerin ja Demeroutin (2007, s. 314) tutkimusmalli olettaa kaksi psykologista mallia, jotka muodostavat nämä kaksi polkua. Energiapoluksi kutsutaan tilannetta, jossa pitkäaikaiset vaatimukset kuluttavat työntekijöiden fyysisiä ja henkisiä voimavaroja ja siten johtavat energian loppumiseen ja terveysongelmiin. Motivaatiopolku muodostuu motivoivan vaikutusmahdollisuuden omaavista työn voimavaroista, jotka johtavat korkeaan työn imuun ja erinomaiseen suorituskykyyn. Hakasen (2011, s. 106) mukaan TV-TV-

mallissa polut eivät ole toisiaan poissulkevia ja kokonaishyvinvoinnin määrää se, mikä on työssä esiintyvien vaatimusten ja voimavarojen suhde. Hän tuo esiin, että työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että vaatimukset ovat sopivan korkealla ja samalla työn voimavaroja on riittävästi. Näin työntekijät voivat selvitä tehtävistään energisellä ja innostuneella asenteella, niin että työn imu saavutetaan. TV-TV-malli perustuu työoloista syntyvistä vaatimuksista ja voimavaroista, ja näiden välisen vuorovaikutuksen ymmärtäminen on keskeistä kyseisessä mallissa (Dutta ja Mishra, 2024, s. 2205).

Kuvio 1 kuvastaa työn vaatimusten ja voimavarojen välistä vuorovaikutusta (Hakanen, 2011, s. 105). Hakasen (2011, s. 106) mukaan nämä kaksi polkua eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan ne yhdessä ilmentävät työntekijän kokema hyvinvointia ja pahoinvointia. Hän kertoo työhyvinvoinnin määrittävän vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta, jolloin työntekijä kokee työnsä tarpeeksi vaativaksi, mutta samalla saa tarpeeksi energiaa työstään selvitäkseen. Tällöin mahdollistuu työntekijän työn imu. Tutkimuksissa on myös huomattu voimavarojen ja työn imun välisen yhteyden olevan sitä voimakkaampi, mitä enemmän työssä on vaatimuksia (Hakanen, 2011, s. 108). Kuvio 1 on otettu tutkielmaan mukaan, sillä se visualisoi polkujen muodostumista ja sitä, etteivät ne poissulje toisiaan.



**Kuvio 1** Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli (Mukaiillen Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, 2004; Hakanen & muut, 2008; Hakanen, 2011).

### 3 Etätyö ja sen vaikutus työn imuun

Tässä tutkielman luvussa tarkastellaan työn imua etätyön kontekstissa. Luvussa perehdytään etätyön käsitteisiin ja kehitykseen etenkin tietotyössä ja asiantuntija-aloilla. Tämän jälkeen perehdytään tekijöihin, jotka lisäävät tai heikentävät henkilöstön työn imua. Jokaisella tekijällä on oma roolinsa työn imun heikentämisessä tai vahventamisessa. Lisäksi luvussa nostetaan esiin organisaation tuki, sillä se on merkittävä tekijä työn imun ilmenemisessä ja se heijastuu myös muihin työn imuun vaikuttaviin tekijöihin.

#### 3.1 Etätyö kirjallisuudessa

Kansainvälisessä kirjallisuudessa etätyöllä on monenlaisia termejä: *remote work*, *work from home*, *telework* ja *e-work*. Tsenin ja muiden (2023) mukaan *homeworking* käsitettä voidaan pitää samana asiana kuin *teleworking*, mutta työ on täysin rajoitettu kotona tehtyyn työhön. Työn imun tutkimuksissa puhutaan yleisesti etätyöstä (*remote work*) tai kotona tehdystä työstä (*WFH*). Termejä käytetään kirjallisuudessa myös ristiin ja puhutaan yleisesti molemmista. Goel ja Singla (2025) kertovat artikkelissaan käyttävän *WFH*-termiä kattoterminä kaikenlaiselle etätyölle, myös kodin ulkopuoliselle, vaikka kyseisellä termillä tarkoitetaan työtä, joka suoritetaan kotona teknologisia välineitä hyödyntäen. Mäkkikangas ja muut (2025, s.393) puolestaan tutkivat artikkelissaan kotona tehtyä työtä (*work from home*), mutta käyttävät tästä kuitenkin yleistä termiä eli etätyötä (*remote work*). Tässä tutkielmassa puhutaan etätyöstä, jolla viitataan kotona tehtyyn työhön, työskennellessä asiantuntijana tai tietotyön parissa. Kappaleessa on selvennetty etätyön termejä, sillä niistä on puhuttu artikkeleissa ristiin. Vaikka termejä on käytetty eri tavoin, niin tutkielmassa on huomioitu, että suurin osa tutkimuksista perustuu pandemia-aikaan, jolloin työtä tehtiin kotona tai artikkeleissa muuten ilmenee puhuttavan kotona tehdystä työstä.

Barreron ja muiden (2023, s. 25) mukaan koronan aiheuttama pandemia pakotti työntekijät tekemään töitä kotona, jonka vuoksi etätyöskentely otti suuria kehitysaskelita.

Pandemian aikana organisaatiot ja työntekijät investoivat etätyöskentelyn helpottamiseksi ja suorituskyvyn parantamiseksi, jolloin teknologia ja muut etätyötä tukevat toiminnot kehittyivät etätyötä suosiviksi. Heidän mukaansa myös teknologia ja etätyössä oppiminen ottivat suuren harppauksen. Täten pandemia mahdollisti laajan ja kestävästi siirtymisen etätyöhön.

Puhakan ja muiden (2025, s. 2) näkemyksen mukaan etätyö on nykyään ennennäkemättömän hyväksyttyä, käytettyä ja saavutettua tietotyössä. Etätyö eroaa perinteisestä toimistotyöskentelystä siten, että se mahdollistaa työntekijöille enemmän joustavuutta, itsenäisyyttä, poistaa ajalliset ja tilalliset rajoitukset, sekä auttaa organisaatioita säästämään toimistokuluissa (Dong ja muut, 2025, s. 1). Etätyöllä on kuitenkin paljon negatiivisia vaikutuksia, jotka voivat heikentää työntekijöiden hyvinvointia (Dong ja muut, 2025, s. 2). Etätyössä työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa jatkuva digitaalinen läsnäolo, työn ja yksityiselämän välisten rajojen hämärtyminen sekä lisääntynyt työ määrä (Ribeiro ja muut, 2024, s. 1).

Pandemian jälkeisessä yhteiskunnassa etätyöstä on tullut enemmän normi kuin poikkeus (Deepa & Dharshini, 2024, s. 464; Puhakka ja muut, 2025, s. 2; Mehta, 2021 s. 3). Etätyön mukanaan tuomia vaikutuksia on tutkittu ennen koronaa, koronan aikana ja etenkin koronan jälkeen. Työhyvinvoinnin tutkimuksissa on huomioitava etätyön muutokset sekä etätyön vapaaehtoisuus korona-ajan jälkeen, jonka vuoksi tarkempi tutkimus etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin on tarpeen (Puhakka ja muut, 2025, s. 3). Mäkikankaan ja muiden (2022, s. 394) mukaan etätyöläisten työhyvinvointi on kiinnostuksen kohteena tutkimuksessa, sillä aikaisemmat tutkimukset ovat olleet ristiriitaisia. Heidän 2022 julkaiseman artikkelin mukaan työn imua on tutkittu hyvin vähän, kun taas työtyytyväisyyttä etätyössä on tutkittu enemmän.

Mäkikankaan ja muiden (2022, s. 407) mukaan etätyön erityispiirre on kotona oleva työympäristö, joka toimii tärkeänä resurssina ja toimii näin myös työn imun syntymisen tekijänä. Etätyö voi kuitenkin tuoda mukanaan myös uusia haasteita, jos kotona ei ole

tarpeeksi työtilaa ja työergonomia on heikko (Mäkikangas, 2022, s. 396). Fyysisen ympäristön tekijöillä, kuten äänentasolla, ergonomialla ja lämpötilalla on positiivinen vaikutus työn imuun (Duque ja muut, 2020, s. 4). Siten on tärkeää, että nämä asiat ovat etätö-pisteessä kunnossa ja kodissa on korkea toiminnallisuus (Mäkikangas ja muut, s. 396).

Etätöympäristö luo uudenlaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja, jotka vaikuttavat työn imuun ja tätä kautta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Etätöön siirtyminen on aiheuttanut huolen työn imun muutoksista (Bareket-Bojmel & muut, 2023, s. 2). Työn imua on tutkittu muutaman vuosikymmenen ajan runsaasti, mutta tutkimus etätöön vaikutuksesta työhyvinvointiin on ollut pitkään pirstaleinen. Goelin ja Singlan (2025) artikkelissa kerrotaan etätöön tutkimuksen lisääntyneen voimakkaasti vuoden 2020 jälkeen, mutta työhyvinvoinnin mallit ovat vielä keskeneräisiä. Heidän mukaansa tutkimuksissa ei olla vielä huomioitu erikokoisia organisaatioita, eikä etätöön käytännön pysyvyydestä vielä tiedetä tarpeeksi. Kirjallisuutta on kuitenkin syntynyt tekijöistä, joilla on ollut positiivinen tai negatiivinen vaikutus työn imuun. Kirjallisuudessa korostetaan etätöön positiivisia puolia, mutta myös negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä on noussut esiin.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin yksi tärkeimmistä ominaisuuksista ja vahvuuksista on sen laaja sovellettavuus, sillä kyseistä mallia voidaan soveltaa mihin tahansa työympäristöön tai työnkuvaan, jossa mikä tahansa vaatimus tai voimavara voi vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin (Galanakis & Tsitouri, 2022, s. 4). Tätä mallia on sovellettu kirjallisuudessa nyt myös etätöhyvinvoinnin tutkimuksessa. Tortumulun ja Uzun (2025) tutkimuksen mukaan etätöyllä, työn imulla ja työhyvinvoinnilla on positiivinen yhteys, eli mitä enemmän työntekijä kokee työn imua, sitä paremmin hän voi yleisesti. Työhyvinvoinnin ja etätöön välinen suhde on kuitenkin monimutkainen ja siinä on niin positiivisia kuin negatiivisiakin tekijöitä, ja on tärkeää ymmärtää etätö resurssina ja vaatimuksena (Dong, 2025, s. 4). Työn vaatimusten ja voimavarojen malli antaa tutkielmassa taustateorian työn imuun negatiivisesti tai positiivisesti vaikuttaville tekijöille, sillä se esiintyy suurimmassa osassa aihetta käsittelevissä artikkeleissa.

## **3.2 Negatiivisesti työn imuun vaikuttavat tekijät etätyössä**

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään etätyön tuomia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työn imuun ja työhyvinvointiin pääsääntöisesti negatiivisesti tai aiheuttavat työn imun vastakohtaa, eli työuupumusta. Kuten aiemmin on mainittu, etätyön tutkimus on pirstaleista ja samasta tekijästä on voitu saada monia tutkimustuloksia. Täten luvussa syvennytään myös kirjallisuuteen, jossa on eriäviä mielipiteitä eri tekijöiden vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkielmaan on nostettu kirjallisuudessa eniten esiintyneet tekijät, jotka ovat emotionaalinen puute, teknostressi sekä työn ja perheen välinen konflikti.

### **3.2.1 Emotionaalinen puute**

Työelämän yksinäisyys eroaa yleisestä yksinäisyydestä, sillä se on tyyppillistä juuri työympäristölle (Wright, 2009; Uslu, 2021, s. 38). Toisin sanoen henkilöt, joilla on tyydyttävät ja terveet henkilökohtaiset suhteet, ja jotka eivät tunne yksinäisyyttä jokapäiväisessä elämässään, voivat silti kokea vaikeuksia luoda sosiaalisia suhteita työpaikalla (Doğan ja muut, 2009). Yksi näiden vaikeuksien syy on emotionaalinen puute. Emotionaalinen puute on toinen työelämän yksinäisyyden ulottuvuuksista (Erdil ja Ertosun, 2011; Wright ym., 2006). Wright (2006) huomauttaa emotionaalisen puutteen viittaavan työpaikkasuhteissa koettuun emotionaalisen tuen ja merkityksellisten suhteiden puutteeseen, jolla voi olla haitallisia vaikutuksia työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Wrightin (2006) mukaan yksinäisyyden käsite sekoitetaan usein myös sosiaalisen tuen puutteeseen, joka eroaa yksinäisyydestä. Hänen mukaansa yksinäisyyden käsite on monimutkainen ja siihen sekoitetaan sosiaalisen puutteen lisäksi myös yksinolon käsite. Yksinäisyys on kuitenkin yksilön havainto, kun taas nämä muut termit viittaavat enemmän sosiaalisen ympäristön objektiivisiin piirteisiin. Wright (2006) kuitenkin nostaa esiin, että nämä objektiiviset piirteet voivat kuitenkin aiheuttaa yksinäisyyden tunnetta.

Yksinäisyys viittaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja ihmissuhteiden laadun heikkenemiseen (Tortumulun ja Uzun, 2025). Dongin (2025, s. 2) mukaan etätyön ensisijainen huoli on riski eristäytymisestä ja yksinäisyydestä. Bareket-Bojmelin ja muiden (2023, s. 1) tutkimuksessa huomattiin yhteys heikentyneen työn imun ja etätyön välillä niillä työntekijöillä, joilla yksinäisyys oli kohtalaisella tai korkealla tasolla. Täten yksinäisyys säätelee työn imun ja etätyön välistä yhteyttä. Etätyö lisää eristäytymistä, mutta yksinäisyyden ollessa subjektiivinen kokemus, se ei välttämättä vaikuta kaikkiin samalla tavalla, jolloin yksinäisyys ei automaattisesti ole ainoastaan etätyön vaikutus (Bareket-Bojmel, 2023, s. 2). Etätyön aiheuttama yksinäisyyden tutkimus on perustunut pääosin pandemia-aikaan, jolloin etätyö oli pakotettua. Aiheen tutkimus ei ole ollut kattavaa ennen pandemiaa, eikä etätyö ole ollut tällöin niin yleistä. Mann ja muut (2000, s. 682) kuitenkin toteavat tutkimuksessaan kotona tehdyn työn johtavan eristäytymiseen, joka lisää työntekijän yksinäisyyttä. Etätyön ja yksinäisyyden yhteys on täten huomattu jo ennen pandemiaa, mutta sen tutkimus on jäänyt hyvin vähäiseksi.

Tortumulun ja Uzun (2025) mukaan emotionaalinen puute vaikuttaa työn imuun ja työhyvinvoinnin väliseen positiiviseen yhteyteen, jolloin se ei välttämättä suoraan heikennä työn imua, mutta vaikuttaa työn imuun epäsuorasti. Etätyön aiheuttama emotionaalinen puute vaikuttaisi siis yleisesti henkilöstön työhyvinvointiin. Heidän mukaansa emotionaalinen puute voi olla seurausta muun muassa vajaasta kommunikaatiosta, kasvokkain tapahtuneen vuorovaikutuksen vähenemisestä sekä heikentyneestä tunteesta organisaatioon kuulumisesta. Tortumulun ja Uzun (2025) tutkimus yhdistää Wrightin (2006) toteamuksen, jonka mukaan ympäristön objektiiviset tekijät voivat aiheuttaa yksilön subjektiivisen kokemuksen yksinäisyydestä ja tämä yksinäisyyden tunne voi puolestaan johtaa Bareket-Bojmelin ja muiden (2023, s. 1) mukaan työn imun ja työhyvinvoinnin väliseen positiivisen yhteyden heikkenemiseen.

### 3.2.2 Teknostressi

Taserin ja muiden (2022, s. 3) mukaan teknostressi, eli teknologian aiheuttama stressi, on yksi keskeisimmistä työn vaatimuksista, joka voi aiheuttaa työntekijälle fysiologisia ja psykologisia kustannuksia. Heidän mukaansa pandemia johti teknologian päivittäiseen käyttöön, mutta sen vaikutuksista työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin on vasta vähän tietoa. Teknostressiä aiheuttaa jatkuvasti kehittyvä teknologia, kun työntekijän on selvittävä muutoksesta ja ylläpidettävä osaamisensa (Ragu-Nathan & muut, 2008, s. 418). Ragu-Nathanin ja muiden (2008, s. 427) mukaan teknostressiä aiheuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen ulottuvuuteen, jotka ovat teknologian ylikuormitus, teknologian tunkeutuminen, teknologian monimutkaisuus, teknologinen epävarmuus ja tekninen turvattomuus. Heidän mukaansa nämä ulottuvuudet aiheuttavat nopeampaa ja pidempää työskentelyaikaa, teknologian tunkeutumista yksityiselämään, riittämättömyyden tunnetta, pelkoa oman osaamisen riittävydestä, sekä epävarmuutta, joka syntyy jatkuvista teknologisista päivityksistä ja muutoksista.

Robelskin ja Sommerin (2020, s. 2) mukaan teknologian aiheuttamaa stressiä esiintyy organisaatioissa kaikilla tasoilla, jolloin työntekijät voivat kokea ahdistusta tai ylikuormitusta. He kuitenkin korostavat, että etätyössä syntyvän voimakkaan informaatioteknologian käytön myötä, aiheutuu stressiä vielä entisestään, joka voi vaikuttaa haitallisesti työntekijän työn imuun (Robelski & Sommer, 2020 s. 2). Etätyö lisää etäkokouksia, ja tieto- ja viestintäteknologian käyttö on hitaampaa, kuin kasvotusten käyty keskustelu, joka lisää työmäärää etätyöntekijälle (Tsen ja muut, 2023, s. 515). Banerjeen ja Guptan (2024, s. 3) mukaan siirtymä etätyöhön johti tieto- ja viestintäteknologian käyttöön, joka on ainoa keino olla yhteydessä työympäristöön ja täten kyseistä teknologiaa käytetään enemmän kuin kasvotusten työskentelyssä. He lisäävät, että teknostressi on todellinen uhka organisaatioille, jotka ylläpitävät pitkäaikaisen etätyön mallia.

Robelskin ja Sommerin (2020, s. 2) mukaan teknostressi voi vaikuttaa työhyvinvointiin työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon heikentyessä. Heidän mukaansa etätyöjärjestelyissä teknologian lisääntynyt käyttö johtaa siihen, että työelämä vaikuttaa

yksityiselämään, joka taas johtaa heikentyneeseen työn imuun. Heidän näkemyksensä perusteella teknostressi on välittävänä tekijänä työntekijän kokemaan työn imuun. Banerjee ja Gupta (2024, s. 10) kertoo tutkimuksessaan, että pitkäaikainen etätyö voi johtaa teknostressiin ja voi vaikuttaa negatiivisesti työn ja perheen väliseen tasapainoon. Myös Dutan ja Mishran (2024, s. 2207) mukaan tieto- ja viestintäteknologian käyttö voi tunkeutua vapaa-ajalle, joka johtaa työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Heidän mukaansa teknostressin ulottuvuudet, eli teknologian aiheuttama ylikuormitus, monimutkaisuus ja sen tunkeutuminen ovat yhteydessä työpaineisiin. Täten, nämä työn vaatimukset aiheuttavat stressiä ja TV-TV-mallin mukaan eivät paranna työn imua, vaan johtavat työntekijän stressin lisääntymiseen.

Taser ja muut (2022, s. 6) painottavat teknostressin vaikutusta myös yksinäisyyteen. Heidän mukaansa ne työntekijät, jotka kokevat teknostressiä, kokevat todennäköisemmin myös yksinäisyyttä. Syy tälle yhteydelle johtuu liiallisen teknologian käytön vaikutuksesta sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen ja luomiseen (Taser ja muut, 2022, s. 6). Taserin ja muiden (2022, s. 3) mukaan organisaatiot pystyvät tukemaan etätyöskentelykäytännöillä teknologian aiheuttaman stressin vähenemistä, joka mahdollistaa työntekijöiden *flow*-tilan paranemisen. Taserin ja muiden (2022) tutkimuksessa ei käsitelty suoraan teknostressin ja työn imun välistä suhdetta, mutta heidän mukaansa teknostressi voi vaikuttaa työn imuun. He myös toteavat, että *flow*-tilalla ja työn imulla on vahva yhteys.

### **3.2.3 Työn ja perheen välinen konflikti**

Yksi merkittävä etätyön tuoma vaatimus on työn ja henkilökohtaisen elämän välinen hämmärtyminen (Dong, 2025, s. 3). Dongin (2025, s. 4) mukaan etätyön tuomat vaatimukset aiheuttavat työ-perhe-konflikteja. Hän kertoo etätyön lisäävän työn ja perheen välisten rajojen häilyvyyttä, mikä johtaa ristiriitoihin perheen välillä ja vaikuttaa näin negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin. Konflikti syntyy, kun työn tai perheen vaatimukset muodostuvat niin voimakkaiksi, että yksilö ei pysty enää vastaamaan toisen elämänalueen vaatimukseen, jolloin työn ja perheen vaatimukset ovat mahdottomia tasapainottaa

(Sari & muut, 2024, s. 27). Dongin tekemä tutkimus on kuitenkin ristiriidassa Kalmanovich-Cohenin ja Stantsonin tutkimuksen kanssa. Kalmanovich-Cohen ja Stantson (2025) muodostavat tutkimuksessaan seuraavan hypoteesin: etätyöläiset kokevat eniten työ-perhe-konfliktia. Heidän tutkimuksensa ei kuitenkaan tukenut tätä hypoteesia, vaan tutkimuksessa selvisi, että työn ja perheen välinen ristiriita oli kaikista alhaisimmillaan etätyöläisillä. Täten työn ja perheen välinen ristiriita ei ole kirjallisuudessa yksiselitteinen.

Chuang ja muut (2024, s. 3) ovat tutkineet työn vaatimusten ja voimavarojen mallin kautta työn ja perheen välistä konfliktia. Heidän mukaansa organisaation antaman informaation ajantasaisuus toimii työn ja perheen välisen konfliktin välittävänä tekijänä, jolloin tiedon saamisen laatu vaikuttaa työn ja perheen väliseen konfliktiin niin vaatimuksena kuin voimavaranakin. Heidän mukaansa ajantasainen informaatio mahdollistaa työtehtävien paremman priorisoinnin. Ajantasaisella informaatiolla on kuitenkin kääntöpuolensa, sillä jatkuvat viestit ja muut ilmoitukset töistä voivat johtaa ajatukset vapaaajalta töiden pariin, jolloin työn vaatimukset heikentävät perheen aikaa ja lisäävät ristiriitoja perheen ja työn välillä. Tutkimuksen mukaan etätyö voi vaikuttaa ajantasaisen informaation kautta työn ja perheen väliseen konfliktiin ja tämä konflikti vaikuttaa suoraan työntekijän työhyvinvointiin (Chuang ja muut, 2024, s. 7). Kakkerin ja muiden (2024, s. 1853) mukaan perheellä on kuitenkin myös positiivinen vaikutus työn imuun perheen antaman tuen kautta.

Zappala ja muut (2022, s. 648) puolestaan tutkivat etätyön vaikutusta työn imuun työmäärän sekä työn ja perheen välisen konfliktin välityksellä. Heidän mukaansa työntekijän kasvanutta työmäärää on mahdollista kompensoida rajoittamalla työntekijän perheensä käyttämää aikaa ja energiaa, joka voi johtaa konflikteihin. Zappalan ja muiden (2022, s. 651) mukaan etätyössä työn ja perheen välinen konflikti muodostuu etätyön synnyttämästä työmäärästä. Työ-perhe-konflikti puolestaan on yhteydessä heikentyneeseen työn imuun. Tässä tutkimuksessa todettiin, että työ-perhe-konfliktilla on negatiivinen vaikutus työn imuun. Zappala ja muut (2022, s. 653) perustelivat artikkelissaan työn

ja perheen välisen ristiriidan aiheuttavan työn imun heikkenemisen, sillä resurssit on keskitetty perheelle, jolloin työlle ei jää tarpeeksi resursseja.

Etätööhön siirtyminen voi lisätä työmäärää, kun työntekijät mahdollisesti kompensoivat fyysistä poissaoloaan työmäärällä, jonka lisäksi etäkokoukset ja muu tietotekniikan välityksellä tapahtunut kommunikaatio kuluttavat enemmän aikaa kuin kasvotusten tapahtuva kommunikaatio (Tsen ja muut, 2023, s. 515). Tämä työaika on pois perheeltä, kun resursseja käytetään enemmän töihin. Zappalan ja muiden (2022, s. 652) tutkimuksessa huomattiin kuitenkin yllättävä yhteys; etätöyläisten työmäärä oli positiivisesti yhteydessä työn imuun, vaikka kokonaisuudessaan työmäärän vaikutus hyvinvointiin oli negatiivinen. Työn vaatimuksilla on kuitenkin sellainen luonne, että kuormittaessaan ne voivat myös innostaa ja lisätä työmotivaatiota, jolloin esimerkiksi työn paljous ja kiire synnyttävät työskentelyintoa, joka mahdollistaa työn imun (Hakanen, 2011, s. 106–107).

Phamin ja muiden (2023, s. 1008) mukaan työn ja perheen välisen konfliktin minimointi on yksi olennaisista keinoista parantaa työtyytyväisyyttä. Myös Zappala ja muut (2022, s. 654) kertovat, että etätömahdollisuuden tarjoavat organisaatiot eivät pysty parantamaan etätöntyöntekijöiden työhyvinvointia ottamatta huomioon kotona työskentelyn tarpeita ja velvollisuuksia. Kuten yllä olevassa kappaleessa mainittiin, teknostressi voi vaikuttaa työ-perhe-konfliktiin. Harunavamwen ja Kanengonin (2023, s. 255) tutkimuksessa mainitaan, että organisaation tuella on merkitys teknostressin sekä työn ja perheen välisen konfliktin hallinnassa. Heidän mukaansa tämä vaikuttaa positiivisesti henkilöstön hyvinvointiin ja edistää työn imua.

### **3.3 Positiivisesti työn imuun vaikuttavat tekijät etätöössä**

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään etätöön tuomia voimavaroja, jotka vaikuttavat pääsääntöisesti positiivisesti työn imuun. Tutkielmassa tarkasteluun on otettu joustavuus ja autonomia, työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino sekä sosiaalinen tuki ja tiedonsaanti.

Nämä tekijät on valittu osaksi tutkielmaa, sillä ne ovat nousseet selkeästi esiin etätöiden kirjallisuudessa ja ovat näin tutkielman kannalta oleelliset.

### 3.3.1 Joustavuus ja autonomia

Etätö lisää joustavuutta ja autonomian tunnetta työssä. Mehtan (2021) artikkelissa todetaan, että etätöiden luoman autonomian ja työn imuun välillä on merkittävä positiivinen yhteys. Etätöissä koetaan voimakasta autonomian tunnetta, joka johtaa parempaan työn imuun (Mehta, 2021, s. 8). Deepa ja Dharsini (2024, s. 473) toteavat tutkimuksessaan koetun joustavuuden lisäävän myös merkittävästi työn imua. Autonomia on työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työnsä menettelytapoihin, työskentelyrytmiin ja työn luonteeseen (Langfred, 2000, s. 574). Täten työntekijät pystyvät löytämään itsellensä parhaimman ajan ja paikan tehdä töitä, jolloin autonomia on positiivisesti yhteydessä työn imuun (Van Steenbergen & muut, 2018, s. 740). Deepa ja Dharshini (2024) kertovat artikkelissaan työntekijöiden nauttivan etätöiden tuomasta joustavuudesta, sillä se mahdollistaa työntekijöille joustavampia työtunteja ja tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikatauluihin. Tämä puolestaan mahdollistaa tehokkaan ajankäytön. Kun työntekijöillä on itsenäinen harkintavalta ja mahdollisuus päättää omista työajoistaan, se vähentää uupumuksen riskiä ja lisää työntekijöiden terveyttä ja psykososiaalista hyvinvointia (Deepa ja Dharshini, s. 477).

Etätöiden joustavuus näkyy myös työmatkoissa, kun työntekijöiden ei tarvitse siirtyä kodistaan työpaikalle. Mehtan (2021, s. 2) mukaan työpaikan ja kodin välisten siirtymien poistuminen ei ainoastaan säästä aikaa, vaan työntekijät välttävät myös työmatkojen seurauksena syntyvältä henkiseltä ja fyysiseltä uupumukselta sekä väsymykseltä. Näin syntyy myös enemmän aikaa tasapainottaa henkilökohtaiset ja ammatilliset vastuut (Dong ja muut, 2025, s. 2) Deepan ja Dharshinin mukaan (2024) etätöiden tuoma joustavuus ja autonomia on yhdistetty parempaan työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja näin lisäävät työntekijöiden työn imua.

### 3.3.2 Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino

Työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon ja työn imun välistä suhdetta on tutkittu lukuisasti (Andrlic & muut, 2025, s. 40). Kalliath ja Brough (2008, s. 326) määrittelevät työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon yksilön kokemukseksi siitä, että työn ja vapaa-ajan aktiviteetit edistävät yksilön kasvua elämänprioriteettien mukaisesti ja nämä ovat keskenään tasapainossa. Resurssit, kuten autonomia, sosiaalinen tuki ja työn kontrolli mahdollistavat parempaa tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä (Andrlic & muut, 2025, s. 42). Kuten yllä on todettu, etätyö parantaa autonomiaa ja joustavuutta, joten tällä on positiivinen vaikutus myös työn ja vapaa-ajan tasapainotteluun.

Andrlicin ja muiden (2025, s. 44) tutkimuksessa todetaan, että työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino on merkittävä tekijä henkilöstön työn imun ilmenemisessä. Heidän tutkimuksessaan työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino toimii välittävänä tekijänä organisaation tuen ja työn imun välisessä suhteessa. Heidän mukaansa organisaation tuki mahdollistaa tasapainon, joka puolestaan vahvistaa työn imua. Organisaation tuki näkyy muun muassa sosiaalisena tukena, joka mahdollistaa työntekijälle tavoitteiden saavuttamisen sekä henkilökohtaisen kehityksen ja oppimisen edistämisen (Andrlic & muut, 2025, s. 46). Nämä puolestaan parantavat työntekijän työn imua. Etätyö, joustavat työtunnit ja työntekijälle annettu tuki lisää työn imua ja parantaa työhyvinvointia (Andrlic & muut, 2025, s. 46).

Kirjallisuudessa nousi kuitenkin esiin myös monia tasapainoa heikentäviä tekijöitä. Mäkkikankaan (2022, s. 396) mukaan etätyössä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino voi olla hämärä. Myös Dongin (2025, s. 4) tutkimuksessa kerrotaan etätyön hämärtävän työn ja henkilökohtaisen elämän välistä rajaa. Dutan ja Mishran (2024, s. 2207) mukaan myös teknostressi vaikuttaa vapaa-ajan ja työn sekoittumiseen, kun tieto- ja viestintäteknologia tunkeutuvat työntekijän vapaa-ajalle. Andrlicin ja muiden (2025, s. 40) mukaan työ- sekä perhe-elämä vaativat paljon henkistä panostusta ja täten yksilön henkilökohtaisen elämän tasapaino vaikuttaa merkittävästi työntekijän työn imuun. Epätasapaino

puolestaan heikentää sitä. Pazerin (2025, s. 101) tutkimuksessa selvitettiin etätöön vaikutusta työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon. Hänen mukaansa etätöön vaikutus tähän tasapainoon oli niin positiivinen kuin negatiivinenkin. Tutkimuksessa huomattiin etätöön helpottavan työn ja vapaa-ajan tasapainoa joustavuudellaan, joka mahdollistaa työn ja vapaa-ajan vaatimusten tasapainottamisen. Puolestaan jatkuva yhteydenpito, jota etätö voi aiheuttaa, lisäsi stressiä, joka vaikutti heikentävästi tähän tasapainoon.

Bellmanin ja hüblerin (2021, s. 436) tutkimuksessa etätöön vaikutus työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon nähtiin niin positiivisena että negatiivisena, kuten muissakin tutkimuksissa. Heidän mukaansa epätasapainon synty voi johtua työoloista tai yksityiselämästä. Jos työntekijän ylikuormitus johtuu työoloista, voi kotona työskentely pahentaa ongelmaa, sillä kotona saatetaan työskennellä pidempään kuin konttorilla. Jos epätasapaino puolestaan johtuu yksityiselämän syistä, voi etätö parantaa tasapainoa, kun työntekijä pystyy joustavammin muokkaamaan työaikojaan. Bellmanin ja Hüblerin (2021, s. 438) tutkimuksessa todetaan, että etätöön aiheuttamat negatiiviset vaikutukset tasapainoon perustuvat siis työhön liittyviin syihin. Täten heidän tutkimuksensa osoittaa joustavuuden olevan merkittävä positiivinen tekijä etätöössä ja joustavuuden mahdollistaminen parantaa myös työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Aiheen kirjallisuus on siis hyvin jakautunutta. Suoraa yksimielisyyttä etätöön vaikutuksesta työn ja vapaa-ajan tasapainoon ei olla löydetty ja yksittäisten alojenkin tutkiminen on synnyttänyt ristiriitoja (Bellmann & Hübler, 2021, s. 425).

### **3.3.3 Sosiaalinen tuki ja tiedonsaanti**

Avoimet kommunikaatiokanavat työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä mahdollistavat toimivan työympäristön, sillä informaation kulku, ideat ja palaute pääsevät liikkumaan tehokkaasti jokaisen osapuolen välillä (Colak & Saridogan, s. 19, 2023). Etätöössä työn imun säilyminen on mahdollista, kun ympärillä on ulkoista sosiaalista tukea (Deepa & Dharshini, 2023, s. 477; Andrlich, 2025, s. 40). Mäkikankaan ja muiden (2022, s. 395) mukaan etätöössä työn imun edistäjinä toimivat voimakkaasti organisaation tarjoama

tuki, ohjaus ja tiedottaminen etätyöntekijöille. Heidän tutkimuksessaan todettiin, että ne työntekijät, jotka kokivat saavansa tukea organisaatiolta, kokivat enemmän työn imua (Mäkikangas ja muut, 2022, s. 404). Täten Mäkikangas ja muut (2022, s. 407) pystyivät osoittamaan soveltamalla TV-TV-mallin peruseriaatteita, että organisaation tuella on resurssina merkittävä vaikutus työn imuun.

Kakkar ja muut (2024, s. 1840) selvittivät tutkimuksessaan etätyön merkitystä sosiaalisen tuen ja työn imun väliseen suhteeseen. Heidän mukaansa sosiaalinen tuki voi parantaa työntekijän työn imua parantamalla etätyöympäristön laatua. Heidän mukaansa tämä sosiaalinen tuki voi olla esimiehen tukea, kollegoiden tukea tai perheen antamaa tukea. Sosiaalinen tuki lisää etätyöympäristössä tehokkuutta, joustavuutta, luottamusta ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, jolloin nämä vaikuttavat työntekijöiden työn imuun (Kakkar ja muut, 2024, s. 1840). Työntekijät voivat myös keskenään lisätä työn joustavuutta jakamalla tietoaan ja ottamalla vastuuta yhdessä työtehtävistään (Van Steenbergen, 2018, s. 740). Charalampous ja muut (2019, s. 66) korostavat tutkimuksessaan sosiaalisen tuen merkitystä etätyössä ja sen onnistumisessa, sillä ihmiset eivät sijaitse fyysisesti lähekkäin.

Kakkar ja muut (2024, s. 1850) kertovat tutkimuksessaan esimiehen tuen ja työkavereiden tuen olevan välttämätön edellytys etätyöympäristölle, jolloin organisaation olisi varmistettava näiden tukien mahdollistuminen etätyöympäristössä. Heidän tutkimuksensa mukaan kollegoiden ja esimiehen tuen merkitys työn imuun oli merkittävä. Etätyöympäristössä kollegoiden tuki vaikuttaa epäsuorasti työn imuun, kun työkavereiden vuorovaihtus vaikuttaa ympäristöolosuhteisiin esimerkiksi vähentämällä stressitekijöitä, mikä taas lisää työn imua. Heidän mukaansa esimiehen ja työkavereiden tukea ei voida myöskään korvata toisillaan, vaan ne ovat molemmat merkityksellisiä työn imun kannalta.

Myös perheen tuella on merkitys henkilöstön työn imuun etätyössä (Kakkar ja muut, 2024, s. 1853). Kingin ja muiden (1995, s. 236) mukaan perheen tuki voidaan jakaa instrumentaaliseen ja emotionaaliseen tukeen. Instrumentaalisella tuella työntekijää

tuetaan auttamalla jokapäiväisissä kodin töissä, kuten lasten hoidossa ja kodin ylläpitämisessä, kun taas emotionaalisella tuella perheenjäsenet voivat antaa henkistä tukea kuuntelemalla, kannustamalla ja ymmärtämällä. Kakkerin ja muiden (2024, s. 1853) mukaan instrumentaalinen ja emotionaalinen tuki edistävät etätyöläisen työn imua ja etenkin instrumentaalinen tuki nähdään välttämättömäksi edellytykseksi etätyöympäristön laadulle.

## 4 Johtopäätökset

Tutkielmassa on käsitelty työhyvinvointia, työn imua sekä sitä, miten erilaiset etätöön tekijät vaikuttavat henkilöstön työn imuun. Tutkielmassa on otettu mukaan oleelliset positiivisesti tai negatiivisesti työn imuun ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja pyritty ymmärtämään millainen vaikutus niillä on henkilöstöön. Tässä luvussa kootaan yhteen tutkielmassa esitetyt tutkimukset ja kirjallisuus, sekä vastataan tutkielman alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tämän lisäksi luvussa käsitellään jatkotutkimusehdotukset liittyen aiheeseen.

### 4.1 Työhyvinvoinnin analysointi etätöympäristössä

Tutkielman ensimmäinen tutkimuskysymys oli, *minkälaiset tekijät edesauttavat etätöhyvinvointia*. Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista (Grant & muut, 2007, s. 52). Mankan ja mankan (2023, s. 109) mukaan työn hallinta, elämän hallinta, oppiminen sekä hyvä työyhteisö mahdollistavat yksilön työhyvinvoinnin. Hänen mukaansa nämä yhdessä mahdollistavat tuen saamisen, sosiaalisten verkkojen luomisen, työhön sitoutumisen sekä poissaolojen vähenemisen. Työhyvinvointi syntyy siis niin ulkoisista kuin sisäisistäkin tekijöistä ja niin yksilö kuin organisaatio voi vaikuttaa niiden muodostumiseen (Manka & Manka, 2023, s. 109). Etätöissä työhyvinvoinnin tekijät näkyvät eri tavoin kuin konttorilla, sillä esimerkiksi sosiaalinen eristäytyminen lisää pahoinvointia, mutta vapaampi aikataulu puolestaan edistää työhyvinvointia (Colak & Saridogan, 2023, s. 19)

Sinokin ja Virtasen (2025, luku 1.3) mukaan työhyvinvoinnin määritelmiä on lukuisasti, sillä määritelmään vaikuttaa yksilön ikäkaaren vaihe, sosiaalinen asema, sekä aika ja kulttuuri. Mankan ja Mankan (2023, s. 95–96) mukaan työhyvinvoinnin tutkimus keskittyi alkuun ainoastaan työn psyykkisen rasittavuuden tutkimukseen, jolloin huomiotta jäi positiivinen näkökulma. Heidän mukaansa positiivisen psykologian näkökulman kautta syntyi työn imun malli, joka toi mahdollisuuden tarkastella työhyvinvointia vielä

monipuolisemmin. Malli yhdistää niin positiivisen kuin negatiivisenkin näkökulman ja tämän lisäksi malli pystyy ottamaan huomioon erilaisten tekijöiden muutokset ja niiden vaikutukset, mikä tekee mallista entistä monipuolisemman (Manka ja Manka, 2023, s. 101).

Tutkielman toinen tutkimuskysymys oli, *miten työn imu vaikuttaa työhyvinvointiin*. Työn imu on paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila, joka mahdollistaa laadun ja menestyksen työelämässä sekä onnellisuuden ja tyytyväisyyden myös vapaa-ajalla (Hakanen, s. 41). Bakkerin, Schaufelin ja Demeroutin malli työn imusta koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta, jotka ovat työn imun ulottuvuudet (Bakker ja muut, 2008 s. 188). Työn imua kokeva työntekijä on energinen, inspiroitunut, kokee työnsä merkitykselliseksi, sekä uppoutuu työhönsä ja löytää niin sanotun flow-tilan (Bakker ja muut, 2008; Gonzalez-Roma ja muut, 2006). Työn imun vaikutukset työntekijään ovat monipuoliset. Hakanen (2011, s. 42) kertoo työn imun kokemuksen lisäävän innostusta ja ylpeyttä ja sen olevan yhteydessä myös onnellisuuteen sekä terveyteen. Hän lisää näiden kokemusten mahdollistavan siis yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen voimavarojen ja taitojen vahvistumisen. Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista (Grant ja muut, 2007, s. 52). Tämän perusteella työn imulla on kokonaisvaltainen vaikutus työntekijän hyvinvointiin.

Tutkielman kolmas tutkimuskysymys oli, *millainen merkitys etätyöllä on työntekijöiden työn imuun*. Tämä tutkimuskysymys yhdisti aikaisemmat tutkimuskysymykset tarkemmin etätyön tarkasteluun. Tutkielmassa pyrittiin löytämään selkeys tähän kysymykseen tutkimalla aiheen kirjallisuudesta tekijöitä, jotka luovat tai puolestaan heikentävät henkilöstön työn imua ja näin ollen myös työhyvinvointia. Yllä on käsitelty eniten tutkittuja ja yleisimpiä vaatimuksia ja voimavaroja, jotka vaikuttavat henkilöstön työn imuun etätyössä. Deepan ja Dharshinin (2024) mukaan kotiympäristön ja työn imun välistä yhteyttä on tutkittu vähemmän kuin fyysisen työpaikan ja työn imun välistä yhteyttä. Lisäksi heidän mukaansa työn voimavarojen ja vaatimusten vaihtelevuus voi vaihdella etätyössä suuremmin kuin fyysisellä työpaikalla. Dongin ja muiden (2025) mukaan tutkimukset

osoittavat yleisesti positiivista yhteyttä etätöiden ja työn imun välillä. Aiheen kirjallisuus on kuitenkin tuonut esiin myös etätöiden haittavaikutuksia, jonka vuoksi tutkimus on osittain hajanaista. Kirjallisuudessa esiintyneitä etätöiden vaatimuksia ovat muun muassa eristyneisyys, työn ja perheen välinen konflikti ja teknostressi. Deepan ja Dharsinin (2023, s. 477) mukaan näiden vaatimusten aiheuttamaa stressiä lieventää suuresti joustavuus ja sosiaalinen tuki, jotka mahdollistavat työntekijöiden työhyvinvoinnin ja edistävät näin myös työn imua. Työn imu on mahdollinen, jos vaatimukset ja voimavarat ovat oikeanlaisessa suhteessa ja tasapainossa (Hakanen, 2011, s. 106).

Aiheen kirjallisuudesta on havaittavissa, että tutkielmassa käsitellyt tekijät vaikuttavat myös keskenään toistensa ilmenemiseen ja näin myös työn imuun. TV-TV-mallissa vaatimusten ja voimavarojen väliset vuorovaikutukset ovat keskeistä ymmärtää (Dutta ja Mishra, 2024, s. 2205), sillä niiden tasapaino mahdollistaa työn imun. Tutkielma tuo esiin, että autonomia lisää työntekijän vapautta ja mahdollistaa omien aikataulujen suunnittelua, joka pienentää työn ja perheen välistä ristiriitaa. Tuki kollegoilta ja yhteistyö työtehtäviä tehdessä voi lisätä joustavuutta ja autonomiaa, joka puolestaan lisää työn imua (Kakkar ja muut, 2024, s. 1840). Chuangin ja muiden (2024, s. 7) mukaan työntekijöiden tiedonsaanti vaikuttaa hyvinvointiin, yksinäisyyteen ja perhe-elämän ristiriitaan. Teknostressi puolestaan voi vaikuttaa työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon, sekä työ-perhekonfliktiin (Robelskin ja Sommerin 2020, s. 2; Banerjee ja Gupta, 2024, s. 10). Kirjallisuudessa on huomattu myös organisaation tuen merkitys eri tekijöiden ja työn imun väliseen suhteeseen.

Aiheen kirjallisuus painottaa organisaation tuen ja oikeanlaisten etätöjärjestelyjen järjestämisen tärkeyttä. Kun organisaatiot asettavat työntekijöiden hyvinvoinnin etusijalle tarjoamalla hyvinvointiohjelmia ja työntekijöiden tukiohjelmia, parantavat ne tällöin työntekijöiden kokemusta tuetuksi tulemisesta ja näin myös edistävät työn imua etätöissä (Deepa ja Dharshidi, 2023, s. 477). Kakkarin ja muiden (2024, s. 1850) tutkimus osoitti kollegoiden ja esimiehen tuen vaikutuksen työn imuun olevan merkittävä. Organisaation tuki, ohjaus ja tiedottaminen työntekijöille ovat myös huomattavia työn imun

vahvistajia (Mäkikangas & muut, 2022, s. 404). Zappalan ja muiden (2022, s. 654) mukaan etätyöntekijöiden työhyvinvointia ei voida parantaa, jos organisaatiot eivät ota huomioon kotona työskentelyn tarpeita ja velvollisuuksia. Etätyön tuomilla tekijöillä on vaikutus työn imuun niin positiivisesti kuin negatiivisestikin, mutta se, miten voimakkaasti etätyön vaikutus ilmenee työntekijöissä, on vahvasti myös organisaatiosta kiinni. Nykyisen tutkimuksen mukaan organisaation tuki auttaa tavoitteiden saavuttamisessa, oppimisen edistämisessä ja henkilökohtaisessa kehityksessä osana työn organisatorisia, sosiaalisia ja fyysisiä näkökulmia ja toimii näin resurssina työssä, joka luo henkilöstön työn imua (Andrlich ja muut, 2025, s. 40). Täten, tutkielmassa oli tärkeää tuoda esiin myös se, että organisaatiolla on merkitystä henkilöstön työn imun syntymiseen, vaikka tutkielma perustui yksilön näkökulmaan.

Ganin ja Keen (2022, s. 2) mukaan on tärkeää tutkia ja syventyä tarkemmin psykologisen hyvinvoinnin, etätyön ja työn imun väliseen suhteeseen. Heidän mukaansa ymmärryksen näiden välisestä vuorovaikutuksesta antaa organisaation päätöksentekijöille tietoa siitä, miten kehittää työn imua etätyöntekijöiden työympäristössä. Andrlic ja muut (2025, s. 40) kertovat tutkimuksessaan, että organisaatiot pyrkivät entistä voimakkaammin luomaan työntekijöille optimaaliset olosuhteet, sillä työn imulla on merkittävä vaikutus organisaation menestykseen. Täten ymmärrys etätyön ja työn imun välisestä suhteesta ja sen vaikutuksesta työntekijöihin tarjoavat tärkeää tietoa organisaatiolle, jotta heillä olisi entistä hyvinvoivempia työntekijöitä.

Taserin ja muiden (2022, s. 6) mukaan etätyö mahdollistaa *flow*-tilaa, joka parantaa työntekijän työhyvinvointia. Barreron ja muut (2023, s. 40) puolestaan näkevät etätyön aiheuttavan heikompaa tuottavuutta, kuin työpaikalla työskentely, jos etätyö on jatkuvaa. Ruzele ja muut (2024, s. 906) tulkitsevat etätyön vaikuttavan negatiivisesti työn imuun, mutta perustelevat tämän epäonnistuneella etätyön toteuttamisella, jolloin paremmat olosuhteet, kuten onnistuneet viestintäkeinot ja teknologiavälineet mahdollistavat etätyössä työn imun. Tämä vahvistaa johtopäätöstä siitä, että organisaation tuella on keskeinen merkitys työn imun vahvistamisessa etätyössä. Tutkielmassa esitetyn aiheen tutkimuksen ja kirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että etätyöllä on niin positiivinen

kuin negatiivinenkin vaikutus työn imuun ja tähän vaikuttaa erilaisten tekijöiden summat ja niiden väliset vuorovaikutukset.

Etätyö on Dongin ja muiden (2025, s. 14) mukaan kaksiteräinen miekka. Heidän mukaansa se voi parantaa työhyvinvointia lisäämällä työn imua, mutta myös heikentää sitä negatiivisten polkujen kautta. Varsinaista yksimielisyyttä työn imusta ei kirjallisuudessa esiintynyt. Tutkielmasta voidaan kuitenkin havaita, että mitä enemmän onnistuneita resursseja etätyössä saadaan luotua ja vaatimusten vaikutusta pienennettyä, sitä enemmän työntekijät kokevat työn imua. Työn imu merkitsee parempaa työhyvinvointia, jolloin työhön halutaan panostaa ja työ on mielekästä ja työssä viihtyy (Hakanen, 2011, s. 153). Tutkielmassa esiin nostettujen artikkeleiden perusteella voidaan siis todeta, että etätyö on mahdollisuus luoda työntekijöille hyvinvointia ja parantaa henkilöstön työn imua, mutta etätyöympäristön negatiiviset puolet on otettava huomioon, jotta niiden vaikutusta työn imuun voidaan pienentää mahdollisimman tehokkaasti.

Etätyön kirjallisuus perustuu hyvin pitkälle korona-ajan tutkimuksiin, mutta tutkimus on lisääntynyt koronapandemian jälkeen. Tässä kirjallisuuskatsauksessa on käytetty kirjallisuutta myös pandemia-ajalta, joka on huomioitava, kun puhutaan yleisesti etätyöstä pandemian jälkeisessä ajassa. Pandemian aikainen tutkimustieto on kuitenkin tärkeää ja sovellettavissa myös pandemian jälkeisessä ajassa (Mehta, 2021; Mäkikangas ja muut, 2022). Noin puolet tämän tutkielman artikkeleiden aineistosta perustuu pandemiavuosille, jolloin aineisto on kerätty vuosien 2020 ja 2022 välillä. Tsen ja muut (2023) puolestaan hyödyntävät artikkelissaan vuoden 2015 aineistoa, jolloin he vertaavat tätä pandemian jälkeiseen aikaan, kun etätyöskentely on vapaaehtoista. Myös Bellmann ja Hübler (2021) hyödyntävät aineistoa, joka on kerätty jo ennen pandemia-aikaa. Tutkielmassa hyödynnettyjen 2024 ja 2025 julkaistujen artikkelien aineistot perustuvat pitkälti pandemian jälkeiselle ajalle, jolloin maailmantilanne on normalisoitunut.

Yhteenvetona voidaan todeta, että keskeiset työn imuun ja työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat tekijät ovat emotionaalinen puute, teknostressi sekä työn ja perheen

välinen vapaa-aika ja positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat autonomia ja joustavuus, työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino sekä sosiaalinen tuki. Aiheen kirjallisuus korostaa organisaation ja esimiehen tuen merkitystä työn imun tutkimuksessa ja on tärkeää, että organisaatio pystyy ottamaan huomioon etätyöympäristön ominaispiirteet työhyvinvointisuunnittelussa. Vaikka tutkielmassa esitetyt tekijät on jaettu positiivisiin ja negatiivisiin tekijöihin, nämä eivät kuitenkaan yksiselitteisesti ole ainoastaan negatiivisesti tai positiivisesti vaikuttavia, vaan eriäviä tutkimustuloksia on myös esitetty. Etätyö mahdollistaa henkilöstön työhyvinvointia ja työn imua asiantuntija- ja tietotyössä, jos negatiiviset tekijät otetaan huomioon ja nämä vaatimukset saadaan tasapainoon etätyön voimavarojen kanssa.

## **4.2 Jatkotutkimusehdotukset**

Pandemian jälkeen etätyö on tullut jäädäkseen, mutta suurin osa tutkimuksista liittyen etätyöhön on toteutettu pandemia-aikana. Olisi mielenkiintoista nähdä lisää tutkimusta etätyön positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista sekä siitä, miten erilaiset tekijät vaikuttavat henkilöstön työn imuun etenkin korona-ajan jälkeisessä ajassa, kun etätyö ei ole pääsääntöisesti pakotettua, eikä pandemia vaikuta muihinkaan elämän osa-alueisiin. Tutkimusta olisi mielenkiintoista lisätä myös tilanteista, joissa organisaatiot ovat päättäneet palauttaa työntekijät takaisin konttorille ja siitä, millainen vaikutus tällä on henkilöstön työn imuun ja työhyvinvointiin. Tästä voitaisiin toteuttaa pitkäaikainen tutkimus, jolla voitaisiin tutkia tarkemmin, miten etätyö vaikuttaa pitkällä aikavälillä henkilöstöön.

## Lähteet

- Andrić, B., Ali, T., & Ramanathan, H. N. (2025). Balancing act: Exploring the mediating role of work–life balance on improving work engagement through organisational support. *The Journal of management development*, 44(1), 39-52. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2024-0031>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current directions in psychological science: a journal of the American Psychological Society*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Banerjee, P., & Gupta, R. (2024). A mixed-method exploration of effects of technostress on remote / hybrid working professionals. *Computers in human behavior*, 150, 107974. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107974>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The Evolution of Work from Home. *The Journal of economic perspectives*, 37(4), 23-50. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International journal of manpower*, 42(3), 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

- Booker, L., Mowbray, P. K., Townsend, K., & Chan, X. W. (2025). Connectivity agency in telework: A qualitative analysis of facilitators and barriers. *Employee relations*, 47(9), 24-44. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2024-0442>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Choudhary, N., & Jain, S. (2025). A systematic literature review to explore the antecedents of employee engagement among remote workers. *Journal of work-applied management*, 17(1), 50-66. <https://doi.org/10.1108/JWAM-11-2023-0136>
- Chuang, Y., Chiang, H., & Lin, A. (2024). Information quality, work-family conflict, loneliness, and well-being in remote work settings. *Computers in human behavior*, 154, 108149. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108149>
- Colak, M., & Saridogan, B. C. (2023). Exploring the Remote Work Revolution: A Managerial View of the Tech Sector's Response to the New Normal. *International Journal of Contemporary Management*, 59(4), 18-33. <https://doi.org/10.2478/ijcm-2023-0011>
- Deepa, R., & Dharshini, J. J. (2024). Driving sustained work engagement: Moderating role of leadership and organizational support for remote work. *Management research review*, 47(3), 464-482. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2022-0806>
- Derbis, R., & Jasiński, A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent psychology*, 5(1), 1451610. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>
- Dong, J., Tan, Z., Zhang, Y., Sun, Y., & Huang, Y. (2025). Work from home and employee well-being: A double-edged sword. *BMC Psychology*, 13(1), 748-19. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02994-5>
- Duque, L., Costa, R., Dias, Á., Pereira, L., Santos, J., & António, N. (2020). New Ways of Working and the Physical Environment to Improve Employee Engagement. *Sustainability*, 12(17), 6759. <https://doi.org/10.3390/su12176759>

- Dutta, D., & Mishra, S. K. (2024). "Technology is killing me!": The moderating effect of organization home-work interface on the linkage between technostress and stress at work. *Information technology & people (West Linn, Or.)*, 37(6), 2203-2222. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2022-0169>
- Fenner, G. H., Renn, R. W., & Hammer, L. B. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human relations (New York)*, 63(1), 63-82. <https://doi.org/10.1177/0018726709351064>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in psychology*, 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Gan, K. H., & Kee, D. M. H. (2022). Psychosocial safety climate, work engagement and organizational commitment in Malaysian research universities: The mediating role of job resources. *Foresight (Cambridge)*, 24(6), 694-707. <https://doi.org/10.1108/FS-01-2021-0019>
- Goel, R., & Singla, J. (2025). Well-being of remote workers in work-from-home settings: A bibliometric perspective. *Journal of organizational effectiveness: people and performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2024-0344>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of applied psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 78-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>

- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African journal of economic and management studies*, 14(2), 252-270. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 181-190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- Imran, M. Y., Elahi, N., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of open innovation*, 6(3), 1-18. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Kakkar, S., Kuril, S., Saha, S., Gupta, P., & Singh, S. (2024). The effect of social support on teleworker environment and work engagement: A multimethod analysis. *Information technology & people (West Linn, Or.)*, 37(4), 1837-1863. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2022-0194>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kalmanovich-Cohen, H., & Stanton, S. J. (2025). When working from home leads to burn-out: The role of work–family conflict, job stress and partner work practices. *International journal of manpower*, 46(7), 1321-1336. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2024-0773>
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of organizational behavior*, 16(3), 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Langfred, C. W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of organizational behavior*, 21(5), 563-585. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<563::AID-JOB31>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<563::AID-JOB31>3.0.CO;2-H)

- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work and stress, 36*(4), 392-416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Media.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of managerial psychology, 15*(7), 668-690. <https://doi.org/10.1108/02683940010378054>
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of public affairs, 21*(4), e2709-n/a. <https://doi.org/10.1002/pa.2709>
- Pazer, S. (2025). Work-Life Balance in Home-Office Contexts Exploring Productivity, Stress, and Boundary Management in Remote Work. *European Review of Applied Sociology, 18*(30), 96-104. <https://doi.org/10.2478/eras-2025-0007>
- Pham, N. T., Tuan, T. H., Thuy, V. T. N., Hoang, H. T., & Hoang, G. (2023). Improving employee outcomes in the remote working context: A time-lagged study on digital-oriented training, work-to-family conflict and empowering leadership. *Asia Pacific journal of human resources, 61*(4), 1008-1038. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12374>
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Lehtonen, E. (2025). Remote Work Intensity in Knowledge Work: Associations with Informal Workplace Learning, Basic Psychological Needs Satisfaction, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Vocations and learning, 18*(1), 23. <https://doi.org/10.1007/s12186-025-09377-2>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information systems research, 19*(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Ribeiro, J., Pires da Silva, F., & Vieira, P. R. (2024). Remote workers' well-being: Are innovative organizations really concerned? A bibliometrics analysis. *Journal of innovation & knowledge, 9*(4), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100595>

- Robelski, S., & Sommer, S. (2020). ICT-Enabled Mobile Work: Challenges and Opportunities for Occupational Health and Safety Systems. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7498. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207498>
- Sari, S. Y., Yenni, Z., & Aima, M. H. (2024). Determinants of Turnover Intention: Job Satisfaction, Employee Retention, Work-Family Conflict and Organisational Commitment. *International review of management and marketing*, 14(6), 26-36. <https://doi.org/10.32479/irmm.16979>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sinokki, M., & Virtanen, P. (2025). *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittäminen ja käytännöt (2., uudistettu laitos.)*. Tietosanoma.
- Takahashi, K., Yokoya, R., & Higuchi, T. (2023). Mediation of work engagement towards productive behaviour in remote work environments during pandemic: Testing the job demands and resources model in Japan. *Asia Pacific business review*, 29(4), 1149-1169. <https://doi.org/10.1080/13602381.2022.2084848>
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in human behavior*, 127, 107020. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020>
- Terry, P. E. (2022). Well-Being and Evolving Work Autonomy: The Locus of Control Construct Revisited. *American journal of health promotion*, 36(4), 593-596. <https://doi.org/10.1177/08901171221081786>
- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2025). Work engagement and well-being among software developers: The moderating role of emotional deprivation in working from home and hybrid work. *International journal of organizational analysis (2005)*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2024-4985>
- Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2023). Homeworking and Employee Job Stress and Work Engagement: A Multilevel Analysis from 34 European Countries:

- Homeworking and Employee Job Stress and Work. *Social indicators research*, 168(1), 511–538. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03138-1>
- Työturvallisuuskeskus. (2025). Työhyvinvointi. Noudettu 28.10. osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>
- Uslu, O. (2021). 'Being Alone Is More Painful than Getting Hurt': The Moderating Role of Workplace Loneliness in the Association between Workplace Ostracism and Job Performance. *Central European business review*, 10(1), 19-38. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.257>
- Wright, S.L., Burt, C.D.B, & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68. Noudettu 7.11. osoitteesta <https://ir.canterbury.ac.nz/server/api/core/bitstreams/b4447aaa-cc17-4f14-b60a-1f4d1b40b481/content>
- Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and Mental Well-Being of Homeworkers: The Mediating Effects of Work-Family Conflict, Sleeping Problems, and Work Engagement. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(10), e647. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002659>