

Etäjohtajan digitaalinen vuorovaikutusosaaminen: työntekijöiden arvioihin perustuvan mittarin kehittäminen

## Tiivistelmä

Etä- ja hybridityön johtaminen perustuu yhä enemmän digitaalisen viestinnän systemaattiseen hyödyntämiseen sekä tekoälytyökalujen integroimiseen osaksi työntekoa. Näiden teknologioiden onnistunut hyödyntäminen edellyttää erityisesti esihenkilöiltä vahvaa digitaalista vuorovaikutusosaamista. Tässä tutkimuksessa kehitetään ja validoidaan mittari etäjohtajan digitaalisen vuorovaikutusosaamisen arviointiin. Sen avulla voidaan tarkastella etäjohtajan digitaalista vuorovaikutusosaamista nimenomaan työntekijän näkökulmasta.

Mittarin väittämät muodostettiin aiemman tutkimuskirjallisuuden sekä laajan laadullisen aineiston pohjalta. Mittaria arvioitiin kahdessa osatutkimuksessa. Ensimmäisessä osatutkimuksessa kyselyyn osallistui 300 Yhdistyneessä kuningaskunnassa asuvaa ja asiantuntijapalveluyrityksissä työskentelevää työntekijää. Työntekijät arvioivat esihenkilönsä digitaalista vuorovaikutusosaamista. Tämän aineiston avulla arvioitiin mittarin psykometrisiä ominaisuuksia. Toisessa osatutkimuksessa mittaria muokattiin ensimmäisen tutkimuksen tulosten perusteella. Tämän jälkeen 450 Yhdistyneessä kuningaskunnassa työskentelevää työntekijää arvioi oman välittömän esihenkilönsä digitaalista vuorovaikutusosaamista.

Mittarin psykometrisiä ominaisuuksia arvioitiin testaamalla sen oletettua faktorirakennetta sekä tarkastelemalla sen yhteyksiä teoreettisesti relevantteihin muuttujiin. Konfirmatorisen faktorianalyysin tulokset tukivat mittarirakennetta, joka koostui 24 väittämästä, seitsemästä ulottuvuudesta ja ulottuvuuksia yhdistävästä toisen kertaluvun latentista tekijästä. Nämä seitsemän ulottuvuutta sekä niitä yhdistävä ylemmän tason latentti tekijä olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vähäisempään esihenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen ja vähäisempiin työntekijöiden aikeisiin vaihtaa työpaikkaa.

Vastaavasti etäjohtajan digitaalinen vuorovaikutusosaaminen oli myönteisesti yhteydessä muun muassa työntekijöiden organisaatiositoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja työroolin mukaiseen suoriutumiseen. Jatkossa mittarin avulla voidaan arvioida esihenkilöiden digitaalista vuorovaikutusosaamista jatkuvasti muuttuvassa työelämässä.