

<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	18.9.2020
Tekijä(t)	Pipsa Salkosalo	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	68 + liitteet
Otsikko	Onko etätyöllä yhteyttä työtyytyväisyyteen? Tutkimus etätyön yhteydestä säännöllisesti etätyötä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen.		
Ohjaaja(t)	Prof. Tomi J. Kallio		

Tiivistelmä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko etätyöskentelyllä yhteyttä säännöllisesti etätyötä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen.

Etätyöskentely on virtuaalinen ja joustava työmuoto, johon liittyvät aikaan ja paikkaan liittyvät joustot. Sen määrä on kasvanut voimakkaasti viime vuosina ja sen odotetaan yleistyvän myös tulevaisuudessa. Yhtenä syynä tähän on se, että etätyön koetaan vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työn tehokkuuteen.

Tutkimuksessa asetetaan aiemman kirjallisuuden pohjalta tutkittavia hypoteeseja, joiden tarkoituksena on osoittaa tutkittavien ilmiöiden – etätyön ja työtyytyväisyyden – välinen yhteys. Hypoteesien paikkansapitävyyttä testataan tutkimuksen aineistossa, joka on muodostettu vuosien 2015 ja 2016 Työolobarometriä tilastoaineistosta. Tutkimus on määrällinen tutkimus, jossa mitataan valittujen muuttujien välistä järjestyskorrelaatiota sekä vertaillaan päivittäin, viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien vastaajaryhmien vastausjakaumien välisiä eroja. Hypoteesien testaamisessa hyödynnetään ristiintaulukointia, Spearmanin järjestyskorrelaatio-kerrointa, Mann-Whitney U-testiä sekä Kruskal-Wallis H-testiä.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat kolme tutkittavista yhdeksästä hypoteesista. Niiden mukaan etätyöskentelyllä on yhteys työtyytyväisyyteen ylitöiden, sosiaalisen tuen ja työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen kautta. Tulosten perusteella päivittäin etätyöskentelevillä ylempillä toimihenkilöillä ylitöiden tekeminen on muita tutkittavia ryhmiä harvinaisempaa, mutta heillä etätyö johtaa helposti työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumiseen. Kuukausittainen etätyöskentely sen sijaan näyttää lisäävän riskiä ylitöiden tekemiseen. Viikoittainen etätyö taas saattaa heikentää työntekijän ja johdon välistä vuorovaikutussuhdetta sekä työntekijän kokemaa sosiaalista tukea.

Tutkimustulosten perusteella etätyöskentelyllä onkin yhteys työtyytyväisyyteen, mutta vain työtytymättömyystekijöiden kautta. Tulosten mukaan etätyöllä voidaan joko vähentää tai lisätä työtytymättömyyttä, mutta ei niinkään vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja motivaatioon.

Avainsanat	etätyö, työtyytyväisyys, työtytymättömyys, ylemmät toimihenkilöt, Työolobarometri
------------	---



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

ONKO ETÄTYÖLLÄ YHTEYTTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTEEN?

**Tutkimus etätyön yhteydestä säännöllisesti etätyötä tekevien
ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen**

Pro gradu – tutkielma
Johtaminen ja organisointi
Liiketaloustiede

Laatija:
Pipsa Salkosalo

Ohjaaja:
Prof. Tomi J. Kallio

18.9.2020
Pori

Turun yliopiston laatujajestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen taustaa	1
1.2	Tutkimuksen tavoite, aineisto ja rajaukset	2
1.3	Tutkimuksen rakenne.....	5
2	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	7
2.1	Etätyöskentely käsitteenä ja ilmiönä.....	7
2.2	Työtyytyväisyys ja sen ilmenemismuodot.....	9
2.3	Etätyöskentelyn yhteys työtyytyväisyyteen ja tutkittavat hypoteesit	16
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	23
3.1	Tutkimuksen aineisto.....	23
3.2	Tutkimuksen muuttujat	24
3.3	Tutkimuksen metodi ja menetelmät.....	25
4	HYPOTEESEIEN TESTAAMISEN TULOKSET	29
4.1	Etätyö ja työn henkinen kuormittavuus	29
4.2	Etätyö ja ylityöt	30
4.3	Etätyö sekä työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittuminen	31
4.4	Etätyö ja sosiaalinen tuki	33
4.5	Etätyö ja työpaikkakiusaaminen	35
4.6	Etätyö ja vuorovaikutus	37
4.7	Etätyö ja arvostus	39
4.8	Etätyö ja itseohjautuvuus.....	41
4.9	Etätyö ja kehittymismahdollisuudet	44
4.10	Yhteenveto hypoteesien testaamisen tuloksista.....	46
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	49
5.1	Vapauden johtaminen	49
5.2	Monipaikkaisen yhteisöllisyyden vahvistaminen	51

5.3	Luottamuksellisen esimiessuhteen vahvistaminen.....	52
5.4	Työtyytyväisyyden edistäminen etätyössä	54
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO.....	59
6.1	Yhteenveto tutkimuksen keskeisistä tuloksista	59
6.2	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	60
6.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	62
	LÄHTEET	63
	LIITTEET.....	69
	Liite 1. Työolobarometrin kysymykset ja muuttujamuunnokset.....	69
	Liite 2. Spearmanin järjestyskorrelaatiotestien tulokset	74
	Liite 3. Kruskal-Wallis H-testien tulokset.....	75
	Liite 4. Mann-Whitneyn U-testien tulokset	76
	Liite 5. Ryhmien mediaanit.....	79
	Liite 6. Yhteenveto hypoteesien testaamisen tuloksista.....	80

KUVIOT

Kuvio 1. Hygienia- ja motivaatiotekijöiden suhde	12
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin kolme ulottuvuutta.....	14
Kuvio 3. Työtyytyväisyyden nelikenttä	15
Kuvio 4. Etätyöskentelyn yhteys hygieniatekijöihin	55

TAULUKOT

Taulukko 1. Etätyöskentely vuosien 2015–2016 Työolobarometreissä	4
Taulukko 2. Ylempien toimihenkilöiden etätyöskentely aineistossa.....	9
Taulukko 3. Työtyytyväisyyden osatekijät	10
Taulukko 4. Tutkimukseen valitut selitettävät muuttujat.....	24
Taulukko 5. Työn henkinen raskaus aineistossa	29
Taulukko 6. Ylityöt tutkimuksen aineistossa	30
Taulukko 7. Työajan ulkopuoliset yhteydenotot aineistossa	32
Taulukko 8. Yhteisöllisyys aineistossa	34
Taulukko 9. Työpaikkakiusaaminen työtoverien taholta	35
Taulukko 10. Työpaikkakiusaaminen esimiesten taholta	35
Taulukko 11. Työntekijöiden ja johdon välinen vuorovaikutus aineistossa.....	37
Taulukko 12. Arvostuksen tunne aineistossa	39
Taulukko 13. Esimiesten suhtautuminen työntekijöiden muutosehdotuksiin.....	40
Taulukko 14. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin aineistossa.....	41
Taulukko 15. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin aineistossa.....	42
Taulukko 16. Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin aineistossa	42
Taulukko 17. Uuden oppiminen aineistossa	44
Taulukko 18. Ammattitaidon kehittäminen aineistossa	45
Taulukko 19. Vahvistetut hypoteesit.....	46

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Keväällä 2020 koronavirus COVID-19 muutti työelämää merkittävästi, kun pandemian leviämisen estämiseksi monet suomalaiset siirtyivät nopealla aikataululla toimistoilta etätöihin. Suomessa nähtiinkin ennen näkemätön digiloikka, kun työntekijät siirtyivät virtuaalisten työ- ja kokousvälineiden ääreen estääkseen viruksen leviämisen. Arviolta jopa 59 % suomalaisista työllisistä siirtyi tekemään etätöitä ja lukema oli EU-maiden suurin (Eurofound 2020, 5). Etätyöbuumin ennustetaan muuttavan suomalaista työelämää pysyvästi, sillä yli puolet koronakriisin aikana koteihin siirtyneistä työntekijöistä haluaa tehdä etätöitä myös jatkossa (Yle.fi 5.4.2020).

Etätyöskentely on yleistynyt voimakkaasti kuitenkin myös ennen koronakriisiä: vuonna 2008 vain joka kymmenes (9 %) palkansaajista teki etätöitä Suomessa, kun taas vuonna 2018 sitä teki jo lähes kolmannes (28 %) (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 251–254). Yhä useampi työnantaja tarjoaakin mahdollisuutta etätöihin, mikäli vain työntekijän työnkuva ja työtehtävät tämän sallivat. Etätöiden tekeminen on lisääntynyt sitä mukaan, kun tieto- ja viestintäteknologia on kehittynyt yhä paremmin joustavaa työnte-koa palvelevaksi. (Ruohomäki: Etätyöpäivä.)

Etätyö tarjoaa joustavuutensa ansiosta etuja sekä työntekijälle että työnantajalle. Etätyöskentelyyn yhdistetään usein esimerkiksi työn tuottavuuden parantuminen: etätöiden on todettu parantavan työn tuottavuutta 13 %. Lisäksi etätyöntekijät jaksavat tehdä muita työntekijöitä pidempiä työpäiviä kuormittumatta. (Bloom, Liang & Zhuchun 2015, 165.) Työn tuottavuuden ja organisatorisen tehokkuuden parantumisen nähdään olevan tulosta työaikojen pidentymisestä sekä työntekijöiden hyvinvoinnin lisääntymisestä. Esimerkiksi työn ja vapaa-ajan helpompi yhteensovittaminen lisää työntekijöiden jaksamista ja parantaa näin työntekijöiden työtyytyväisyyttä. (Heinonen 2007, 17; Ruohomäki: Etätyöpäivä; Pyöriä 2011, 394; Wicks 2002, 673.)

Etätyö on myös kilpailuetu työnantajille (Pollit 2006, 5; Offstein, Morwick & Koskinen 2010, 33), sillä se on esimerkiksi ympäristö- ja turvallisuusteko työmatkaliikenteen vähenemisen takia (Fortum.fi 8.2.2019; Mann, Varey & Button 2000, 675; Pyöriä 2011, 393; Ruohomäki 2019; Wicks 2002, 6), keino tilakustannusten säästämiseen (Pyöriä 2011, 393; Ruohomäki: Etätyöpäivä) sekä mahdollisuus maantieteellisesti laajalle rekrytointi-alueelle (Heinonen 2007, 18; Ruohomäki: Etätyöpäivä; Offstein ym. 2010, 34).

Etätyöskentely lisää myös työntekijöiden sitoutumista työnantajaansa (Uskelin 2007, 32, Bloom ym. 2015, 165).

Kaikki etätyöskentelyn vaikutukset eivät ole kuitenkaan positiivisia. Koronakriisin aikana Suomessa lanseerattiin jopa termi ”etätyöapatia”. Sillä kuvataan tunne-elämää, jossa sekoittuu tylsistyminen, erillisyyden kokemus sekä työn intensiivisyydestä johtuva stressaantuminen sekä uupumus. (Hs.fi 20.5.2020.) Etätyö lisää ylitöiden tekemistä ja summentaa työn ja vapaa-ajan eroa, mikä lisää etätyön intensiivisyyttä (Grant, Wallace & Spurgeon 2013, 531–532). Lisäksi etätyö saattaa johtaa sosiaalisen tuen heikkenemiseen sekä lisätä eristäytyneisyyden tunnetta (Vilkman 2016, 20; Mann ym. 2000, 682, 679; Ruohomäki: Etätyöpäivä). Etätyöskentely saattaa heikentää myös työntekijöiden ja johdon välistä vuorovaikutussuhdetta (Bergum 2009; Rauramo 17.10.2018; Virolainen 2010) sekä työntekijöiden oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia (Cooper & Kurland 2002; Golden, Veiga & Dino 2008; Mann ym. 2000; Ruohomäki: Etätyöpäivä).

Uusien etätyöskentelykokemusten myötä yhä useampi työnantaja onkin herännyt miettimään etätyöskentelyn tarjoamia mahdollisuuksia, ja etätyöskentelyn ennustetaan olevan jatkossa joustava vaihtoehto perinteiselle työpaikkatyöskentelylle myös COVID-19-viruksen aiheuttaman poikkeustilan jälkeen (SK.fi 19.7.2020). Koronakriisi tekikin etätyöskentelystä yhden Suomen suosituimmista puheenaiheista, ja näin ollen myös ajankohtaisen tutkimusaiheen: etätyöskentelyn lisääntyessä on ajankohtaista ja tärkeää tutkia, millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on työntekijöihin ja heidän työtyytyväisyytensä.

1.2 Tutkimuksen tavoite, aineisto ja rajaukset

Tämän pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, *onko etätyöskentelyllä yhteys säännöllisesti etätöitä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen*. Tutkimuksen lähtökohtana on etätyöskentelystä ja työtyytyväisyydestä aiemmin tehty kirjallisuus, jonka löydöksiä testataan tämän tutkimuksen aineistossa eli Työ- ja elinkeinoministeriön ja Tilastokeskuksen keräämissä vuosien 2015 ja 2016 Työolobarometreissa. Tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, ovatko aikaisemmin havaitut yhteydet tutkittavien ilmiöiden välillä tilastollisesti osoitettavissa myös tämän tutkimuksen aineistossa.

Työolobarometrilla tutkitaan muun muassa suomalaisten työntekijöiden töiden organisoimista, vaikutusmahdollisuuksia, työkykyä sekä työelämän kehittymistä. Viimeisimmissä kyselyissä on kysytty myös palkansaajien etätyöskentelystä. Työolobarometri valikoitui tutkimuksen aineistoksi, koska sen laajuus antaa hyvän mahdollisuuden tulosten luotettavalle yleistämiselle koskemaan koko Suomen palkansaajia kaikilla sektoreilla.

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 4, 131; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 10, 125.) Aineistoksi valikoitui vuosien 2015 ja 2016 tutkimustulokset, koska ne ovat uusimmat vapaassa tutkimuskäytössä olevat aineistot Tampereen yliopiston ylläpitämästä yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston Aila palveluportaalissa.

Tutkimuksen aihe on rajattu käsittelemään etätöön ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä. Tutkimuksessa ei tutkita mitä on etätöskentely, vaan etätöskentelyn tarkastelussa keskitytään yleiseen käsitteen ja ilmiön kuvailuun. Tutkimuksessa ei myöskään tutkita mitä on työtyytyväisyys, vaan keskitytään siihen vaikuttavien tekijöiden eli työtyytyväisyystekijöiden kuvailuun aikaisemman tutkimuksen perusteella. Työtyytyväisyystekijöiden määrittelyssä sekä tutkittavien muuttujien valinnassa on hyödynnetty erityisesti Herzbergin kaksifaktoriteoriaa (1971), sillä se on yksi tunnetuimmista työtyytyväisyyttä selittävästä sisältöteorioista, ja se ottaa hyvin huomioon työskentelyolosuhteet työtyyttömättömyyttä selittävinä tekijöinä.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ole myöskään selvittää onko etätöön ja työtyytyväisyyden välillä kausaaliteettia. Työtyytyväisyys on ilmiönä niin abstrakti ja monitahoinen, ettei ole mielekästä etsiä kausaaliteettia sen ja etätöskentelyn välillä. Aineiston pohjalta ei voida nimittäin yksiselitteisesti osoittaa, että etätöskentely olisi ainoa selittävä muuttuja työtyytyväisyydessä tapahtuvien muutosten taustalla. Näiden juurisyiden selvittämiseen tarvittaisiin laajempaa tutkimusta ja erilainen tutkimusote. Tutkimuksen päätavoite ei ole myöskään tutkia sitä, onko etätöskentelyllä positiivinen vai negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen, vaan tarkoitus ennen kaikkea tutkia onko yhteys ylipäättänsä osoitettavissa tilastollisesti.

Tutkimusaineisto on lisäksi rajattu koskemaan vain ylempiä toimihenkilöitä, sillä etätö on kaikista yleisintä heidän keskuudessaan. Kuten Työolobarometriin aineistosta muodostetussa taulukossa 1 näkyy, vuosina 2015–2016 etätöitä tekivät Suomessa käytännössä pääasiassa ylemmät toimihenkilöt. Heistä noin 38 % teki etätöitä päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. Muilla palkansaajaryhmillä etätöskentely oli huomattavasti harvinaisempaa – esimerkiksi työntekijöillä vastaava lukema oli vain 2,6 %. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö, 13.07.2018; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö, 29.3.2018.)

Taulukko 1. Etätyöskentely vuosien 2015–2016 Työolobarometreissä

Etätyöskentely	Ylemmät		Alemmat		Yhteensä
		toimihenkilöt	toimihenkilöt	Työntekijät	
Päivittäin	N	63	27	6	96
	%	6,1%	2,1 %	0,6 %	2,9 %
Viikoittain	N	203	77	12	292
	%	19,8 %	5,9 %	1,3 %	8,9 %
Kuukausittain	N	127	50	7	184
	%	12,4 %	3,8 %	0,7 %	5,6 %
Satunnaisesti	N	213	141	32	386
	%	20,7 %	10,8 %	3,4 %	11,8 %
Ei lainkaan	N	421	1011	893	2325
	%	41,0 %	77,4 %	94,0 %	70,8 %
Yhteensä	N	1027	1306	950	3283
	%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Rajaamalla tarkastelu vain ylempiin toimihenkilöihin, voidaan myös oletettavasti parantaa vastausten vertailukelpoisuutta, sillä ylempien toimihenkilöiden työnkuviissa ja työtehtävissä on paljon samankaltaisuutta. Ylempiä toimihenkilöitä ovat ne palkansaajat, joilla on korkeakoulututkinto ja jotka soveltavat työssään laajaa teoreettista tietoaaineistoa. He osallistuvat roolissaan myös organisaation päätöksentekoon tai toimivat päätöksentekoa sivuavissa ohjaus-, valvonta-, kehittä- tai palvelutehtävissä. Roolissa korostuu suuri itsenäisyys ja vastuullisuus. Ylemmät toimihenkilöt voivat toimia lisäksi johtamistehtävissä. (Tilastokeskus 1989, 15.)

Tutkimuksessa vertaillaan lisäksi vain päivittäin, viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä, minkä vuoksi vain satunnaisesti tai ei lainkaan etätyöskentelevät on rajattu pois aineistosta. Rajauksen tarkoituksena on pitää vertailtavien ryhmien vastausmäärät suurin piirtein samansuuruisina luotettavan vertailun varmistamiseksi ja tutkimusotoksen vastausjakauman suoristamiseksi.

Näiden rajausten myötä tutkimuksen perusjoukoksi rajautuu vuosien 2015 ja 2016 Työolobarometriä aineistosta 393 vastaajan otos, joka muodostuu päivittäin, viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä. Taulukossa 1 tämä otos on korostettu harmaalla pohjavärillä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Johdanto on tutkimuksen ensimmäinen pääluke ja työn johdattelva osa. Siinä avataan tarkemmin, miksi etätyöskentelyn yhteys on valikoitunut tutkimuksen aiheeksi ja miksi aiheen tutkiminen on tärkeää ja ajankohtaista. Johdannossa kerrotaan myös lyhyesti tutkimuksen aineistosta ja siihen tehdyistä rajauksista, jotta lukijalla olisi riittävät taustatiedot tutkielman tulosten tulkitsemiseen.

Toisessa pääluvussa keskitytään tutkimuksen teoreettisen viitekehykseen, jossa avataan sekä etätyöskentelyä että työtyytyväisyyttä ilmiöinä sekä asetetaan tutkittavat hypoteesit näiden välisistä yhteyksistä. Hypoteesien asettamisessa tutkijan taustaoletuksena on ollut, että etätyöskentelyllä on yhteys etätyöntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen ja tälle on etsitty vahvistusta aikaisemmasta tutkimuksesta ja kirjallisuudesta. Hypoteeseiksi on nostettu esiin ne löydökset, joiden mukaan etätyöskentelyllä on vaikutusta erityisesti työtyytyväisyyttä tai työtyytymättömyyttä aiheuttaviin tekijöihin, ja joille löytyy tutkittavat muuttajat aineistosta.

Tutkimuksen kolmas pääluke ”tutkimuksen toteutus ja menetelmät” taustoittaa tutkimuksen toteuttamisen vaiheita. Luvussa avataan lyhyesti tutkimuksen metodologiaa, tilastollisia menetelmiä sekä valittuja muuttujia, jotta lukijalla olisi riittävästi taustatietoa ymmärtää tutkimuksessa tehtyjä valintoja ja sen rajoituksia.

Tutkimuksen neljäs pääluke sisältää työn empiirisen osuuden, joka muodostuu aineistoa kuvailevasta analyysistä ja hypoteesien testaamisen tuloksista. Jokaisesta hypoteesista johdetut apuhypoteesit ja niiden testaamiseksi tehtyjen tilastollisten testien tulokset esitellään omissa alaluvuissaan.

Tutkimuksen viidennessä pääluvussa, johtopäätöksissä, taas analysoidaan tutkimustuloksia teorian valossa. Luvun tarkoituksena on liittää tutkimustulokset osaksi laajempaa työtyytyväisyyden johtamisen kontekstia. Tässä luvussa yhdistyvät teoria, tutkimustulokset sekä tutkijan oma pohdinta.

Tutkimuksen kuudes ja viimeinen luku on yhteenvetoluku, joka tiivistää tutkimuksen keskeiset tulokset. Siinä arvioidaan myös tulosten validiteettia ja reliabiliteettia, sekä esitetään mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

Tutkimusraportin liitteisiin on lisäksi sijoitettu kaikki sellainen tietoaines, jota ei ole haluttu tutkimuksen rakenteen selkeyden vuoksi sijoittaa varsinaiseen tekstiin. Liitteissä on esitelty tarkemmin tutkimuksen muuttujien taustalla olevat Työolobarometrin kysymykset sekä esitetty kaikkien tehtyjen tilastollisten testien tulokset taulukkomuodossa.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Etätyöskentely käsitteenä ja ilmiönä

Etätyölle ei ole käsitteenä vakiintunut yhtä tiettyä määritelmää, vaikka ilmiönä se on yhä useammalle suomalaiselle tuttu. Historiallisesti etätyöllä on tarkoitettu pelkästään kotona työnantajalle tehtyä palkkatyötä, mutta nykyisin käsitteellä tarkoitetaan kaikkea varsinaisen päätyöpaikan ulkopuolella tehtävää työtä. Etätyön kanssa käytetään kuitenkin sujuvasti rinnakkain myös joustotyön, liikkuvan työn, monipaikkaisen työn, hajautetun työn, virtuaalityön ja e-työn käsitteitä. Niille kaikille on kuitenkin yhteistä ajan ja paikan joustot. (Kandolin, Tuomivaara & Huhtanen 2010, 68; Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6, 68; Tuomivaara & Ruohomäki: Etätyöpäivä.)

Työolobarometrissa etätyöllä tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella tehtävää ansio-työtä, jonka tekemisestä on sovittu työnantajan kanssa. Töitä voidaan Työolobarometrin määritelmän mukaan tehdä etänä joko kotona, työnantajan eri toimipisteissä ja työkohteissa sekä asiakkaiden luona tai matkoilla. Etätyöllä ei tarkoiteta kuitenkaan niin sanottua liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on esimerkiksi linja-autonkuljettajan tai asentajan lailla jatkuvasti liikkeessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 114.)

Etätyötä tehdäänkin usein monipaikkaisesti kotona, julkisissa tiloissa tai asiakkaiden luona. Etätyöntekijät voivat liikkua myös ajasta ja paikasta riippumatta usein vapaasti. Olennaista on, että työtä voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla. Etätyössä monesti myös muut työtiimin jäsenet työskentelevät yhtä aikaa hajautetusti eri paikoissa, minkä vuoksi tiimin jäsenet ovat toisiinsa yhteydessä virtuaalisesti. (Koroma ym. 2011, 6; Tuomivaara & Ruohomäki: Etätyöpäivä; Rauramo 17.10.2018; Vilkmán 2016, 13–14.)

Suomalaisista yrityksistä noin 29 % etätöitä voi tehdä vapaasti niin halutessaan ilman, että etätöiden tekemistä rajoitetaan millään tavalla. Usein kuitenkin etätyöskentelyä rajoitetaan etätyöpäivien määrää rajaamalla. (Praecom 2019, 4.) Yleisimmin etätöitä tehdään säännöllisesti, mutta osa-aikaisesti – esimerkiksi aina kerran viikossa. Etätöissä työt voidaan usein sovittaa omaan aikatauluun sopiviksi. Osa työstä voi sijoittua toimistoai-kaan, mutta työntekijä voi halutessaan työskennellä omaan elämäntapaansa ja ryhtiinsä sopivasti. Pääasia on, että työt tulevat tehdyksi, ei sillä missä ja milloin työntekijä työn suorittaa. Etätyöllä tarkoitetaan usein työjärjestelyitä, jossa työntekijä voi valita työskentelynsä ajan ja paikan omien tarpeidensa mukaan, vaikkakin etätyöntekijän oletetaan usein olevan tavoitettavissa normaalien työaikojen puitteissa. (Uskelin 2007, 32; Vilkmán 2016, 13–14; Tuomivaara & Ruohomäki: Etätyöpäivä.)

Etäjohtamisella tarkoitetaan etätöiden johtamista, eikä sitä pidetä erityisenä johtamisen muotona. Kyse ei ole myöskään etäisestä johtamisesta tai sen puutteesta, vaikka näin usein luullaan. Etäjohtamisessa onkin kyse yhtä lailla ihmisten johtamisesta ja myös etätyöntekijöillä on tarve läsnä olevalle johtamiselle ja esimiestyölle. Fyysinen etäisyys vaatii vain uudenlaisia johtamiskäytäntöjä, sillä etätöissä kasvokkaisia tapaamisia esimiehen kanssa on usein vähemmän kuin läsnätyöissä. Johtajilta vaaditaankin uudenlaisia keinoja johtaa ilman kasvokkaisia kohtaamisia. Etäjohtamisessa korostuu tavoitteilla johtaminen, yhteisöllisyyden tukeminen, työntekijöiden tietoinen kohtaaminen sekä yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen. Etäjohtaja onkin tiivistetysti suunnan näyttäjä, yhteistyön kehittäjä sekä toiminnan koordinoija. (Rauramo 17.10.2018; Vilkmán 2016, 15.)

Etätöskentelyn yleistymisen oli pitkään maltillista. Vuonna 1997 vain 4 % palkansaajista teki etätöitä, vuonna 2003 vastaava lukema oli 6 % ja vuonna 2008, 9 %. 2010-luvulla etätöskentelyn yleistymisen kuitenkin nopeutui, sillä vuonna 2013 lukema oli jo 18 % ja vuonna 2016 etätöitä teki jo 32 % kaikista palkansaajista. Erityisesti viikoittainen etätöskentely yleistyi näinä vuosina, kuten myös etätö valtion sektorilla. (Sutela ym. 2019, 251–254; Työ- ja elinkeinoministeriön 2017, 95, 102.)

Tämän tutkimuksen aineistossa tarkastellaan vuosina 2015–2016, joiden aikana kaikista palkansaajista etätöitä teki vähintään satunnaisesti noin 29 % (taulukko 1). Etätöskentely ei ole kuitenkaan yhtä yleistä kaikissa palkansaajaryhmissä. Vuosina 2015–2016 työntekijöistä vain 6 % teki etätöitä vähintään satunnaisesti, kun taas ylemmillä toimihenkilöillä vastaava lukema oli jopa 59 %. Alemmista toimihenkilöistä etätöitä teki vähintään satunnaisesti noin neljännes. Etätöskentely onkin yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä, joista säännöllistä etätöitä (päivittäin, viikoittain tai kuukausittain) teki noin 38 %. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 13.07.2018; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 29.3.2018.)

Säännöllinen etätöskentely oli vuosina 2015 ja 2016 suurin piirtein yhtä yleistä eri ikäisillä ylemmillä toimihenkilöillä ja eri sukupuolilla (taulukko 2).

Taulukko 2. Ylempien toimihenkilöiden etätyöskentely aineistossa¹

Ylemmät toimihenkilöt	Etätyöskentely							
	Päivittäin		Viikoittain		Kuukausittain		Yhteensä	
Sukupuoli	N	%	N	%	N	%	N	%
Mies	43	19 %	111	49 %	74	33 %	228	100 %
Nainen	20	12 %	92	56 %	53	32 %	165	100 %
Ikä								
alle 34-vuotias	7	11 %	31	47 %	28	42 %	66	100 %
35–44-vuotias	21	17 %	62	50 %	41	33 %	124	100 %
45–54-vuotias	20	16 %	71	56 %	36	28 %	127	100 %
55+ vuotias	15	20 %	39	51 %	22	29 %	76	100 %
Toimiala								
Teollisuus/rakennus/kaivos	3	5 %	33	57 %	22	38 %	58	100 %
Yksityiset palvelut	31	16 %	95	50 %	65	34 %	191	100 %
Valtion palvelut	11	16 %	38	55 %	20	29 %	69	100 %
Kuntien palvelut	18	25 %	35	49 %	19	26 %	72	100 %
Muut/sekalaiset	0	0 %	2	67 %	1	33 %	3	100 %
Työpaikan koko								
1–9 työntekijää	10	26 %	15	40 %	13	34 %	38	100 %
10–49 työntekijää	24	19 %	68	53 %	37	29 %	129	100 %
50–199 työntekijää	17	17 %	45	45 %	38	38 %	100	100 %
200+ työntekijää	12	10 %	73	59 %	39	32 %	124	100 %
Yhteensä	63	16 %	201	51 %	127	33 %	391	100 %

Kuten taulukosta käy ilmi miehillä ja yli 55-vuotiailla päivittäinen etätyöskentely on hie-
man muita ryhmiä yleisempää, mutta muuten erot ovat hyvin pieniä. Ylemmät toimihen-
kilöt tekevät päivittäistä etätyötä eniten alle 10 työntekijän työpaikoissa, kun taas harvi-
naisinta päivittäin etätyön on suurissa yli 200 työntekijän yrityksissä. Yleisintä päivittäi-
nen etätyöskentely on lisäksi kunnissa ja harvinaisinta teollisuuden alalla. (Tilastokeskus
& Työ- ja elinkeinoministeriö 13.07.2018; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö
29.3.2018.)

2.2 Työtyytyväisyys ja sen ilmenemismuodot

Työtyytyväisyys on yksi yleisimmistä mittareista, joilla seurataan työntekijöiden työhy-
vointia. Työtyytyväisyyden mittaamista pidetään tärkeänä, koska tyytyväiset ja sisäi-
sesti motivoituneet työntekijät voivat tyytymättömiä paremmin ja ovat terveempiä, luo-
vempia ja tehokkaampia. Tämä näkyy lopulta myös yrityksen tuloksessa. Työtyytyväi-
syyttä mitataan usein vuosittaisissa henkilöstön työtyytyväisyyskyselyissä, joiden

¹ Etätyöskentelyn jakautuminen taustamuuttujittain Työolobarometriä aineistossa vuosina 2015–2016.
(Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 13.07.2018; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministe-
riö 29.3.2018).

tuloksia käytetään johtamisen ja päätöksenteon tukena. Kyselyissä tyypillisesti kysytään työntekijöiltä, kuinka tyytyväisiä he ovat työhönsä asteikoilla 1–10. (Martela & Jarenko 2014, 6, 17; Warr 1999, 396.)

Työtyytyväisyys ei ole kuitenkaan yksi yhtenäinen kokonaisuus, minkä vuoksi tällaiset työtyytyväisyyttä hyvin karkealla tasolla mittaavat kysymykset eivät mittaa sitä parhaalla mahdollisella tavalla. Koska myös työ on yhdistelmä fyysisiä ja sosiaalisia tehtäviä, on myös työtyytyväisyys usean eri tekijän summa. Työtyytyväisyys onkin monitahoinen ilmiö, minkä vuoksi sen tutkimiseen tarvitaan monimutkaisempia kyselyitä ja useampia muuttujia. Tarkemmilla kysymyksillä saadaan kohdennetumpaa tietoa siitä, mitkä tekijät työssä lisäävät työtyytyväisyyttä ja mitkä vähentävät sitä. Näiden osatekijöiden pohjalta voidaan taas muodostaa näkemys työntekijän kokonaistyytyväisyydestä. (Locke 1969; Warr 1999, 396; Weiss 2002.) Yksi listaus työtyytyväisyyteen vaikuttavista osatekijöistä on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Työtyytyväisyyden osatekijät²

Mahdollisuus kontrolliin

- Työntekijöiden oma harkintavalta
- Päätöksentekovapaus
- Itsenäisyys
- Valvonnan puuttuminen
- Itseohjautuvuus
- Osallistuminen päätö-
- sentekoon
- Valinnanvapaus

Mahdollisuus tietojen ja taitojen käyttöön

- Taitojen ja arvostettujen ominaisuuksien hyödyntäminen
- Tarpeellisten taitojen kerryttäminen

Työn tavoitteet ja vaatimukset

- Työn ja tehtävien vaatimukset
- Määrällinen ja laadullinen työnkuorma
- Arvioitavat vaatimukset
- Resurssien asettamat reunaehdot
- Rooliin liittyvät vastuut
- Konfliktit vaatimusten kesken
- Konfliktit työn ja perheen vaatimusten välillä
- Normatiiviset vaatimukset

² Warr 1999, 396–397

Työn vaihtelevuus

- Työn sisällön vaihtelevuus
- Työn tekopaikkojen vaihtuvuus
- Tarvittavien taitojen vaihtelevuus

Työympäristön selkeys

- Selkeät pelisäännöt
- Palautteenanto
- Tieto tulevaisuuden suunnitelmista ja niiden yksiselitteisyys
- Tieto odotetusta toiminnasta ja käytöksestä
- Selkeä tehtäväkuva ja roolitus

Riittävä taloudellinen toimeentulo

- Tulotaso
- Palkan suuruus
- Taloudelliset resurssit

Fyysinen turvallisuus

- Vaarojen puuttuminen
- Hyvät työskentelyolosuhteet
- Ergonomiset työskentelyvälineet
- Turvallinen lämpötila- ja melutaso

Johdon tuki

- Johdon antamat huomionsoitukset
- Esimiehen tuki
- Työskentelyä tukeva hallinto
- Tuloksellinen johtajuus

Mahdollisuus kanssakäymiseen

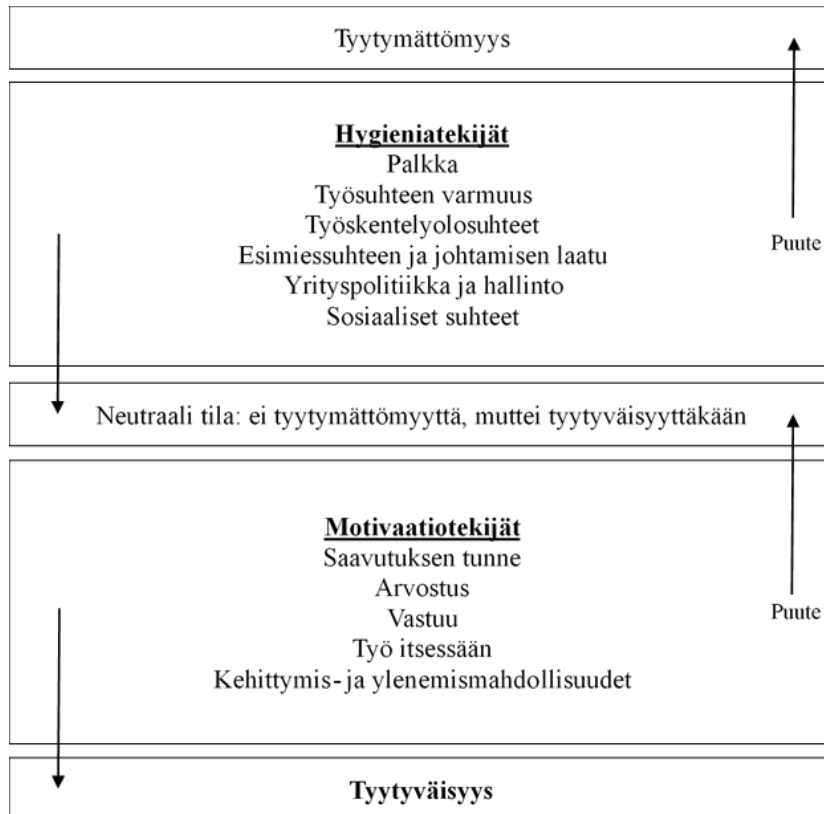
- Yhteydenpidon määrä, tiheys ja laatu
- Riittävä yksityisyys
- Hyvät suhteet kollegoihin
- Sosiaalinen tuki
- Hyvä viestintä

Sosiaalinen status

- Työn arvostus yhteiskunnassa
- Ammatillinen arvovalta
- Työnantajakuva ja työtehtävien tärkeys yhteiskunnassa
- Henkilön oma arvio työn tärkeydestä
- Virkaikä
- Muiden auttaminen
- Työn merkityksellisyys
- Työn arvostaminen itse

Alan tutkimuskentässä ei kuitenkaan ole yhteistä konsensusta siitä, mikä on työtyytyväisyystekijöiden suhde toisiinsa sekä yleiseen työtyytyväisyyteen. Yhden lähestymistavan ongelmaan tuovat psykologisten motivaatioteorioiden sisältöteoriat, joiden tarkoituksena on selvittää, mikä ihmisiä motivoi erimerkiksi työntekoon. Niiden mukaan työtyytyväisyyteen johtavat osatekijät ovat sellaisia, jotka työntekijä kokee palkitsevina, tyydyttävänä ja mieleisinä. (Rollinson 2008, 206; Weiss 2002.)

Yksi tapa tarkastella työtyytyväisyyttä on myös jakaa työtyytyväisyyden osatekijät hygieniaitekijöihin ja motivaatiotekijöihin (Rollinson 2008, 206). Tämä tapa pohjautuu Herzbergin (1971, 71–74) kaksifaktoriteoriaan, jonka tarkoituksena on osoittaa, että työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen johtavat eri tekijät, sillä tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät lisäävät vain harvoin työtyytyväisyyttä. Kuviossa 1 havainnollistetaan näiden kahden faktorin välistä suhdetta



Kuvio 1. Hygienia- ja motivaatiotekijöiden suhde³

Hygieniafaktori voidaan nimittää myös toimeentulo- ja työilmastofaktoriksi, sillä monet hygieniaitekijät liittyvät työntekijän ulkoiseen työympäristöön (Herzberg 1971, 71–74). Hygieniaitekijöitä ovat muun muassa palkka- ja työsuhte-edut, työpaikan sosiaaliset ja fyysiset olosuhteet sekä työpaikan toimintapolitiikka ja hallinto (Hakanen 2009, 28). Näitä tekijöitä parantamalla voidaan ehkäistä tyytymättömyyttä tai vähentää sitä, mutta niiden kautta ei pystytä luomaan työtyytyväisyyttä tai motivaatiota. Parannukset

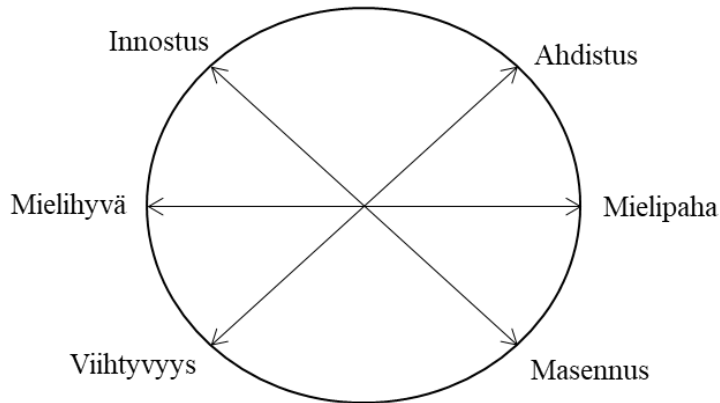
³ Rollinson 2008, 206

työskentelyolosuhteisiin ja muihin hygieniehtekijöihin johtavatkin vain parhaimmillaan neutraaliin suhteeseen työn tekemiseen. (Herzberg 1971, 71–74.)

Herzbergin (1971) teorian toinen faktori on motivaatiofaktori, joka kuvaa työtyytyväisyyden lähteitä. Motivaatiofaktoriin elementit liittyvät itse työtehtävään ja sen kautta syntyy saavutuksiin, tunnustuksiin, vastuunkantoon ja kehittymiseen (Rollinson 2008, 206). Motivaatiofaktoria ovat esimerkiksi aikaansaamisen ja työn tulosten kokeminen, vastuun tunteminen, mahdollisuus kehittyä työssä ammatillisesti, työn vaihtelevuus sekä arvostuksen ja tunnustuksen saaminen tehdystä työstä (Hakanen 2009, 27–28). Toisin kuin hygieniehtekijöiden puuttuminen, ei motivaatiofaktoriin puuttuminen automaattisesti tarkoita tyytymättömyyttä: innostumaton ja motivaationpuutteesta kärsivä työntekijä ei välttämättä ole tyytymätön työhönsä vaan voi suhtautua siihen neutraalisti. (Rollinson 2008, 206.)

Sutela, Pärnänen ja Keyriläinen (2019, 321–322) ovat tutkineet sitä, mitkä Herzbergin kaksifaktorteorian hygienia- ja motivaatiofaktorit ovat eniten yhteydessä suomalaisten yleiseen työtyytyväisyyteen. Tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat eniten työntekijöiden kehittymismahdollisuudet, työtehtävien sisältö, ammattitaidon arvostamisen, mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan, esimiehen johtamistapa, työpaikan sosiaaliset suhteet, työtilat sekä työturvallisuusasioiden käsittely. Erityisesti kehittymismahdollisuuksilla näyttää olevan vahva yhteys yleiseen työtyytyväisyyteen, kuten myös työtehtävien sisällöllä ja ammattitaidon arvostuksella. Toisaalta tyytyväisyydellä työtiloihin tai työturvallisuuteen ei tutkimuksen mukaan ole yhtä suoraviivaista yhteyttä yleiseen työtyytyväisyyteen. Tämä on myös linjassa Herzbergin (1971) teorian kanssa, sillä ulkoiset hygieniehtekijät vaikuttavat pääasiassa tyytymättömyyteen.

Työtyytyväisyystekijöiden lisäksi työtyytyväisyyttä voidaan arvioida myös työn herättämien tunteiden ja niiden voimakkuuden kautta (Locke 1969). Tätä tukee myös Weissin (2002) näkemys siitä, että työtyytyväisyystekijöissä on oikeastaan kyse vain yksittäisistä muuttujista, joita vasten arvioidaan ihmisten asenteita työtä kohtaan. Locken (1969) mukaan työtyytyväisyys onkin mielihyvää ja tyytymättömyys mielihyvää tuottava emotionaalinen tila, joka syntyy odotusten ja saavutusten välisestä suhteesta. Työntekijän suhtautumista työn eri osa-alueisiin voidaan mitata esimerkiksi kolmeakselisen tunnemittariston avulla (kuvio 2).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin kolme ulottuvuutta⁴

Tunnemittaristossa hyvinvointia arvioidaan mielihyvän ja mielihäpähan lisäksi viihtyvyyden ja ahdistuksen sekä innostuksen ja masennuksen tunteiden kautta, ja muutokset työn osatekijöissä aiheuttavat liikettä jokaisella tunneakselilla. Myös tietyt työn osatekijät liittyvät voimakkaasti tiettyihin tunnereaktioihin - esimerkiksi työympäristö liitetään usein työstressiin. Puhutaankin eräänlaisista stressitekijöistä, joiden vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen mitataan tunnistamalla mihin tunneakselin negatiiviseen loppupisteeseen – ahdistukseen, mielihäpähan vai masennukseen – tunnereaktio sijoittuu. (Warr 1999, 393–397.)

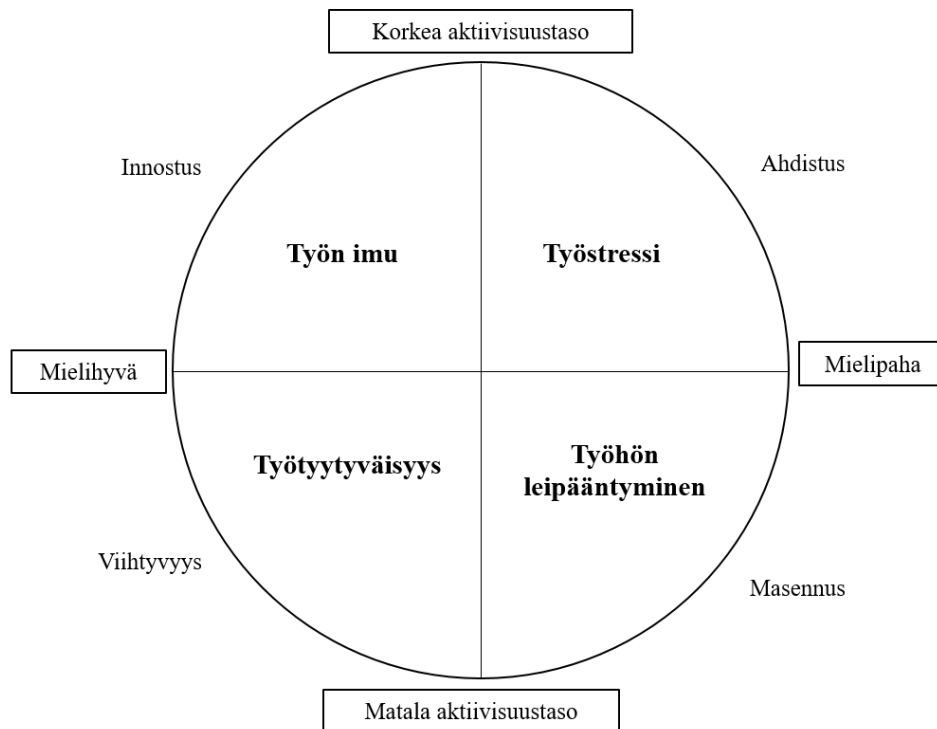
Käytännössä työtyytyväisyyden mittaaminen pelkän tunnereaktion perusteella on kuitenkin hyvin hankalaa, sillä tunteet eivät synny rationaalisesti ja ne ovat aina henkilösidonnaisia. Onkin mahdotonta asettaa tunnereaktioille minkäänlaisia yleisiä raja-arvoja. Tunnereaktiot ovatkin vain harvoin vertailukelpoisia tutkittavassa kontekstissa, sillä tunnereaktiot syntyvät aina suhteessa menneisiin tapahtumiin. Esimerkiksi aiemmin koettu puute tai pahoinvointi voi heikentää tunnekokemusta huomattavasti. (Warr 1999, 398–399.)

Tunteiden lisäksi työntekijän aktiivisuuden ja passiivisuuden on todettu vaikuttavan työtyytyväisyyden kokemiseen. Jos työntekijä merkitsee kyselyyn työtyytyväisyysdekseen 9, se voi tarkoittaa aktiiviselle ja passiiviselle ihmiselle aivan eri asioita. Näin ollen työtyytyväisyyden arvioimiseen saadaan lisää moniulotteisuutta, kun tunnereaktioiden lisäksi tarkastellaan työntekijän vireystilaa eli aktiivisuutta tai passiivisuutta. Näin

⁴ Warr 1999, 395

muodostuu nelikenttä (kuvio 3), jossa työtyytyväisyys on passiivisen mielihyvän tila ja työn imu on aktiivinen mielihyvän tila. (Martela & Jarenko 2014, 6, 17–19.)

Passiivinen työntekijä voi kokea riittävää mielihyvää ja antaa arvio 9, jos hänen työnsä ulkoiset puitteet ovat kunnossa. Hän voi olla esimerkiksi tyytyväinen työtehtävien määrään ja palkkaan, ja hän nauttii kahvitauoista kollegoidensa kanssa. Työ saattaa olla passiiviselle työntekijälle myös vain pakollinen paha, mutta sen hoitaminen tyydyttävässä työympäristössä sujuu kivuttomasti. (Martela & Jarenko 2014, 6, 17–19.) Aktiiviselle työntekijälle tämä sama arvio (9) voi kuitenkin tarkoittaa aivan muuta. Hänelle työtyytyväisyys voi tarkoittaa uusia kehittymismahdollisuuksia ja tavoitteiden saavuttamista, mistä hän saa myös energiaa työhönsä. Aktiivisen vireystilan työntekijä on usein aidosti innostunut työstään ja valmiina tekemään kaikkensa tavoitteiden saavuttamiseksi. (Martela & Jarenko 2014, 6, 17–19.)



Kuvio 3. Työtyytyväisyyden nelikenttä⁵

Työn imu ja työstressi ovatkin kumpikin korkean aktiivisuustason tiloja, joiden ero on työnvoimavaroissa. Työn voimavarojen puuttuminen saattaa heikentää aktiivisella ihmisellä työnimua, aiheuttaa ahdistusta ja johtaa työstressiin. Työstressi eli burnout aiheuttaa

⁵ Martela & Jarenko 2014, 18 (soveltaen Warr 1999, 35; Hakanen 2004; 2009)

emotionaalista uupumista, eristäytymistä ja erillisyyden tunnetta. Lisäksi se vähentää onnistumisen tunnetta saavutuksista ja pitkittyessään aiheuttaa jopa fyysistä oireilua. Negatiivisia stressitekijöitä ovat muun muassa kokemus hyväksikäytetyksi tulemisesta, liiallisesta mukautumisesta ja venymisen tarpeesta sekä kokemus väsymisestä ja liiallisesta työnteosta. Stressaantunut työntekijä on jatkuvassa hälytystilassa ja pyrkii suoriutumaan töistään välttääkseen olemassa olevia tai kuviteltuja uhkia. Kuitenkin joskus mielekäs työnkuva tai tavoitteet saattavat motivoida stressaantunutta työntekijää sinnittelemään työssään stressistä huolimatta, mikä johtaa pahimmillaan työholismiin työnvoimavarojen puuttuessa. (Martela & Jarenko 2014, 18–19, 37; Warr 1999, 396.)

Matalan aktiivisuustason työntekijällä, jolla on jo ennestään pulaa motivaatiotekijöissä, työn voimavarojen heikkeneminen johtaa leipääntymiseen eli 'boreoutiin'. Vaikka passiivisuus ei ole tuottavuuden kannalta optimaalisin olotila, on se parempi kuin passiivinen masennus, jolla on kielteisiä vaikutuksia niin työntekijälle kuin työskentelyorganisaatiolle. Näin ollen passiivinen tyytyväisyys on neutraaliudessaan parempi tila kuin työhön leipääntyminen. (Martela & Jarenko 2014, 18–19.)

2.3 Etätyöskentelyn yhteys työtyytyväisyyteen ja tutkittavat hypoteesit

Herzbergin (1971) kaksifaktoriteorian mukaan sillä, millaisessa työympäristössä työskentelemme, on vaikutusta työtytyymättömyyteen. Mikäli työskentelyolosuhteet koetaan huonoina, on sillä teorian mukaan yhteys työtytyymättömyyden kokemukseen. Hyvät työskentelyolosuhteet taas johtavat neutraalin olotilaan ja poistavat työtytyymättömyyttä.

Työtytyväisyyden näkökulmasta ei olekaan yhdentekevää millaisessa työympäristössä työntekijät työskentelevät. Näin ollen myös etätyöskentelyn pitäisi hypoteettisesti vaikuttaa työtytyväisyyteen. Etätyöntekijöiden työtytyväisyyden onkin todettu olevan muita työntekijöitä korkeampi (Anderson & Kelliher 2009). Myös Praecom (2019, 10) 200 suomalaiselle yritykselle teetettämän kyselyn vastaajista, jopa 77 % kokee etätöön lisäävän työn mielekkyyttä (Praecom 2019, 10).

Työtytyväisyyden onkin nähty pääsääntöisesti lisääntyvän etätyöskentelyn lisääntymisessä. Työtytyväisyys kuitenkin vähenee, jos etätyöskentelyn määrän nousee korkeaksi. Työtytyväisyyden lisääntyminen etätyöskentelyn lisääntymisessä onkin suhteellisesti runsaampaa, mikäli etätyöskentelyaktiivisuus on lähtökohtaisesti ollut matalalla tasolla. (Golden & Veiga 2005, 312–313.) Näin ollen voidaan olettaa, että etätyöskentelyaktiivisuuden noustessa matalasta korkeammaksi, voidaan etätyöllä paikata työskentelyolosuhteiden puutteita ja vähentää näin työtytyymättömyyttä. Mikäli kuitenkin

työskentelyolosuhteet koetaan jo lähtökohtaisesti neutraaleina, ei etätyöskentelyllä ole välttämättä yhtä voimakasta vaikutusta työtyytyväisyyden kokemukseen.

Työpaikan olosuhteilla on valtava vaikutus työntekijöiden työkykyyn ja keskittymiskykyyn. Työympäristöllä voidaan vaikuttaa siihen, kuinka häiriöttä työntekijä pystyy keskittymään juuri parhaillaan käsillä olevaan tehtävään. Esimerkiksi avokonttoreissa syntävä melu ja häly saattavat vaikeuttaa ja hankaloittaa työtekoa, erityisesti korkeaa keskittymiskykyä ja intensiteettiä vaativien tehtävien osalta. Häly ja keskeytykset haittaavat myös keskittymistä, lisäävät stressiä ja vähentävät työn tuottavuutta. (Martelan ja Jarenko 2014, 41–42.) Monitilatoimistossa työskentelyn haitat ovatkin hyvin tunnistettu (mm. Kim & De Dear 2013; Lahtinen ym. 2016; Haapakangas, Hallman, Mathiassen & Jahncke 2018).

Etätyöskentelyllä etsitäänkin usein rauhaa toimistotilojen ulkopuolelta. Etätyössä työympäristö on usein rauhallisempi, millä on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Keskeytysten väheneminen paitsi parantaa työn tehokkuutta ja lisää aikaansaamisen tunnetta, myös laskee työntekijöiden stressitasoja ja vähentää kuormittumisen tunnetta. (Mann ym. 2000, 677, 682, Vilkmann 2016, 17–18; Virolainen 2010, 237.) Tutkimusten mukaan kaikkein tyytyväisimpiä työtiloihinsa ovatkin kotoa käsin työskentelevät työntekijät (Sutela ym. 2019, 251–253, 320).

Etätyö lisää myös työn joustavuutta. Etätyöntekijät pystyvät usein suunnittelemaan työpäivänsä siten, etteivät aikataulut aiheuta työhön lisäkuormitusta. Töitä pystytään tekemään joustavasti esimerkiksi töiden ruuhkautumisen tai parhaan työvireen mukaan. (Heinonen 2007, 17–18.) Etätyöt vapauttavat myös työmatkoihin käytettävän ajan muuhun käyttöön ja töistä palautumiseen, jolloin etätyöntekijät pystyvät paremmin tasapainoilemaan työn ja vapaa-ajan välillä. Parempi tasapaino vähentää stressiä ja työn kuormittavuutta. (Mann ym. 2000, 676, 682; Salmenperä 2007, 4; Offstein ym. 2010, 33; Vilkmann 2016, 17.)

Näin ollen voidaan hypoteettisesti olettaa, että etätyö vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen parantamalla työrauhaa ja vähentämällä työn henkistä kuormittavuutta. Asetetaan tutkimattavaksi hypoteesi:

H1: Etätyöskentelyllä on yhteys työn henkisen kuormittavuuden kanssa.

Etätyössä työntekijä pystyy myös toimimaan itseohjautuvammin. Hän pystyy vaikuttamaan paremmin ajankäyttöön sekä ottamaan enemmän vastuuta omasta työstänsä.

(Koroma ym. 2011, 3–4.) Kääntöpuolena on se, että huonosti johdettuna etätyöskentely voi sekoittaa työtä ja vapaa-aikaa. Etätyöskentely hämärtää helposti työn ja kodin rajoja, mikä saattaa nostaa etätyöntekijöiden stressitasoa. Etätyössä työ on myös kaiken aikaa läsnä kotona, jolloin siihen on helpompi tarttua myös normaalien työaikojen ulkopuolella. Lisäksi etätyöskentelyn vapauttama aika saatetaan käyttää pidempien työpäivien tekemiseen, mikä johtaa helposti liialliseen kuormittumiseen. (Grant ym. 2013; Salmenperä 2007, 4; Ruohomäki: Etätyöpäivä; Mann ym. 2000, 679; Anderson & Kelliher 2009, 15.) Monesti etätyö onkin ylitöitä, jota tehdään työpäivien jälkeen tai vapaa- ja lomapäivinä (Ojala 2014). Asetetaankin tutkittavaksi hypoteesit:

H2: Etätyöskentelyllä on yhteys ylitöiden tekemisen kanssa.

H3: Etätyöskentelyllä on yhteys työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen kanssa.

Myös sosiaalisen tuen puutteella on työtyytymättömyyttä lisäävä vaikutus (Herzberg 1971). Sosiaalisella tuella tarkoitetaan muun muassa henkistä tukea, arvostusta, välittämistä, kuuntelua sekä palautteen, neuvojen ja ohjeiden antamista. Sosiaalista tukea pidetään yhtenä tärkeimmistä työtyytymättömyyttä poistavista tekijöistä, sillä se ehkäisee työuupumusta, stressiä sekä tyytymättömyyden tunnetta epävarmoissa tilanteissa. (Vilkman 2016, 20.)

Etätyön nähdään lisäävän sosiaalisen eristäytyneisyyden riskiä ja riski on sitä suurempi, mitä useampana päivänä viikossa etätyötä tehdään (Heinonen 2007, 20). Etätyöntekijät saattavat kokea helposti yksinäisyyttä, eristäytyneisyyden tunnetta ja jäädä paitsi työyhteisön tuesta. Etätyöntekijät saattavat kokea olevansa 'poissa silmistä' ja 'poissa mielestä'. (Vilkman 2016, 20; Mann ym. 2000, 682, 679; Ruohomäki: Etätyöpäivä.) Asetetaankin tutkittavaksi hypoteesi:

H4: Etätyöskentelyllä on yhteys sosiaalisen tuen kanssa.

Johtamisella on kuitenkin suuri merkitys siihen, vaikuttaako etätyön tekeminen sosiaalisen tuen määrään vai ei. Etätyöskentely ei nimittäin automaattisesti tarkoita sosiaalista eristäytyneisyyttä, sillä jos etätyö on suunniteltu hyvin voi se olla sopiva yhdistelmä etäisyyttä ja läsnäoloa. Joskus myös ajoittainen irrottautuminen sosiaalisesta kanssakäynnistä voi parantaa keskittymismahdollisuuksia ja tätä kautta tuoda lisää tuottavuutta työhön.

Etätyö voi tarjota myös toivottua rutiinien rikkomista ja olosuhteiden vaihtelua. (Salmenperä 2007, 4.)

Eräs tällainen tilanne on, jos työntekijä kärsii työpaikalla työpaikkakiusaamisesta. Etätyöskentely on mahdollisuus irtautua työpaikan henkisesti kuluttavasta ilmapiiristä ja riidoista. Riitaisa työilmapiiri johtaa pahimmillaan tyytymättömyyteen, pelkoon ja kuormittumiseen. (Mann ym. 2000, 677.) Etätyö voi olla keino suojautua konfliktiin ajautuneen toimipisteen henkisesti kuluttavasta ilmapiiristä, vaikkei poistuminen työpaikalta itse ongelmaa poistaisikaan (Virolainen 2010, 242–243).

Henkinen väkivalta vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työtyytyväisyyteen, sillä toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista kokevat työntekijät ovat tyytymättömämpiä työhönsä ja työyhteisöönsä. Kiusatut kokevat muita enemmän työstressiä sekä väsymystä. He myös kärsivät muita useammin liiallisesta työkuormasta ja työn keskeytyksistä, kokevat ristiriitaisia odotuksia sekä mahdollisuutensa ammatilliseen kehittymiseen heikoksi. (Länsikallio, Kinnunen & Ilves 2018, 12.)

Virolaisen (2010, 242–243) mukaan virtuaalitiimeissä esiintyy kuitenkin erittäin vähän työpaikkakiusaamista, sillä kasvokkaisen yhteyden pidon puuttuessa syntyy harvoin henkilökohtaisia konfliktitilanteita. Asetaankin tutkittavaksi hypoteesi:

H5: Etätyöskentelyllä on yhteys työpaikkakiusaamisen kanssa.

Heikentynyt yksilöiden välinen vuorovaikutus vaikuttaa myös koko organisaation toimintaan negatiivisesti: se hankaloittaa tiimien muodostumista ja vähentää organisatorista sitoutumista. Hyvien vuorovaikutussuhteiden rakentaminen onkin tärkeää ja tähän tulisi kiinnittää huomiota johtamisessa, sillä virtuaalinen toimintaympäristö ei tarjoa luontevaa jaettava sosiaalista ympäristöä. Kasvokkain on helpompi luoda vahvoja henkilökohtaisia suhteita ja vuorovaikutus on luonnollisempaa myös etätyön yhteydessä. (Vilkman 2016, 19; Pyöriä 2011, 392; Rauramo 17.10.2018; Green & Roberts 2010.)

Vuorovaikutuksen rakentamisessa määrän lisäksi onkin hyvä kiinnittää huomiota myös vuorovaikutuksen laatuun ja avoimuuteen. Ilman avoimuutta ihmisten sitoutuminen organisaatioon vähenee ja yhteisöllisyys kärsii, jolloin avoimuuden puute vaikuttaa suoraan myös työtyytyväisyyteen. (Vilkman 2016, 33, 41.) Avoimella tiedonjakelulla ja työntekijöiden osallistamisella päätöksentekoon on nimittäin työtyytyväisyyttä parantava vaikutus, ja ne lisäävät myös luottamusta organisaation johtamistapoja ja johtoa kohtaan (Martela & Jarenko 2014, 37).

Virtuaalitiimeissä vuorovaikutus esimiehen kanssa saattaa olla kuitenkin muita tiimejä hankalampaa. Fyysisesti esimiehen kanssa eri tilassa työskentelevät työntekijät ovat harvemmin yhteydessä esimieheen kuin samassa tilassa työskentelevät, ja he ovat vähemmän tyytyväisiä esimiestyöhön. Lisäksi virtuaalitiimeissä kynnyks lähestyä esimiestä työasioissa on korkea ja työntekijät arastelevat palautteen antamista esimiehille. Virtuaalitiimeissä työskentelevät kokevat lisäksi organisaation johdon vieraammaksi ja etäisemmäksi kuin muut työntekijät. Virtuaalitiimien työntekijät kokivat myös johdon viestinnän useammin ristiriitaiseksi todellisuuden kanssa ja he suhtautuvat negatiivisemmin johdon lähettämiin viesteihin. (Bergum 2009; Virolainen 2010, 209–219.)

Toki tulee ottaa huomioon, että kuten kaikissa tiimeissä myös virtuaalitiimeissä esimiessuhteen ja vuorovaikutussuhteen laatu on hyvin riippuvainen esimiehen henkilökohtaisesta vuorovaikutustyylistä ja persoonasta (Virolainen 2010, 216). Asetetaan kuitenkin tutkittavaksi hypoteesi:

H6: Etätyöskentelyllä on yhteys työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen kanssa.

Myös luottamus rakentuu vuorovaikutuksen kautta ja vahvistuu kasvokkaisissa tapaamisissa (Ikonen 2015). Luottamusta pidetään yhtenä virtuaalisesti toimivan työyhteisön tärkeimmistä menestystekijöistä, mutta luottamuksen saavuttaminen on haasteellisempaa ilman kasvokkain tapaamisista. Virtuaalisessa ympäristössä syntyvä luottamus on helposti kevyttä ”pikaluottamusta”, sillä vuorovaikutussuhteet jäävät helpommin etäisemmiksi. (Rauramo 17.10.2018.)

Luottamukseen liitetään usein myös arvostuksen tunne, joka korostuu myös työntekijän ja esimiehen välisessä vuorovaikutussuhteessa. Luottamuksen osoittaminen on merkki molemminpuolisesta arvostamisesta. Arvostus toisaalta myös näyttää rakentavan luottamusta: luottamus näyttää voimistuvan tai heikkenevän arvostuksen määrän mukaan. Näin ollen luottamusta voidaan vahvistaa arvostusta osoittamalla. (Ikonen 2015, 135–142.)

Luottamuksen ja arvostuksen vastakohtana on epäluottamuksen tila, joka tekee ihmiset ja työyhteisön sulkeutuneemmiksi. Epäluottamuksellisessa työyhteisössä työntekijät eivät uskalla ilmaista ajatuksiaan, ottaa luovia riskejä tai kehittää uusia ideoita. Vaikka ideoita olisi, ei niitä haluta esittää, sillä niitä ei myöskään oteta epäluottamuksellisessa

työyhteisössä huomioon. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 53–55; Himanen 2010, 144; Keränen 2019, 38.)

Usein etätyöskentelyn salliminen nähdään luottamuksen ja arvostuksen osoituksena, sillä etätyöskentelyssä luotetaan työntekijän tekevän työnsä itsenäisesti ilman valvontaa. Virtuaalitiimien työntekijät kokevatkin esimiesten arvostavan työn saavutuksia ja osaamista suhteellisen hyvin. Arvostuksen merkinä pidetään sitä, että esimiehet arvioivat työsuoritusta käyttäen mittarina tehtyä työtä, ei työhön käytettyä työaika. (Virolainen 2010, 213, 219; Vilkmán 2016, 27.) Asetetaan tutkimattavaksi hypoteesi:

H7: Etätyöskentelyllä on yhteys arvostuksen tunteen kanssa.

Etätyössä työntekijöillä onkin usein vapaus ja vastuu kontrolloida omaa työtahtiaan ja työskentelypaikkojaan. (Mann ym. 2000, 676–677). Virtuaalityöskentely lisää työntekijöiden itsenäisyyttä ja luottamusta työntekijöiden itsejohtamiskykyihin. Vapauden kääntöpuolena on toki myös vastuu tavoitteiden itsenäisestä saavuttamisesta. Koska liiallinen valvonta tai autoritääriinen johtaminen eivät kuulu etäjohtamiseen, virtuaalityö vahvistaa luottamuksellista, autonomista ja itseohjautuvaa ilmapiiriä. Etätyöntekijöiltä odotetaan itsenäistä työtettä sekä kykyä oman toiminnan priorisointiin tiimin edun mukaisesti. (Vilkmán 2016, 18; Heinonen 2007, 18; Virolainen 2010, 212, 225.)

Virtuaalitiimien työntekijät myös arvostavat työn joustoja ja vapautta toimia itsenäisesti. He arvostavat mahdollisuutta tehdä itse päätöksiä sekä toimia itseohjautuvasti, millä on yhteys myös heidän työtyytyväisyyteensä. (Virolainen 2010, 235–236.) Asetetaan tutkimattavaksi hypoteesi:

H8: Etätyöskentelyllä on yhteys itseohjautuvuuden kanssa.

Itseohjautuvuus saattaa kuitenkin johtaa myös ammatilliseen eristäytymiseen. Etätyöntekijät ovat 'helposti pois silmistä ja mielestä' myös silloin, kun työpaikalla jaetaan urakehitykseen vaikuttavaa epävirallista informaatiota. Etätyöntekijät jäävätkin helposti paitsi sosiaalisissa verkostoissa tapahtuvasta vertaisoppimisesta, sillä hiljainen tieto liikkuu pitkälti vain hyvin läheisessä yhteistyössä. (Cooper & Kurland 2002, 513–514, 521; Mann ym. 2000, 679, 681; Rauramo 17.10.2018.) Lisäksi monet virtuaalitiimien työntekijät ovat epävarmoja siitä, huomaavatko esimiehet lainkaan heidän työnsuorituksiaan tai työnsä tuloksia. (Mann ym. 2000, 679, 681; Virolainen 2010, 213, 219.)

Etätyöskentely saattaa vaikuttaa negatiivisesti etätyöntekijöiden kehittymismahdollisuuksiin sekä lisätä huolta urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa. Lisäksi etätyöntekijät ovat usein epävarmempia osaamisestaan ja kyvyistään kuin kollegansa. Asetaankin tutkittavaksi hypoteesi:

H9: Etätyöskentelyllä on yhteys kehittymismahdollisuuksien kanssa.

Kehittymismahdollisuuksien tarjoamiseen on hyvä kiinnittää huomiota, sillä ammatillisella eristäytyneisyydellä on todettu olevan yhteys myös kasvaneeseen irtisanoutumishalukkuuteen. (Cooper & Kurland 2002; Golden ym. 2008; Mann 2000; Ruohomäki: Etätyöpäivä.) Ammatillisen eristäytyneisyyden negatiiviset vaikutukset ovat myös sitä suuremmat, mitä suuremmaksi etätyön määrä kasvaa ja mitä pienemmäksi kasvokkaisen vuorovaikutuksen määrä vähenee (Golden ym. 2008, 1417–1418).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

3.1 Tutkimuksen aineisto

Työolobarometri on vuosittain toteutettava kyselytutkimus, joka toteutetaan tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Kyselytutkimuksille on tyypillistä poikittaisasetelma ajan suhteen, eikokeellinen tutkimusasetelma sekä vastausten kerääminen käyttäen strukturoituja kysymyksiä valmiilla vastausvaihtoehdoilla (Taanila 2.4.2019, 7).

Kyselyn vastaajat on valittu ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannan 18–64-vuotiata työllisiä palkansaaajia, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Vuonna 2016 Työolobarometrissa oli 1631 vastaajaa ja vuonna 2015 vastaajia oli 1741. Tämän tutkimuksen otokseen on rajattu näiden vuosien 2015 ja 2016 Työolobarometriä aineistosta 393 vastaajaa (ks. luku 1.2.).

Tämän tutkimuksen aineistosta on lisäksi rajattu pois ne vastaajat, jotka eivät ole halunneet tai osanneet vastata muuttujan kysymykseen (liite 1). Näiden vastausten osuus on kuitenkin hyvin pieni – vain yksittäisiä vastauksia aineistossa. Yleisesti ottaen Työolobarometreissa kato on hyvin pientä – vain 1–5 % kaikista vastaajista. Työolobarometriä otos on myös itsepainottuva ja aineiston edustavuus riittävä, joten katoa ei ole niissä tarpeen korjata painokertoimilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Näin ollen katoa ei myöskään ole korjattu tässä tutkimuksessa.

Aineiston laajuus antaa hyvän mahdollisuuden tulosten luotettavalle yleistämiselle koskemaan koko Suomea. Työolobarometrin aineisto jakautuu pääsääntöisesti tasaisesti sukupuolten, toimialasektoreiden ja ikäryhmien suhteen. Vuoden 2015 aineistossa valtiosektorin palkansaaajien vastausmäärä on kuitenkin melko pieni, mutta tämä korjaantuu vuoden 2016 aineistossa, jossa erityisesti valtion palkansaaajien vastausosuus on erittäin hyvä. Lisäksi alle 35-vuotiaiden vastausaktiivisuus vuonna 2016 ja alle 25-vuotiaiden vastausaktiivisuus vuonna 2015 oli jonkin verran muita ikäryhmiä alhaisempi, mikä saattaa aiheuttaa nuorten vastaajien vastauksiin muita ryhmiä enemmän satunnaisvaihtelua. Tämä johtuu siitä, että osa-aikaiset ja lyhyet työsuhteet ovat näissä ikäryhmissä yleisiä. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 13.07.2018; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 29.3.2018; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 10, 128; Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 4, 131.)

3.2 Tutkimuksen muuttajat

Työtyytyväisyyden tutkiminen edellyttää ilmiön pilkkomista pienemmiksi tutkittaviksi osatekijöiksi, sillä sellaisenaan ilmiö on liian abstrakti mitattavaksi määrällisin menetelmin. Työtyytyväisyys onkin pilkottu tutkimuksessa pienemmiksi tutkittaviksi osatekijöiksi – selitettäviksi muuttujiksi. Tähän tutkimukseen ne on valittu Työolobarometrissä sisällön perusteella, käyttäen viitekehyksenä Herzbergin (1971) kaksifaktoriteoriaa (taulukko 4). Tutkimukseen valikoitui 15 työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota kuvaavaa selitettävää muuttujaa, joita tarkastellaan analyyseissa havaintopareittain selittävän muuttujan kanssa. Ne hygienia- ja motivaatiotekijät, joille ei löytynyt vastinetta tutkittavasta aineistosta, rajautuivat pois tutkimuksesta.

Taulukko 4. Tutkimukseen valitut selitettävät muuttajat

H	Hypoteesit	Hygienia- ja motivaatiotekijät (Herzberg 1971)	Selitettävät muuttajat (Työolobarometri)	N
Hygieniafaktoriin liittyvät hypoteesit				
H1	Etätyöskentelyllä on yhteys työn henkisen kuormittavuuden kanssa.	Työskentelyolosuhteet	- Henkinen raskaus	392
H2	Etätyöskentelyllä on yhteys ylitöiden tekemisen kanssa.	Työskentelyolosuhteet	- Ylityöt	393
H3	Etätyöskentelyllä on yhteys työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen kanssa.	Työskentelyolosuhteet	- Yhteydenotot työajan ulkopuolella	393
H4	Etätyöskentelyllä on yhteys sosiaalisen tuen kanssa.	Sosiaaliset suhteet	- Yhteisöllisyys	392
H5	Etätyöskentelyllä on yhteys työpaikkakiusaamisen kanssa.	Sosiaaliset suhteet	- Kiusaaminen työtovereiden taholta	393
			- Kiusaaminen esimiehen taholta	390
H6	Etätyöskentelyllä on yhteys työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen kanssa.		- Avoimuus	391
Motivaatiofaktoriin liittyvät hypoteesit				
H7	Etätyön ja arvostuksen tunteen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys.	Arvostus	- Arvostus	392
			- Suhtautuminen muutosehdotuksiin	392
H8	Etätyöskentelyllä on yhteys itseohjautuvuuden kanssa.	Vastuu	- Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin	393
			- Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin	393
			- Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin	393
H9	Etätyöskentelyllä on yhteys kehittämismahdollisuuksien kanssa.	Kehittämismahdollisuudet	- Uuden oppiminen	392
			- Ammattitaidon kehittäminen	392

Näitä valittuja muuttujia tarkastellaan tutkimuksen analyysiosassa havaintopareittain selittävän muuttujan eli etätyöskentelyn kanssa. Selittävä muuttujalla tarkoitetaan muuttujaa, jonka yhteyttä tutkittavaan ilmiöön tai ominaisuuteen pyritään tutkimuksessa selvittämään. Selitettävällä muuttujilla tarkoitetaan tutkimuksen pääkohdetta eli sitä, mihin kohteeseen tutkimuksen pääkiinnostus kohdistuu. (Heikkilä 2014, 279.)

Liitteessä 1 on avattu tarkemmin selitettävien muuttujien taustalla olevat Työolobarometrin kyselyn kysymykset sekä muuttujiin tehdyt muuttujamuunnokset. Ne ovat myös toisistaan riippumattomia, sillä aineistoanalyysissä muuttujia tarkastellaan toisistaan riippumattomina ryhminä. Selitettäviä muuttujia tarkastellaan selittävän muuttujan kanssa nimittäin yksitellen, sillä yhdistelmämuuttujien muodostaminen valituista selitettävistä muuttujista ei ole Cronbachin α -testin perusteella luotettavaa. Kun selitettävistä muuttujista muodostettuja summamuuttujia testattiin erilaisilla yhdistelmillä, ei missään niistä havaittu testin perusteella riittävää konsistenssia (kaikilla testatuilla yhdistelmämuuttujilla α -arvo oli alle 0,7). Tämä johtuu mahdollisesti tutkittavien selitettävien muuttujien moniulotteisuudesta ilmiöinä. (Nummenmaa 2009, 11, 161–162, 356, 358.)

3.3 Tutkimuksen metodi ja menetelmät

Tämän tutkimuksen metodi on hypoteettisdeduktiivinen, jota pidetään hyvin perinteisenä tapana tehdä määrällistä tutkimusta. Se antaa selkeän ja loogisen tavan testata, missä määrin aikaisemman tutkimuksen tulokset toistuvat tämän tutkimuksen aineistossa.

Deduktiivisen päättelyn ideana on tehdä päätelmiä yleisesti tunnetuista totuuksista eli premiseistä. Päätelmät johdetaan aikaisemmasta tutkitusta tiedosta, joka myös asettaa tehdyt havainnot teoreettiseen kontekstiin. (Anttila 1996.) Päätelmistä muodostetaan hypoteeseja, joista dedusoidaan käytännön kokeilla koeteltavia väitteitä. Tässä tutkimuksessa hypoteeseja dedusoidaan tilastollisilla testeillä. Testien tulokset joko verifioivat tai falsifioivat tutkittavat hypoteesit ja näin ollen myös aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden tulokset. (Tieteentermipankki.fi) Testaamisen tavoitteena on tuoda ymmärrettävämmäksi tutkittavien ilmiöiden välistä yhteisvaihtelua ja selvittää, onko yhteys tilastollisesti merkitsevä.

Muuttujien välistä yhteyttä tarkastellaan kahdella tavalla: tutkimalla muuttujien välistä korrelaatiota sekä tutkimalla onko muuttujien jakaumissa havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajaryhmien välillä. Koska sekä selittävä, että selitettävät muuttujat

ovat pääasiassa järjestysasteikollisia epäjatkuvia muuttujia, on tilastollisiksi testeiksi valittu epäparametrisiä testejä, jotka toteutettiin IBM SPSS -Statistics 25 -ohjelmalla.

Selittävän ja selitettävien muuttujien välisten yhteyksien tutkimisessa keskitytään muuttujien välisen yhteyden voimakkuuteen kausaliiteetin tutkimisen asemasta. Kuten luvussa 1.2. mainittiin, ei valitulla tutkimusasetelmalla ja aineistoilla pystytä osoittamaan muuttujien riippuvuussuhteen kausaliiteettia. Niillä ei voida yksiselitteisesti osoittaa, että etätyöskentely olisi ainoa syy työtyytyväisyyden lisääntymiselle tai heikentymiselle. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavat muuttujat voivat nimittäin esiintyä yhdessä ilman, että toinen niistä on yksiselitteisesti aiheuttanut toisen (Heikkilä 2014, 193).

Muuttujien välistä yhteyttä tutkitaan korrelaatiokertoimen avulla. Kyseessä on tilastollinen tunnusluku, jonka tarkoituksena on etsiä aineistosta säännönmukaisuutta tutkimalla muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta (Holopainen & Pulkkinen 2015, 233). Korrelaatiotesteistä yhteyden testaamiseen on valittu tähän tutkimukseen järjestysasteikollisille muuttujille sopiva Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin (Heikkilä 2014, 193; Nummenmaa 2009, 283). Sen avulla tutkitaan, kuinka samanlainen järjestys on kahden eri muuttujan havainnoilla antamalla molempien muuttujien havainnoille järjestysluvut, jotka asetetaan suurusjärjestykseen ja testataan niiden välisiä poikkeavuuksia (Nummenmaa 2009, 283; KvantiMOTV 28.1.2004).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ennen kaikkea muuttujien välisen riippuvuuden voimakkuutta, jota kuvaa korrelaatiokertoimen arvon suuruus, joka vaihtelee välillä -1 ja +1. Mitä lähempänä arvo on ääripäitä, sitä vahvempi riippuvuus on. Mikäli kertoimen arvo on lähellä nollaa, on se merkki siitä, ettei muuttujien välillä ole riippuvuutta. Negatiivinen luku merkitsee, että toisen muuttujan arvo suurenee toisen pienentyessä. Positiivinen luku taas merkitsee, että toisen muuttujan arvon suurentuessa myös toinen suurentuu, ja toisen pienentyessä myös toinen pienentyy. (Heikkilä 2014, 193–194; Holopainen & Pulkkinen 2015, 245–246.)

Jakaumien välisiä eroja tarkastellaan ristiintaulukoinnilla, Kruskal-Wallis H-testillä sekä Mann-Whitneyn U-testillä, jotka sopivat kaikki järjestysasteikollisille muuttujille. Kruskal-Wallis H-testi on yksisuuntaisen varianssianalyysin vastike järjestysasteikollisille muuttujille ja Mann-Whitneyn U-testi on t-testin epäparametrinen vastine. Sekä Kruskal-Wallis H -testi että Mann-Whitneyn U-testi perustuvat järjestyslukuihin ja niiden mediaaneihin. Testien avulla selvitetään eroavatko ryhmien tulokset keskimäärin toisistaan. (Heikkilä 2014, 218–19; Nummenmaa 2009, 261–270.)

Mann-Whitneyn U-testi ja Kruskal-Wallis H-testi toimivat täsmälleen samalla tavalla, mutta testien ero on vertailtavien ryhmien määrässä. Tässä tapauksessa vertailtavat ryhmät ovat päivittäin, viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmät. Kruskal-Wallis testillä näitä kaikkia kolmea ryhmää vertaillaan yhtä aikaa toisiinsa, kun taas Mann-Whitneyn U-testillä onnistuu vain kahden ryhmän yhtäaikainen vertailu, minkä vuoksi testissä ryhmiä vertaillaan pareittain (päivittäin – kuukausittain, päivittäin – viikoittain ja viikoittain – kuukausittain). (Nummenmaa 2009, 261–270.)

Kaikissa tutkimuksen tilastollisissa testeissä asetetut nollahypoteesit hylätään vain, jos testituloksella on merkitsevyystasoltaan (p) pienempi kuin 0,05. Tätä ristitasoa käytetään yleisesti tieteellisessä tutkimuksessa. Tilastollisilla testeillä ei voida koskaan yksiselitteisesti väittää hypoteesin olevan tosi tai epätosi, vaan nollahypoteesin hylkäämiseen liittyy aina virheellisen valinnan riski, jota merkitsevyystaso kuvaa. Koska tässä tapauksessa taso on $p < 0,05$ tarkoittaa se sitä, virheellisen päätöksen todennäköisyys on nollahypoteesin hylkäämisen osalta tutkittavassa perusjoukossa alle 5 %. (KvantiMOTV 2.9.2003.)

4 HYPOTEESIEN TESTAAMISEN TULOKSET

4.1 Etätö ja työn henkinen kuormittavuus

Hypoteesin H1 mukaan etätöskentelyn ja työn henkisen kuormittavuuden välillä on yhteys. Nollahypoteesina on, ettei yhteyttä ole.

Säännöllisesti etätöitä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä suurin osa on jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Koen työni henkisesti raskaasti” kanssa (taulukko 5). Tämä on myös jokaisen tutkittavan ryhmän mediaanivastaus (liite 5). Kuitenkin kun tarkastellaan päivittäin etätöskenteleviä, huomataan ”täysin samaa mieltä” vastanneiden osuuden olevan hieman suurempi kuin viikoittain etätöskentelevien ryhmällä. Lisäksi viikoittain etätöskentelevien ryhmällä osuus on hieman suurempi kuin kuukausittain etätöskentelevien ryhmällä. Ristiintaulukoinnin perusteella näyttääkin siltä, että mitä useammin vastaaja tekee etätöitä, sitä todennäköisemmin hän on täysin samaa mieltä väitteen ”Koen työni henkisesti raskaaksi” kanssa.

Taulukko 5. Työn henkinen raskaus aineistossa

		Koen työni henkisesti raskaaksi.				
			täysin samaa mieltä (1)	jokseenkin samaa mieltä (2)	jokseenkin tai täysin eri mieltä (3)	Yhteensä
Etätöskentelee	päivittäin	N	12	34	17	63
		%	19,0%	54,0%	27,0%	100,0%
	viikoittain	N	26	104	72	202
		%	12,9%	51,5%	35,6%	100,0%
	kuukausittain	N	11	70	46	127
		%	8,7%	55,1%	36,2%	100,0%
Yhteensä		N	49	208	135	392
		%	12,5%	53,1%	34,4%	100,0%

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A1.1. Etätöskentely-muuttujan ja työn henkinen raskaus -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A1.2. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa työn henkistä raskautta. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen perusteella (liite 2) etätyöskentelyn ja työn henkisen raskauden välillä ei löydy tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = 0,084$, $n = 392$, $p = 0,097$). Myöskään Kruskal-Wallis H-testin tulosten (liite 3) perusteella muuttujien jakaumien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa ($X^2(2, 392) = 3,560$, $p = ,169$). Sitä eivät osoita myöskään Mann-Whitneyn U-testin tulokset (liite 4).

Testien tulosten perusteella voidaankin todeta, että vaikka ryhmien välillä on havaittavissa joitain eroja ristiintaulukoinnilla, ei muuttujien välinen yhteys ole tilastollisesti merkitsevää. Tulosten perusteella ei voida vahvistaa apuhypoteeseja A1.1. tai A1.2., eikä näin ollen myöskään hypoteesia H1. Kaikki nollahypoteesit jäävätkin voimaan, eikä etätyöskentelyn ja henkisen kuormittavuuden välillä ole osoitettavissa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tutkittavassa aineistossa.

4.2 Etätyö ja ylityöt

Hypoteesin H2 mukaan etätyöskentelyn ja ylitöiden tekemisen välillä on yhteys. Nollahypoteesina on, ettei yhteyttä ole.

Säännöllisesti etätöitä tekevästä yleemmistä toimihenkilöistä valtaosa (80,7 %) ei ollut tehnyt tutkimusajankohtana lainkaan ylityötä (palkallista tai palkatonta), mitä kuvastaa myös kaikkien ryhmien mediaanivastaus (1) (liite 5). Ylityötä tekevien vastaajien osuus on aineistossa pieni: vain alle 20 % otoksen vastaajista. Päivittäin etätöitä tekevien ryhmässä ylityötä tekevien osuus on kuitenkin pienempi kuin viikoittain etätyöskentelevien ryhmässä, ja viikoittain etätyöskentelevien ryhmässä osuus on pienempi kuin kuukausittain etätyöskentelevien ryhmässä. Näyttääkin siltä, että mitä useammin vastaaja tekee etätöitä, sitä pienemmällä todennäköisyydellä vastaaja tekee ylityötä. (taulukko 6.)

Taulukko 6. Ylityöt tutkimuksen aineistossa

		Tekee ylityötä			
		Ei (1)	Kyllä (2)	Yhteensä	
Etätyöskentelee	päivittäin	N	56	7	63
		%	88,9%	11,1%	100,0%
	viikoittain	N	165	38	203
		%	81,3%	18,7%	100,0%
	kuukausittain	N	96	31	127
		%	75,6%	24,4%	100,0%
Yhteensä	N	317	76	393	
	%	80,7%	19,3%	100,0%	

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A2.1. Etätyöskentely-muuttujan ja ylityöt-muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A2.2. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa ylitöiden tekemistä. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteesia A2.1. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella (liite 2). Tulosten perusteella etätyöskentely- ja ylityö muuttujan välillä on tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = 0,110$, $n = 393$, $p = 0,030$). Koska tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä, on riski nollahypoteesin aiheettomalle hylkäämiselle alle 5 %. Tämän vuoksi nollahypoteesi voidaan hylätä ja apuhypoteesi A2.1. vahvistaa.

Apuhypoteesia A2.2. taas testataan Kruskal-Wallis H-testillä (liite 3) sekä Mann-Whitneyn U-testillä (liite 4). Kruskal-Wallis H-testillä ei löydy tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien jakaumien välillä ($X^2(2, 393) = 4,865$, $p = ,088$). Sen sijaan Mann-Whitneyn U-testin tulokset osoittavat, että päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevien jakaumien väliset erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä ($U(188) = 4532,5$, $Z = 2,152$, $p = 0,031$, $r = 0,156$), vaikkei muiden ryhmien jakaumissa tilastollisesti merkitseviä eroja olekaan (liite 4). Tuloksen perusteella voidaankin vahvistaa apuhypoteesi A2.2. ja hylätä nollahypoteesi päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevien osalta.

Näin ollen tulokset antavat aiheita hypoteesin H2 vahvistamiselle ja nollahypoteesin hylkäämiselle. Tulosten perusteella etätyöskentelyn ja ylitöiden tekemisen välillä on tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota sekä yhteys jakaumien välisten erojen perusteella. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä kuitenkin vain päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä vertailtaessa.

4.3 Etätyö sekä työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittuminen

Hypoteesin H3 mukaan etätyöskentelyn ja työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen välillä on yhteys. Nollahypoteesina on, ettei yhteyttä ole.

Monille säännöllisesti etätöitä tekeville ylemmille toimihenkilöille työajan ulkopuolisia yhteydenottoja tapahtuu pääasiassa harvakseltaan. Ylemmistä toimihenkilöistä 45,5 % otetaan yhteyttä työajan ulkopuolella vain kuukausittain tai satunnaisesti. (Taulukko 7.) Tämä on myös viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien mediaanivastaus.

Kuitenkin päivittäin etätyöskenteleeviin otetaan yhteyttä työajan ulkopuolella useammin, sillä heihin otetaan mediaanin perusteella yhteyttä muista ryhmistä poiketen keskimäärin viikoittain (2). (Liite 5.)

Taulukko 7. Työajan ulkopuoliset yhteydenotot aineistossa

		Kuinka usein otetaan yhteyttä työajan ulkopuolella?					
		päivittäin (1)	viikoittain (2)	kuukausittain tai satunnaisesti (3)	ei ollenkaan (4)	Yhteensä	
Etätyöskentelee	päivittäin	N	14	28	20	1	63
		%	22,2%	44,4%	31,7%	1,6%	100,0%
	viikoittain	N	16	80	94	13	203
		%	7,9%	39,4%	46,3%	6,4%	100,0%
	kuukausittain	N	6	39	65	17	127
		%	4,7%	30,7%	51,2%	13,4%	100,0%
Yhteensä	N	36	147	179	31	393	
	%	9,2%	37,4%	45,5%	7,9%	100,0%	

Vastaajaryhmien prosentuaalisten jakaumien perusteella (taulukko 7), ylempi toimihenkilö saa sitä suuremmalla todennäköisyydellä yhteydenottoja työajan ulkopuolella, mitä enemmän hän tekee etätöitä. Viikoittain etätyöskentelevillä päivittäiset yhteydenotot ovat harvinaisempia kuin päivittäin etätyöskentelevillä, ja kuukausittain etätyöskentelevillä harvinaisempia kuin viikoittain etätyöskentelevillä. Lisäksi päivittäin etätyöskentelevistä vain 1,6 % ei saa lainkaan yhteydenottoja työajan ulkopuolella, kun taas viikoittain etätyöskentelevillä vastaava lukema on 6,4 % ja kuukausittain etätyöskentelevillä 13,4 %.

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A3.1. Etätyöskentely-muuttujan ja työajan ulkopuoliset yhteydenotot -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A3.2. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa yhteydenottoja työajan ulkopuolella. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteesia A3.1. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella (liite 2). Sen tulosten mukaan muuttujien välinen yhteys on merkitsevyystasoltaan tilastollisesti erittäin merkitsevä, vaikka muuttujien korrelaatio ei kovin vahvaa olekaan ($r_s = 0,240$, $n = 393$, $p < 0,0005$). Tämä tulos antaa kuitenkin merkitsevyystason vuoksi perusteen

apuhypoteesin A3.1. vahvistamiselle ja nollahypoteesin hylkäämiselle. Riski, että nollahypoteesi hylätään aiheetta on alle 0,5 %.

Apuhypoteesia A3.2. testataan Kruskal-Wallis H-testillä (liite 3), jonka tulosten perusteella, muuttujien välinen yhteys on myös erittäin merkitsevä, testituloksen merkitsevyydestä ollessa $p < 0,005$ ($X^2(2, 393) = 24,190, p = ,000$). Myös Mann-Whitneyn U-testin tulokset (liite 4) vahvistavat Kruskal-Wallis H-testin tulokset. Sen tulosten mukaan jakaumien väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä vertailtaessa päivittäin ja viikoittain etätyöskentelevien ryhmiä ($U(264) = 8052,5, Z = 3,366, p = 0,001, r = 0,206$) sekä vertailtaessa päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä ($U(188) = 5576,5, Z = 4,749, p < 0,0005, r = 0,206$). Lisäksi jakaumien välinen ero on tilastollisesti melkein merkitsevä vertailtaessa viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä ($U(328) = 14867,5, Z = 2,558, p = 0,011, r = 0,141$). Molempien testien tulokset hylkäävät nollahypoteesin ja vahvistavat apuhypoteesin A3.2.

Yhteenvedon voidaan todeta, että apuhypoteeseille tehtyjen testien perusteella voidaan vahvistaa hypoteesi H3, sillä riski nollahypoteesi aiheettomalle hylkäämiselle on apuhypoteesien osalta alle 0,5 %. Tutkimuksen aineiston perusteella etätyöskentelyllä on yhteys ylempien toimihenkilöiden työn ja vapaa-ajan yhteensekoittumisen kanssa.

4.4 Etätyö ja sosiaalinen tuki

Hypoteesin H4 mukaan etätyöskentelyn ja sosiaalisen tuen välillä on yhteys. Nollahypoteesina on, ettei yhteyttä ole.

Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että ylemmät toimihenkilöt kokevat keskimäärin yhteisöllisyyttä työssään melko usein, sillä kaikkien tutkittavien ryhmien mediaani on 2 (liite 5). Kaikista säännöllisesti etätyöskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä (41,6 %) kokee usein tunnetta yhdessä tekemisestä ja yhteisöllisyydestä. Lisäksi vain 18,9 % vastaajista koki, että yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä on vain silloin tällöin tai vain harvoin. Kaiken kaikkiaan ryhmien väliset erot ovat kuitenkin prosentuaalisesti pieniä. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Yhteisöllisyys aineistossa

		Tunne yhdessä tekemisestä ja yhteisöllisyydestä				
		Usein (1)	Melko usein (2)	Silloin tällöin tai vain harvoin (3)	Yhteensä (4)	
Etätyöskentelee	päivittäin	N	28	20	15	63
		%	44,4%	31,7%	23,8%	100,0%
	viikoittain	N	75	86	42	203
		%	36,9%	42,4%	20,7%	100,0%
	kuukausittain	N	60	49	17	126
		%	47,6%	38,9%	13,5%	100,0%
Yhteensä		N	163	155	74	392
		%	41,6%	39,5%	18,9%	100,0%

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A4.1. Etätyöskentely-muuttujan ja yhteisöllisyys-muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A4.2 Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa yhteisöllisyysmuuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteesia 4.1. testaan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, jonka tulosten perusteella (liite 2) muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = -0,080$, $n = 392$, $p = 0,116$). Apuhypoteesia A4.2. testataan Kruskal-Wallis H testillä, jonka tulosten (liite 3) perusteella ryhmien jakaumissa ei ole myöskään tilastollisesti merkitseviä eroja ($X^2(2, 392) = 4,486$, $p = ,106$). Tulosten pohjalta apuhypoteeseja ei pystytä vahvistamaan, vaan nollahypoteesit jäävät voimaan molempien apuhypoteesien osalta.

Kuitenkin kun ryhmien välisiä jakaumia tarkastellaan tarkemmalla Mann-Whitneyn U-testillä (liite 4) huomataan, että viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmien jakaumissa on tilastollisesti merkitsevä ero ($U(327,2) = 11126,0$, $Z = -2,143$, $p = 0,032$, $r = -0,118$). Muiden ryhmien välillä ei kuitenkaan ole testillä havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja. Tämän tuloksen pohjalta hypoteesi H4 pitääkin paikkansa apuhypoteesin A4.2. osalta, kun tarkastellaan viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä. Nollahypoteesi voidaan hylätä tämän apuhypoteesin osalta. Riski nollahypoteesin aiheuttamalle hylkäämiselle on alle 5 %.

Tulosten pohjalta hypoteesi H4:n nollahypoteesi voidaan hylätä ja hypoteesi vahvistaa, mutta vain osittain: etätyön ja sosiaalisella tuen välillä on tilastollisesti merkitsevä

yhteys aineistossa, mutta yhteys on havaittavissa vain, kun vertaillaan viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä. Ryhmien järjestysten keskiarvojen (liite 4) perusteella näyttää siltä, että viikoittain etätyöskentelevillä (173,19 (Md = 2, n = 203)) yhteisöllisyyden tunne on harvinaisempaa kuin kuukausittain etätyöskentelevien ryhmällä (151,80 (Md = 2, n = 126)).

4.5 Etätyö ja työpaikkakiusaaminen

Hypoteesin H5 mukaan etätyöskentelyn ja työpaikkakiusaamisen välillä on yhteys. Nollahypoteesina on, ettei yhteyttä ole. Työolobarometrissa työpaikkakiusaamista ja henkisen väkivallan esiintymistä on kysytty sekä työtoverien että esimiesten taholta.

Säännöllisesti etätöitä tekevästä ylemmistä toimihenkilöistä kiusaamista työtoverien osalta kokee joka kolmas (31,6 %) ja esimiesten osalta joka viides (21,0 %) vastaajista (Taulukko 9 ja 10).

Taulukko 9. Työpaikkakiusaaminen työtoverien taholta

		Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen työtoverien taholta		Yhteensä	
		Esiintyy (1)	Ei esiinny (2)		
Etätyöskentelee	päivittäin	N	16	47	63
		%	25,4%	74,6%	100,0%
	viikoittain	N	73	130	203
		%	36,0%	64,0%	100,0%
	kuukausittain	N	35	92	127
		%	27,6%	72,4%	100,0%
Yhteensä		N	124	269	393
		%	31,6%	68,4%	100,0%

Taulukko 10. Työpaikkakiusaaminen esimiesten taholta

		Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen esimiesten taholta		Yhteensä	
		Esiintyy (1)	Ei esiinny (2)		
Etätyöskentelee	Päivittäin	N	9	54	63
		%	14,3%	85,7%	100,0%
	Viikoittain	N	51	150	201
		%	25,4%	74,6%	100,0%
	Kuukausittain	N	22	104	126
		%	17,5%	82,5%	100,0%
Yhteensä		N	82	308	390
		%	21,0%	79,0%	100,0%

Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen kokeminen vaikuttaakin olevan aineistossa melko yleistä. Kuitenkin suurin osa vastaajista ei koe työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa, minkä vuoksi molempien muuttujien osalta kaikkien ryhmien mediaani vastaus on 2 eli ”ei esiinny” (liite 5). Sillä, työskenteleekö vastaaja etänä päivittäin, viikoittain vai kuukausittain, ei taulukoiden 9 ja 10 perusteella vaikuta olevan yhteyttä työpaikkakiusaamisen kokemiseen. Molemmissa taulukoissa viikoittain etätyöskentelevien osuus työpaikkakiusaamista kokevista on hieman suurempi kuin päivittäin tai kuukausittain etätyöskentelevien osuus. Päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevissä kiusattujen osuudet taas ovat lähes yhtä suuret.

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan seuraavat apuhypoteesit:

A5.1. Etätyöskentely-muuttujan ja kiusaaminen työtoverien taholta -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, korrelaatiota ole.

A.5.2. Etätyöskentely-muuttujan ja kiusaaminen esimiehen taholta -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A5.3. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa kiusaaminen työtoverien taholta -muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

A5.4. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa kiusaaminen esimiehen taholta -muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteeseja A5.1. ja A5.2. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, jonka tulosten (liite 2) perusteella etätyöskentely-muuttujan ja kiusaamisen työtoverien taholta -muuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = 0,017$, $n = 393$, $p = 0,736$). Myöskään etätyöskentely-muuttujan ja kiusaamisen esimiesten taholta -muuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = 0,011$, $n = 390$, $p = 0,833$). Näin ollen järjestyskorrelaatiokertoimet eivät anna perusteita apuhypoteesien A5.1. tai A5.2. vahvistamiselle, vaan nollahypoteesit jäävät molemmissa voimaan.

Apuhypoteeseja A5.3. ja A5.4. testataan Kruskal-Wallis H -testillä sekä Mann-Whitneyn U-testillä. Näidenkään testien tulosten perusteella ei voida kuitenkaan osoittaa muuttujien välistä yhteyttä. Kruskal-Wallis H-testin tulosten (liite 3) mukaan vertailtavien ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa tarkasteltaessa kiusaamista työtoverien ($X^2(2, 393) = 3,860$, $p = ,145$) eikä myöskään esimiesten taholta ($X^2(2, 390) = 4,963$, $p = ,084$). Myöskään Mann-Whitneyn U-testin tulokset eivät ole tilastollisesti

merkitseviä minkään testiparin osalta (liite 4). Näin ollen nämä tulokset eivät anna aihetta apuhypoteesien A 5.3. tai A5.4. vahvistamiselle, vaan nollahypoteesit jäävät molemmissa voimaan.

Apuhypoteeseille tehtyjen testien perusteella etätyöskentelyn ja työpaikkakiusaamisen välillä ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä aineistossa. Tulokset eivät anna aihetta hypoteesin H5 vahvistamiselle ja nollahypoteesin hylkäämiselle: aineiston pohjalta ei voida luotettavasti osoittaa, että etätyöskentelyllä olisi yhteyttä työpaikkakiusaamisen kokemiseen.

4.6 Etätyö ja vuorovaikutus

Hypoteesin H6 mukaan etätyöskentelyllä sekä työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Nollahypoteesina on, ettei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ole.

Säännöllisesti etätyöskentelevillä ylemmillä toimihenkilöillä on keskimäärin melko avoin ja luottamuksellinen suhde johdon kanssa, sillä kaikkien ryhmien mediaanivastaus on 2 (liite 5). Lisäksi vastaajista yli puolet kuvaa työntekijöiden ja johdon välistä vuorovaikutussuhdetta melko avoimeksi ja luottamukselliseksi. Lisäksi vajaa kolmannes kuvaa suhdetta erittäin avoimiksi ja luottamukselliseksi. Päivittäin etätyöskentelevät kuvaavat työntekijöiden ja johdon välistä suhdetta viikoittain tai kuukausittain etätyöskenteleviä useammin erittäin avoimeksi ja luottamukselliseksi. Kaikista huonoimmaksi vuorovaikutussuhteen kokevat viikoittain etätyöskentelevät, joista 16,9 % koki vuorovaikutussuhteen melko tai erittäin huonoksi. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Työntekijöiden ja johdon välinen vuorovaikutus aineistossa

		Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Sopiiko tämä työpaikkaanne:				
			Erittäin hyvin (1)	Melko hyvin (2)	Melko huonosti tai erittäin huonosti (3)	Yhteensä
Etätyöskentelee	Päivittäin	N	26	33	4	63
		%	41,3%	52,4%	6,3%	100,0%
	Viikoittain	N	53	114	34	201
		%	26,4%	56,7%	16,9%	100,0%
	Kuukausittain	N	36	76	15	127
		%	28,3%	59,8%	11,8%	100,0%
Yhteensä	N	115	223	53	391	
	%	29,4	57,0%	13,6%	100,0%	

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A6.1. Etätyöskentely-muuttujan ja avoimuus-muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A6.2. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa avoimuus -muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteesia A6.1. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, jonka tulosten (liite 2) perusteella muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = 0,059$, $n = 391$, $p = 0,245$). Tulokset eivät siis anna perusteita apuhypoteesin A6.1. vahvistamiselle, eikä nollahypoteesin hylkäämiselle. Kuitenkin, kun apuhypoteesia A6.2. testataan Kruskal-Wallis H-testillä (liite 3), on tilastollisesti merkitsevä yhteys muuttujien välillä kuitenkin havaittavissa. Tulosten mukaan ryhmien jakaumissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero merkitsevyystason ollessa $p < 0,005$ ($X^2(2, 391) = 7,557$, $p = 0,023$). Näin ollen tulokset vahvistavat apuhypoteesin A6.2. ja riski nollahypoteesin aiheuttomalle hylkäämiselle on alle 0,5 %.

Kun jakamien välisiä eroja tarkastellaan vielä tarkemmalla Mann-Whitneyn U-testillä (liite 4) huomataan, että edellisen Kruskal-Wallis H-testin positiivinen tulos perustuu erityisesti päivittäin ja viikoittain etätyöskentelevien jakaumien väliseen eroon. Mann-Whitneyn U-testi antaa tilastollisesti merkitsevän tuloksen vertailtaessa päivittäin ja viikoittain etätyöskentelevien jakaumia ($U(262) = 7608,0$, $Z = 2,703$, $p = 0,007$, $r = 0,166$), kun taas muiden ryhmien jakaumia vertailtaessa ei tilastollisesti merkitseviä eroja löydy.

Näin ollen Kruskal-Wallis H-testin ja Mann-Whitneyn U-testin tulokset vahvistavat muuttujien välisen yhteyden apuhypoteesin A6.2. osalta. Jakaumien eroja tarkasteltaessa huomataan, että etätyöskentelyaktiivisuudella on vaikutusta työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteeseen: päivittäin etätyöskentelevät kokevat järjestyksen keskiarvon perusteella työntekijöiden ja johdon väliset suhteet useammin avoimiksi ja luotamuksellisiksi kuin viikoittain etätyöskentelevät (liite 4). Näiden tulosten perusteella hypoteesi H6 voidaan vahvistaa ja nollahypoteesi hylätä tarkasteltaessa päivittäin ja viikoittain etätyöskenteleviä ylempiä toimihenkilöitä.

4.7 Etätyö ja arvostus

Hypoteesin H7 mukaan etätyön ja arvostuksen tunteen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Nollahypoteesina on, ettei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ole. Yhteyttä voidaan tutkia aineistossa testaamalla etätyön yhteyttä arvostus-muuttujaan sekä suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujaan.

Säännöllisesti etätyöskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä noin puolet kokee arvostuksen tunnetta työssään usein ja noin puolet melko usein. Suurin osa vastaajista kokee työssään arvostuksen tunnetta, sillä vain 8,7 % vastaajista ei koe usein arvostuksen tunnetta. ”Ei usein” (3) vastanneissa korostuu päivittäin etätyöskentelevien osuus, sillä heistä jopa 14,3 % on valinnut tämän vaihtoehdon. Viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevillä vastaava lukema on noin puolet pienempi. (Taulukko 12.) Keskimäärin viikoittain etätyöskentelevillä arvostuksen kokemus on muita heikompi, sillä viikoittain etätyöskentelevien mediaani vastaus on (2) ”melko usein”, muiden ryhmien mediaanivastauksen ollessa (1) ”usein” (liite 5).

Taulukko 12. Arvostuksen tunne aineistossa

		Kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat työtänne:				
		Usein (1)	Melko usein (2)	Ei usein (3)	Yhteensä	
Etätyöskentelee	päivittäin	N	34	20	9	63
		%	54,0%	31,7%	14,3%	100,0%
	viikoittain	N	89	97	16	202
		%	44,1%	48,0%	7,9%	100,0%
	kuukausittain	N	65	53	9	127
		%	51,2%	41,7%	7,1%	100,0%
Yhteensä		N	188	170	34	392
		%	47,9%	43,4%	8,7%	100,0%

Arvostuksesta kertoo myös se, kuinka rakentavasti esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin. Suurin osa vastaajista kokee muutosehdotuksiin suhtauduttavan melko hyvin tai erittäin hyvin. Vastaajista vain 11,2 % on ilmoittanut muutosehdotuksiin suhtauduttavan melko huonosti tai erittäin huonosti. Päivittäin etätyöskentelevissä ”erittäin hyvin” vastanneiden osuus on jonkin verran muita vastaajaryhmiä suurempi. Kuitenkin päivittäin etätyöskentelevissä myös ”melko huonosti tai erittäin huonosti” vastanneiden osuus on hieman muita ryhmiä suurempi. (Taulukko 13.)

Taulukko 13. Esimiesten suhtautuminen työntekijöiden muutosehdotuksiin

		Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Sopiiko tämä työpaikkaanne:			Yhteensä	
		Erittäin hyvin (1)	Melko hyvin (2)	Melko huonosti tai erittäin huonosti (3)		
Etätyöskentelee	päivittäin	N	27	28	8	63
		%	42,9%	44,4%	12,7%	100,0%
	viikoittain	N	54	125	24	203
		%	26,6%	61,6%	11,8%	100,0%
	kuukausittain	N	45	69	12	126
		%	35,7%	54,8%	9,5%	100,0%
Yhteensä		N	126	222	44	392
		%	32,2%	56,6%	11,2%	100,0%

Erot ovat kuitenkin ryhmien välillä pieniä, sillä kaikkien ryhmien mediaanivastaus on aineistossa (2) ”melko usein” (liite 5).

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A7.1. Etätyöskentely-muuttujan ja arvostus-muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A7.2. Etätyöskentely-muuttujan ja suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A7.3. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa oman työn arvostus -muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

A7.4. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteeseja A7.1. ja A7.2. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella (liite 2). Sen tulosten perusteella etätyöskentely- ja arvostus-muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = -0,027$, $n = 392$, $p = 0,588$). Myöskään etätyöskentely- ja suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = -0,009$, $n = 392$, $p = 0,861$). Nämä tulokset eivät anna perusteita hypoteesien A7.1 tai A7.2. nollahypoteesien hylkäämiselle.

Apuhypoteeseja A7.3. ja A7.4. testataan Kruskal-Wallis H-testillä (liite 3) ja Mann-Whitneyn U-testillä (liite 4). H-testin tulosten mukaan ryhmien jakaumien välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja arvostus-muuttujan osalta ($X^2(2, 392) = 1,574$, $p =$

,455), eikä myöskään suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujan osalta ($X^2(2, 392) = 4,841, p = ,089$). Kummankaan testin tulokset eivät vahvista apuhypoteesia 7.3. tai 7.4., eivätkä hylkää nollahypoteeseja.

Apuhypoteeseille tehtyjen testien pohjalta ei näin ollen voida tilastollisesti osoittaa, että etätyöskentelyllä olisi yhteyttä arvostuksen tunteen kanssa aineistossa. Tehdyt testit eivät siis anna perusteita hypoteesin H7 nollahypoteesin hylkäämiselle: etätyöskentelyn ja arvostuksen tunteen välillä ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä aineistossa.

4.8 Etätyö ja itseohjautuvuus

Hypoteesin H8 mukaan etätyöskentelyn ja itseohjautuvuuden välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Nollahypoteesina on, ettei yhteyttä näiden välillä ole. Työolobarometrissa itseohjautuvuutta kuvaamaan on valittu muuttujat, jotka kuvaavat vastaajan vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, työtahtiin ja työskentelypaikkoihin.

Suurimmalla osalla (43,8 %) säännöllisesti etätöitä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin vain jonkin verran tai ei lainkaan. Sillä kuinka usein vastaaja tekee etätöitä, ei näytä olevan suurta vaikutusta vaikutusmahdollisuuksiin. (Taulukko 14.) Erot ovat ryhmien välillä pieniä, sillä mediaanivastaus on kaikissa ryhmissä (2) ”melko paljon” (liite 5).

Taulukko 14. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin aineistossa

		Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?			Yhteensä	
		paljon (1)	melko paljon (2)	jonkin verran tai ei lainkaan (3)		
Etätyöskentelee	päivittäin	N	18	17	28	63
		%	28,6%	27,0%	44,4%	100,0%
	viikoittain	N	43	67	93	203
		%	21,2%	33,0%	45,8%	100,0%
	kuukausittain	N	29	47	51	127
		%	22,8%	37,0%	40,2%	100,0%
Yhteensä	N	90	131	172	393	
	%	22,9%	33,3%	43,8%	100,0%	

Tilanne on lähes sama, kun tarkastellaan vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin (taulukko 15). Suurimmalla osalla vastaajista (46,3 %) vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on vain jonkin verran tai ei lainkaan. Vain noin viides osalla (22,9 %) vastaajista vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on paljon. Kuitenkin etätyöskentelyaktiivisuudella näyttää olevan

jonkin verran vaikutusta (1) ”paljon” vastanneiden osuuteen. Päivittäin etätyöskentelevissä ”paljon”-vastanneiden osuus on suurempi kuin viikoittain etätyöskentelevillä, ja viikoittain etätyöskentelevillä suurempi kuin kuukausittain etätyöskentelevillä.

Taulukko 15. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin aineistossa

		Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?			Yhteensä	
		paljon (1)	melko paljon (2)	jonkin verran tai ei lainkaan (3)		
Etätyöskentelee	päivittäin	N	16	13	34	63
		%	25,4%	20,6%	54,0%	100,0%
	viikoittain	N	49	67	87	203
		%	24,1%	33,0%	42,9%	100,0%
	kuukausittain	N	23	43	61	127
		%	18,1%	33,9%	48,0%	100,0%
Yhteensä		N	88	123	182	393
		%	22,4%	31,3%	46,3%	100,0%

Päivittäin etätyöskentelevillä onkin aineiston perusteella keskimääräistä heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin. Päivittäin etätyöskentelevistä (3) ”jonkin verran tai ei lainkaan” vastanneiden osuus on muita ryhmiä suurempi. (Taulukko 15.) Mediaanivastaus päivittäin etätyöskentelevillä onkin työtahdin osalta (3) ”jonkin verran tai ei lainkaan”, muiden ryhmien mediaanivastauksen ollessa (2) ”melko paljon”. (Liite 5.)

Työskentelypaikkojen osalta vajaa puolet (44,5 %) vastaajista koki, että vaikutusmahdollisuuksia on vain jonkin verran tai ei lainkaan (Taulukko 16).

Taulukko 16. Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin aineistossa

		Voitteko vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne?				Yhteensä	
		paljon (1)	melko paljon (2)	jonkin verran (3)	ei lainkaan (4)		
Etätyöskentelee	päivittäin	N	24	12	18	9	63
		%	38,1%	19,0%	28,6%	14,3%	100,0%
	viikoittain	N	62	51	69	21	203
		%	30,5%	25,1%	34,0%	10,3%	100,0%
	kuukausittain	N	28	41	45	13	127
		%	22,0%	32,3%	35,4%	10,2%	100,0%
Yhteensä		N	114	104	132	43	393
		%	29,0%	26,5%	33,6%	10,9%	100,0%

Lisäksi noin kolmasosa vastaajista (29 %) koki vaikutusmahdollisuuksia työskentelypaikkoihin olevan paljon. Etätyöskentelyaktiivisuudella näyttää olevan vaikutusta juuri (1) ”paljon” vastanneiden osuuteen. Päivittäin etätyöskentelevissä ”paljon” vastanneiden

osuus on suurempi kuin viikoittain etätyöskentelevillä. (Taulukko 16.) Erot ryhmien välillä ovat kuitenkin keskimäärin pieniä, sillä jokaisen ryhmän mediaanivastaus on aineistossa (2) ”melko paljon” (liite 5).

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A8.1. Etätyöskentely-muuttujan ja vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin -muuttujan välillä on korrelaatiota.

A8.2. Etätyöskentely-muuttujan ja vaikutusmahdollisuudet työtahtiin -muuttujan välillä on korrelaatiota.

A8.3. Etätyöskentely-muuttujan ja vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin -muuttujan välillä on korrelaatiota.

Nollahypoteesina näissä kaikissa kolmessa apuhypoteesissa on, ettei muuttujien välillä ole korrelaatiota. Lisäksi tutkitaan ryhmien jakaumien välisiä eroja, ja asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A8.4. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin -muuttujaa.

A8.5. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa vaikutusmahdollisuudet työtahtiin -muuttujaa.

A8.6. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin -muuttujaa.

Nollahypoteesina näissä kaikissa kolmessa apuhypoteeseissa on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteeseja A8.1., A8.2. ja A8.3. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroimen avulla, jonka tulokset löytyvät liitteestä 2. Tulosten perusteella muuttujien välillä ei ole havaittavissa merkitsevyystasoltaan tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota, eikä näin ollen nollahypoteeseja voida hylätä. Tilanne on sama apuhypoteesien A8.4., A8.5. ja A8.6. osalta, joita testataan Kruskal-Wallis H-testillä (liite 3) ja Mann-Whitneyn U-testin (liite 4) avulla. Näidenkään tulosten perusteella ei nollahypoteeseja voida hylätä, sillä ryhmien väliset erot eivät ole tulosten mukaan merkitsevyystasoltaan tilastollisesti merkitseviä.

Näin ollen apuhypoteeseille tehtyjen testien perusteella ei voida hylätä hypoteesin H8 nollahypoteesia: tulosten perusteella etätyöskentelyn ja itseohjautuvuuden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä aineistossa.

4.9 Etätyö ja kehittymismahdollisuudet

Hypoteesin H9 mukaan etätyöskentelyn ja kehittymismahdollisuuksien välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Nollahypoteesina on, ettei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ole. Kehittymismahdollisuuksia ”uuden oppiminen” muuttujalla sekä ”ammattitaidon kehittäminen” muuttujalla.

Aineiston perusteella säännöllisesti etätyötä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä suurin osa kokee kehittymismahdollisuudet töissä hyväksi. Suurimmalla osalla vastaajista on erittäin hyvät mahdollisuudet oppia työpaikallaan koko ajan uusia asioita, ja vain murto-osa (7,1 %) oli sitä mieltä, että väittämä ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia uusia asioita” sopii heidän työpaikkaansa huonosti. (Taulukko 17.) Viikoittain etätyöskentelevillä oppimismahdollisuudet ovat kuitenkin keskimääräisesti muita ryhmiä heikkommat. Heidän mediaanivastauksenaan on aineistossa (2) ”melko hyvin”, muiden ryhmien mediaanivastauksen ollessa (1) ”erittäin hyvin”. (Liite 5.)

Taulukko 17. Uuden oppiminen aineistossa

		Työpaikalla oppii koko ajan uusia asioita, kuinka hyvin tämä sopii työpaikkaanne:				
			erittäin hyvin (1)	melko hyvin (2)	melko huonosti (3)	Yhteensä
Etätyöskentelee	päivittäin	N	36	21	5	62
		%	58,1%	33,9%	8,1%	100,0%
	viikoittain	N	92	99	12	203
		%	45,3%	48,8%	5,9%	100,0%
	kuukausittain	N	73	43	11	127
		%	57,5%	33,9%	8,7%	100,0%
Yhteensä		N	201	163	28	392
		%	51,3%	41,6%	7,1%	100,0%

Aineiston vastaajista noin kolmannes kokee, että ammattitaidon kehittämiseen pyritään vaikuttamaan paljon. Vain 15,6 % vastaajista oli sitä mieltä, että niihin pyritään vaikuttamaan vain vähän tai ei lainkaan (Taulukko 18). Erot ryhmien välillä eivät kuitenkaan ole ammattitaidon kehittämisen osalta suuria, sillä keskimäärin jokaisen ryhmän mahdollisuudet ammattitaidon kehittämiseen ovat työpaikalla ”melko hyvät” (2) (liite 5).

Taulukko 18. Ammattitaidon kehittäminen aineistossa

		Työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamista työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen			
		Paljon (1)	Jossain määrin (2)	Vain vähän tai ei lainkaan (3)	Yhteensä
Etätyöskentelee päivittäin	N	24	29	10	63
	%	38,1%	46,0%	15,9%	100,0%
viikoittain	N	53	117	33	203
	%	26,1%	57,6%	16,3%	100,0%
kuukausittain	N	41	67	18	126
	%	32,5%	53,2%	14,3%	100,0%
Yhteensä	N	118	213	61	392
	%	30,1%	54,3%	15,6%	100,0%

Jotta pystytään testaamaan muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta, asetetaan testattavaksi seuraavat apuhypoteesit:

A9.1. Etätyöskentely-muuttujan ja uuden oppiminen -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A9.2. Etätyöskentely-muuttujan ja ammattitaidon kehittäminen -muuttujan välillä on korrelaatiota. Nollahypoteesina on, ettei korrelaatiota ole.

A9.3. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa uuden oppiminen-muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

A9.4. Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa ammattitaidon kehittäminen -muuttujaa. Nollahypoteesina on, ettei ryhmien jakaumissa ole eroa.

Apuhypoteeseja A9.1. ja A9.2. testataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla (liite 2). Tulosten perusteella etätyöskentely- ja uuden oppiminen -muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($r_s = -0,028$, $n = 392$, $p = 0,586$), kuten ei myöskään etätyöskentely- ja ammattitaidon kehittäminen -muuttujien välillä ($r_s = -0,003$, $n = 392$, $p = 0,952$). Tulokset eivät anna perusteita nollahypoteesien hylkäämiselle.

Apuhypoteeseja A9.3. ja A9.4. testaan Kruskal-Wallis H-testillä (liite 3) ja Mann-Whitneyn U-testillä (liite 4). H-testin perusteella ryhmien jakaumien erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä tarkasteltaessa uuden oppiminen -muuttujaa ($X^2(2, 392) = 3,873$, $p = ,155$) tai ammattitaidon kehittäminen -muuttujaa ($X^2(2, 392) = 2,519$, $p = ,284$). Tilastollisesti merkitseviä eroja ei löydy myöskään U-testin tulosten perusteella. Näiden tulosten perusteella apuhypoteesien A9.3. ja A9.4. nollahypoteeseja ei voida hylätä.

Näin ollen apuhypoteesien testaamisen perusteella ei pystytä osoittamaan, että etätyöskentelyn ja kehittymismahdollisuuksien välillä olisi tilastollisesti merkitsevä yhteys. Tämän vuoksi myöskään hypoteesin H9 nollahypoteesia ei voida hylätä.

4.10 Yhteenvedo hypoteesien testaamisen tuloksista

Luvussa 2.3. esitetään teoreettisen viitekehyksen pohjalta hypoteettisia olettamuksia siitä, millä tavalla etätyöskentely on kirjallisuudessa liitetty Herzbergin kaksifaktoriteorian hygieni- ja motivaatiotekijöihin. Hypoteesit H1, H2 ja H3 liittyvät työskentelyolosuhteisiin, hypoteesit H4 ja H5 sosiaaliin suhteisiin ja hypoteesi H6 esimies-suhteen ja johtamisen laatuun. Nämä ovat hygienia-tekijöitä, joissa havaitut puutteet aiheuttavat työtytyymättömyyttä. Hypoteesi H7 liittyy sen sijaan arvostukseen, H8 vastuuseen ja H9 kehittymismahdollisuuksiin. Nämä ovat Herzbergin teorian mukaan motivaatiotekijöitä, joiden puuttuminen johtaa työtytyyvyyden ja -motivaation heikkenemiseen. (Herzberg 1971.)

Hypoteeseja testattiin tutkimalla muuttujien välisen korrelaation voimakkuutta Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella sekä vertailemalla päivittäin, viikoittain ja kuukausittain etätyötä tekevien ylempien toimihenkilöiden ryhmien jakaumien välisiä eroja Kruskal-Wallis H-testillä sekä Mann-Whitneyn U-testillä. Yhteenvedo apuhypoteesien testaamisen tuloksista on liitteessä 6 sekä yhteenvedo vahvistetuista hypoteeseista on taulukossa 19.

Taulukko 19. Vahvistetut hypoteesit

H	Hypoteesi	Hylkääkö testi nollahypoteesin?		
		Järjestyskorrelaatiotesti	H-testi	U-testi
2	Etätyöskentelyn ja ylitöiden tekemisen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys.	Kyllä	Ei	Kyllä Päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevien osalta.
3	Etätyön sekä töiden ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys.	Kyllä	Kyllä	Kyllä
4	Etätyön ja sosiaalisen tuen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys.	Ei	Ei	Kyllä Viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien osalta.
6	Etätyön sekä työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys.	Ei	Kyllä	Kyllä Erityisesti päivittäin ja viikoittain etätyöskentelevien ryhmiä vertailtaessa.

Tulosten perusteella hypoteesi H2 pitää paikkansa: tilastollisesti merkitsevä yhteys etätyön ja ylitöiden välillä on löydettävissä aineistosta sekä korrelaatiotestin perusteella

että ryhmien jakaumia vertailtaessa. Tulosten mukaan etätyöskentelyllä ja ylitöiden tekemisellä on tilastollisesti merkitsevä yhteys, mutta vain päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä vertailtaessa. Päivittäin etätyöskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä 11,1 % ilmoitti tekevänsä etätöitä, kun taas kuukausittain etätyöskentelevillä vastaava lukema oli 24,4 %. Tulosten perusteella vaikuttaa siis siltä, että kuukausittain etätyöskentelevien joukossa ylitöiden tekeminen on yleisempää kuin päivittäin etätyöskentelevien joukossa.

Tulokset vahvistavat myös hypoteesin H3, jonka mukaan etätyöskentelyllä sekä töiden ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisella on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Tulosten perusteella muuttujien välinen yhteys on tilastollisesti merkitsevä kaikkia tutkittavia ryhmiä vertailtaessa ja muuttujien väliltä löytyy myös tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota. Päivittäin etätyöskenteleviin otetaan enemmän yhteyttä kuin viikoittain etätyöskenteleviin, ja viikoittain etätyöskenteleviin taas enemmän yhteyttä kuin kuukausittain etätyöskenteleviin. Päivittäin etätyöskentelevistä 22,2 % otetaan yhteyttä päivittäin, kun taas viikoittain etätyöskentelevillä vastaava lukema on vain 7,9 % ja kuukausittain etätyöskentelevillä 4,7 %. Lisäksi päivittäin etätyöskentelevistä vain 1,6 % ei oteta yhteyttä työajan ulkopuolella lainkaan, kun taas viikoittain etätyöskentelevillä vastaava lukema on 6,4 % ja kuukausittain etätyöskentelevillä jopa 13,4 %.

Kolmas vahvistettu hypoteesi on H4, jonka mukaan etätyöskentelyn ja sosiaalisen tuen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Tätä tutkittiin vertailemalla, kuinka usein vastaajilla on tunne yhdessä tekemisestä ja yhteisöllisyydestä. Muuttujien väliltä ei ole korrelaatiotestin perusteella tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, mutta Mann-Whitneyn U-testin perusteella ryhmien jakaumien välillä on tilastollisesti merkitsevä ero viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä vertailtaessa. Aineistossa viikoittain etätyöskentelevistä 36,9 % kokee tunnetta yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä usein, kun taas kuukausittain etätyöskentelevillä vastaava lukema on 47,6 %. Kuukausittain etätyöskentelevistä lisäksi vain 13,5 % tunsi yhteisöllisyyttä vain silloin tällöin tai harvoin, kun taas viikoittain etätyöskentelevistä näin koki joka viides (20,7 %). Tulosten perusteella vaikuttaakin siltä, että kuukausittain etätyöskentelevien joukossa yhteisöllisyyden kokemus on yleisempää kuin viikoittain etätyöskentelevien joukossa.

Viimeinen vahvistettu hypoteesi on H6, jonka mukaan etätyöskentelyllä sekä työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Tätä tutkittiin tarkastelemalla, miten avoimiksi ja luottamuksellisiksi säännöllisesti etätyöskentelevät ylemmät toimihenkilöt kuvaavat työntekijöiden ja johdon välisiä

suhteita. Korrelaatiotestin tulosten perusteella muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, mutta päivittäin ja viikoittain etätyöskentelevien ryhmien jakaumia vertaillaessa aineistosta on havaittavissa tilastollisesti merkitsevä ero. Päivittäin etätyöskentelevistä 41,3 % kokee työntekijöiden ja johdon väliset suhteet erittäin avoimiksi ja luottamuksellisiksi, kun taas viikoittain etätyöskentelevillä vastaava lukea on vain 26,4 %. Näin ollen aineiston pohjalta näyttää siltä, että päivittäin etätyöskentelevien joukossa avoimet ja luottamukselliset vuorovaikutussuhteet ovat yleisempiä kuin viikoittain etätyöskentelevien joukossa.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Vapauden johtaminen

Teoreettisen viitekehyksen perusteella etätyöskentely hämärtää helposti työn ja kodin rajoja, sillä etätyö on usein luonteeltaan ylityötä, työpäiviä jatkavaa tai vapaapäiviin ja loma-aikoihin sijoittuvaa työntekoa. Jos työ on läsnä kotona kaiken aikaan, tarttuu siihen helposti myös normaalien työaikojen ulkopuolella. Ylitöiden tekeminen sekä työn venyminen vapaa-aikaan nostaa pahimmillaan työntekijän stressitasoja, sillä töistä irtautuminen on vaikeampaa ja työ saattaa kuormittaa myös työntekijöiden perheitä. (Grant ym. 2013; Salmenperä 2007, 4; Ruohomäki: Etätyöpäivä; Mann 2000, 679; Anderson & Kelliher 2009, 15; Ojala 2014) Yhden näkemyksen mukaan etätyöntekijöillä on taipumus tehdä pitkiä päiviä sen vuoksi, että he saattavat kokea painetta työskennellä enemmän lunastaakseen etätyöoikeuden (Heinonen 2007, 18).

Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia, sillä niiden mukaan etätyöllä on tilastollisesti merkitsevä yhteys työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen kanssa. Päivittäin etätyöskenteleviin otetaan enemmän yhteyttä työajan ulkopuolella kuin viikoittain etätyöskenteleviin ja viikoittain etätyöskenteleviin enemmän kuin kuukausittain etätyöskenteleviin. Toisaalta etätyöskentely ei näytä aineiston perusteella lisäävän ylitöiden tekemistä, kuten teoreettisen viitekehyksen perusteella voisi olettaa.

Päivittäin etätyöskentelevät näyttävät tekevän keskimäärin harvemmin ylitöitä kuin kuukausittain tekevien ryhmä. Tulosten perusteella ylitöiden tekeminen näyttää olevan sitä yleisempää, mitä vähemmän vastaaja tekee etätöitä. Päivittäin etätyöskentelevistä vain 11,1 % tekee ylitöitä, kun taas kuukausittain etätyöskentelevillä vastaava lukema on 24,4 %. (Taulukko 6).

Ylitöiden tekeminen näyttääkin aineiston pohjalta vähenevän etätyöskentelyaktiivisuuden noustessa. Tätä saattaa osaltaan selittää se, että päivittäin etätyöskenteleville etätyö on pääasiallinen työskentelytapa, kun taas kuukausittain etätyöskenteleville etätyö saattaa olla nimenomaan ylitöiden tekemistä pääasiallisen toimipaikan ulkopuolella ja työpäivän jälkeen. Päivittäin etätyöskentelyyn ei myöskään oletettavasti liity samanlaisia tehokkuuspaineita kuin satunnaisemmin myönnettyyn etätyöskentelyoikeuteen.

Lisäksi ylitöiden tekemisen tarvetta saattaa vähentää se, että etätyö parantaa parhaimmillaan työntekijöiden tuottavuutta ja tehokkuutta. Etätyöntekijällä on usein muita työntekijöitä paremmat mahdollisuudet suunnitella työpäivänsä, työtilansa ja aikataulunsa siten, että ne sopivat sekä työntekijän että työtehtävien asettamiin vaatimuksiin. Töitä

pystytään tekemän joustavasti esimerkiksi töiden ruuhkautumisen tai parhaan työvireen mukaan. (Heinonen 2007, 17–18.)

Tutkimuksen tuloksena voidaankin todeta, että etätyöskentelyllä saattaa olla ylitöitä lisäävä ja näin työtyytymättömyyttä lisäävä vaikutus, mikäli etätyöskentely ei ole päivittäinen työmuoto, vaan sitä tehdään harvakseltaan, esimerkiksi kuukausittain. Lisäksi etätyöskentelyllä saattaa olla työtyytymättömyyttä lisäävä vaikutus työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen lisääntymisen vuoksi. Etätyöskentelyä johdettaessa olisikin hyvä ottaa huomioon, että etätyöskentelystä saattaa muodostua helposti työtyytymättömyyttä aiheuttava riskitekijä, mikäli etätyö johtaa ylitöiden lisääntymiseen tai työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumiseen.

Tähän on herätty myös työaikalain uudistuksessa, sillä aiemmin etätyön työaikoihin ei kohdistunut riittävää normatiivista ohjausta, mutta uudessa työaikalaissa myös etätyö kuuluu työaikasääntelyn piiriin (Linnunmaalex.fi 12.2.2020). Vaikka etätyön normatiivinen ohjaus on askel oikeaan suuntaan, vaaditaan esimiehiltä myös etätyöskentelyn onnistumiseksi taitoa vapauden johtamiseen ilman, että vapaus johtaa työntekijöiden kuormittumiseen, työstressiin tai työhön leipääntymiseen.

Vapauden johtamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on tunne itsemääräämisoikeudesta työhönsä työnantajan roolin ollessa ennen kaikkea mahdollistava. Äärimmillään vietyinä tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on vapaus tehdä mitä he itse haluavat, miten itse haluavat ja milloin itse haluavat. Vapauden johtamisessa vaikutetaan mahdollisimman vähän yksilön itseohjautumiseen. Vapauden johtamisen tarkoituksena on lisätä työntekijöiden autonomian kokemusta, sillä sen tukemisella pystytään myös tukemaan työntekijöiden sisäisen motivaation syntymistä. (Martela & Jarenko 2014, 37.)

Etätyöntekijöiksi valikoituu usein sellaisia työntekijöitä, jotka ovat jo valmiiksi hyvin itsenäisiä ja jotka nauttivat omien töidensä itseohjautuvasta organisoimisesta ja suunnittelusta (Pollit 2006, 5). Heille sopii perinteisen kontrolloivan esimiestyön sijasta paremmin luottamukseen perustuvaa johtamistapa, jolla rakennetaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa (Rauramo 17.10.2018). Työntekijöihin luottava esimies uskoo työntekijöiden osaavan toimia itsenäisesti organisaation kokonaisedun kannalta parhaalla mahdollisella tavalla (Martela & Jarenko 2014, 37).

Vapauden johtamisessa ja etäjohtamisessa korostuukin tavoitteilla ja tehtävillä johtaminen (Rauramo 17.10.2018). Selkeillä tavoitteilla ja odotuksilla voidaan ehkäistä ylitöiden tekemistä ja niiden haittavaikutuksia (Grant ym. 2013, 543). Tutkimukset nimittäin osoittavat, etteivät ihmiset uuvu niinkään työn runsauteen, vaan päämäärien

epäselvyyteen ja sen seurauksena tapahtuvaan priorisointikyvyttömyyteen (Martela & Järnko 2014, 43–45).

Onnistunut etätyöskentely perustuukin aina luottamuksen ja vastuun tasapainoiseen suhteeseen. Se vaatii johtamisen muuttamista työajan- ja paikan kontrolloinnista työsuoritusten ja tavoitteiden johtamiseen. Lisäksi valvonnan ja ohjauksen sijaan johtajilta vaaditaan työn sisältöihin ja tuloksiin keskittymistä. (Offstein ym. 2010, 36; Pyöriä 2011, 391; Salmenperä 2007, 4; Rauramo 17.10.2018). Edellytys etätyön onnistumiselle onkin, että organisaation toimintatavat ja -kulttuuri rakennetaan luottamuksen varaan ja sallitaan uudenlainen itseohjautuva tapa tehdä töitä (Hanhike 2007, 13).

5.2 Monipaikkaisen yhteisöllisyyden vahvistaminen

Hypoteesien testaamisen perusteella etätyöskentelyllä on tilastollisesti merkitsevä yhteys myös sosiaalisen tuen kanssa, mutta vain viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien ryhmiä vertailtaessa. Aineiston pohjalta näyttääkin siltä, että mikäli työntekijä työskentelee etänä viikoittain, saattaa sillä olla negatiivinen vaikutus yhteisöllisyyden tunteeseen verrattuna niihin työntekijöihin, jotka tekevät etätyötä vain kuukausittain.

Aikaisemman kirjallisuuden perusteella yhtenä etätyöskentelyn haasteena pidetään juuri työyhteisön sosiaalisen tuen puutetta. Virtuaalisesti työskentelevät jäävät helposti paitsi työyhteisön tuesta, sekä kokevat yksinäisyyttä ja eristäytyneisyyden tunnetta. (Vilkman 2016, 20; Mann ym. 2000, 682, 679; Ruohomäki: Etätyöpäivä.) Tehtäessä töitä virtuaalisessa ympäristössä ja erillään muista, vuorovaikutus tiimin jäsenten välillä vähenee helposti, jolloin myös tunne yhteisöllisyydestä vähenee. Tämä taas heikentää muun muassa työntekijän sitoutumista organisaatioon ja johtaa vähäisempään vuorovaikutukseen. Näin noidankehä on valmis, mikäli asiaan ei kiinnitetä huomiota. (Vilkman 2016, 41.)

Sitä miksi viikoittain etätyöskentelevien ryhmä kokee vähemmän yhteisöllisyyden tunnetta kuin kuukausittain etätyöskentelevät, eivät tämän tutkimuksen tulokset kuitenkaan anna vastauksia. Voidaan vain olettaa, että mikäli viikoittain etätyöskentelevien organisaatiokulttuuri ei tue etätöiden tekemistä eikä etätyötä tukevia toimintasääntöjä ole luotu, voi viikoittaisessa etätyössä korostua etäisyyden tunne muista. Oletettavasti päivittäin etätyöskentelevillä virtuaalinen yhteydenpito työkavereihin on sujuvaa rutiinia, kun taas viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevien organisaatiokulttuuri ei välttämättä tue samanlailla virtuaalista yhteydenpitoa ja yhteisöllisyyttä.

Onkin mahdollista, että viikoittain etätyöskentelevät eivät saa samanlaista tukea viikoittaisen virtuaalisen työskentelyn aikana työyhteisöltä kuin työpaikalla saman paikkaisesti olevat työntekijät. Etäisyys muista saattaa korostua, mikäli muut työkaverit ovat saman paikkaisesti toimistolla ja etätyöntekijä on kotona ilman tukea. Viikoittain etätyöskentelevät saattavat olla etätyöpäivinänsä helposti niin sanotusti poissa silmistä, poissa mielestä. Kuukausittain etätyöskentelevien osalta etätyöskentely ei välttämättä vaikutaakaan niin negatiivisesti yhteisöllisyyden tunteeseen kuin viikoittain etätyöskentelevillä. Heillä suurin osa työstä tehdään kuitenkin saman paikkaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja heillä etätyö saattaa olla todennäköisemmin työpäiviä jatkavaa ylityötä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella olisikin hyvä kiinnittää huomiota erityisesti viikoittain etätyöskentelevien yhteisöllisyyden kokemuksiin ja sosiaaliseen tuen määrään. Etätyöskentely johtaa helposti eristäytyneisyyden kokemukseen, mikäli tiimin välistä kommunikaatiota ja vuorovaikutusta ei ole tarpeeksi (Vilkman 2016, 41). Sosiaalisen tuen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota tiimin muodostamiseen, vaikka osa työntekijöistä työskentelisi virtuaalisessa ympäristössä etänä kollegoistaan (Offstein ym. 2010, 35). Sosiaalisen tuen on nimittäin todettu edistävän työntekijöiden terveyttä, ehkäisevän stressiä, vähentävän ahdistuksen tunnetta, vahvistavan identiteettiä ja oma-arvontunnetta sekä lisäävän uskoa omaan kyvykkyyteen ja hallintamahdollisuuksiin (Vaahtera & Uutela 1994).

Yhteishengen rakentaminen ei toteudu kuitenkaan itsestään monipaikkaisen tiimin kohdalla, vaan sen eteen pitää tehdä enemmän suunnitelmallista työtä. Hyvässä etäjohtamisessa panostetaan erityisen paljon yhteishengen ja sosiaalisen tuen syntymiseen etänä työskentelevien ja saman paikkaisten tiiminjäsenten välille. (Vilkman 2016, 19, Offstein ym. 2010, 35.) On tärkeää huolehtia myös epämuodollisen vuorovaikutuksen mahdollistamisesta, sillä etätyössä tällaiset epämuodolliset kohtaamiset ovat harvinaisia (Rauramo 17.10.2018). Vuorovaikutusta voidaan rakentaa säännöllisten kokousten, sähköisten alustojen sekä sosiaalisten tapaamisten avulla (Mann ym. 2000, 683).

5.3 Luottamuksellisen esimiessuhteen vahvistaminen

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan etätyöskentelyllä on tilastollisesti merkitsevä yhteys työntekijöiden ja johdon välisen suhteen laadun kanssa. Päivittäin ja kuukausittain etätyöskentelevät kokevat työntekijöiden ja johdon väliset suhteet useammin avoimiksi ja luottamuksellisiksi kuin viikoittain etätyöskentelevät. Ero on kaikista selkein vertailtaessa päivittäin ja viikoittain etätyöskentelevien ryhmiä. Vaikuttaakin siltä, että viikoittain

etätyöskentelevät ovat kaikista tyytymättömmimpiä työntekijöiden ja johdon väliseen vuorovaikutussuhteeseen. (Taulukko 11.) Siihen, mistä tämä ero ryhmien välillä johtuu, ei tämä tutkimus anna kuitenkaan suoria vastauksia. Voidaan vain olettaa, että viikoittainen etätyöskentely saattaa vaikuttaa negatiivisesti esimiehsuhteen laatuun, mikäli organisaatiossa ei ole etätyöskentelyä tukevaa kulttuuria. Mikäli etätyöskentely on organisaatiossa viikoittainen käytäntö, ei sen ympärille ole välttämättä rakentunut johdon ja etätyöntekijöiden vuorovaikutusta tukevia käytänteitä.

Esimiestyö tapahtuu usein saman paikkaisesti työpaikalla ja epävirallisissa kohtaamisissa. Tällöin viikoittain etätyöskenteleville saattaa tulla etätyöpäivinä helposti tunne, että he jäävät paitsi näistä vuorovaikutustilanteista esimiehensä kanssa. Teoreettisen viitekehityksen perusteella etätyöntekijät jäävät helposti ilman päivittäistä hyvää esimiestyötä ja johtamista, vaikka etätyöskentelyn ei pitäisi tarkoittaa johtamisen tai esimiestyön puuttumista (Heinonen 2007, 19; Grant ym. 2013, 543–544). Näin voidaan olettaa, että viikoittainen säännöllinen etätyöskentely voi pitkällä tähtäimellä vaikuttaa kokemukseen esimiehsuhteen laadusta. Näitä ongelmia ei ole oletettavasti kuitenkaan päivittäisessä etätyössä, jossa virtuaalinen yhteydenpito esimiehen kanssa on luonnollisempaa.

Etätyössä onkin hyvä kiinnittää huomiota laadukkaan esimiehsuhteen rakentamiseen ilman kasvokkaisia kohtaamisia. Vaikka töitä tehdään etänä, ei ”poissa silmistä, poissa mielestä” periaate sovi etätyön johtamiseen. Etätyöntekijät kaipaavat läsnä olevaa johtamista yhtä lailla kuin saman paikkaiset työntekijät. (Grant ym. 2013, 543–544). Vaikka etäjohtamisessa korostuu luottamus, itsenäinen työskentely ja autonomia, on hyvällä esimiehsuhteella työn tehokkuutta parantava vaikutus. Vahvan esimiehsuhteen on todettu olevan myös etätyössä yhteydessä korkeaan motivaatiotasoon sekä paremmin organisoi-tuun työskentelyyn. (Hanhike 2007, 13; Grant ym. 2013, 542.)

Esimiehsuhteella on merkittävä rooli myös luottamuksen rakentamisessa (Grant ym. 2013, 542). Tämä kuitenkin edellyttää avointa ja runsasta kommunikaatiota, sillä luottamuksen rakentamiseen menee virtuaalisessa ympäristössä neljä kertaa enemmän aikaa kuin saman paikkaisessa työympäristössä (Vilkman 2016, 25). Luottamus voi kuitenkin syntyä myös virtuaalisesti, mutta tällöin tulee kiinnittää erityistä huomiota esimiehenä yhteisesti sovittuihin viestintätapoihin, nopeaan reagointiin ja vastaamiseen sekä ajantasaisen tiedon jakamiseen. Viestinnän ja tapaamisten tulee olla säännöllisiä ja palautteen antamisesta on huolehdittava myös etätyöntekijöille. Lisäksi erityisesti työuransa alkuvaiheessa olevien etätyöntekijöiden kasvokkaiisiin tapaamisiin on hyvä kiinnittää erityistä huomiota. (Grant ym. 2013, 543–544; Hanhike 2007, 13; Rauramo 17.10.2018.)

5.4 Työtyytyväisyyden edistäminen etätyössä

Etätyö on ollut jo pitkään mahdollista teknisesti ja taloudellisesti, mutta erilaiset johtamiseen liittyvät sosiaaliset, psykologiset, kulttuurilliset ja organisatoriset esteet ovat hidastaneet etätyön yleistymistä. Etätyöskentely edellyttääkin teknisten edellytysten lisäksi organisaatioilta ennakkoluulottomuutta ja luottamusta sekä taitoa johtaa etätyöskentelyä oikein. (Heinonen 2007, 17–19; Helle 2004, 14.)

Käytännössä onkin pohdittava, millaisia muutoksia yleisiin johtamiskäytäntöihin tarvitaan etätyöntekijöitä johdettaessa (Hanhike 2007, 13). Etätyöskentelyssä työntekijöille tulee antaa esimerkiksi enemmän vastuuta omasta työstänsä, mikä tarkoittaa usein johtamiskulttuurin muutosta kontrollista luottamukseen. Tällaisessa johtamistavassa korostuvat pelisääntöjen luominen ja tavoitteiden asettaminen. (Koroma ym. 2011, 4.)

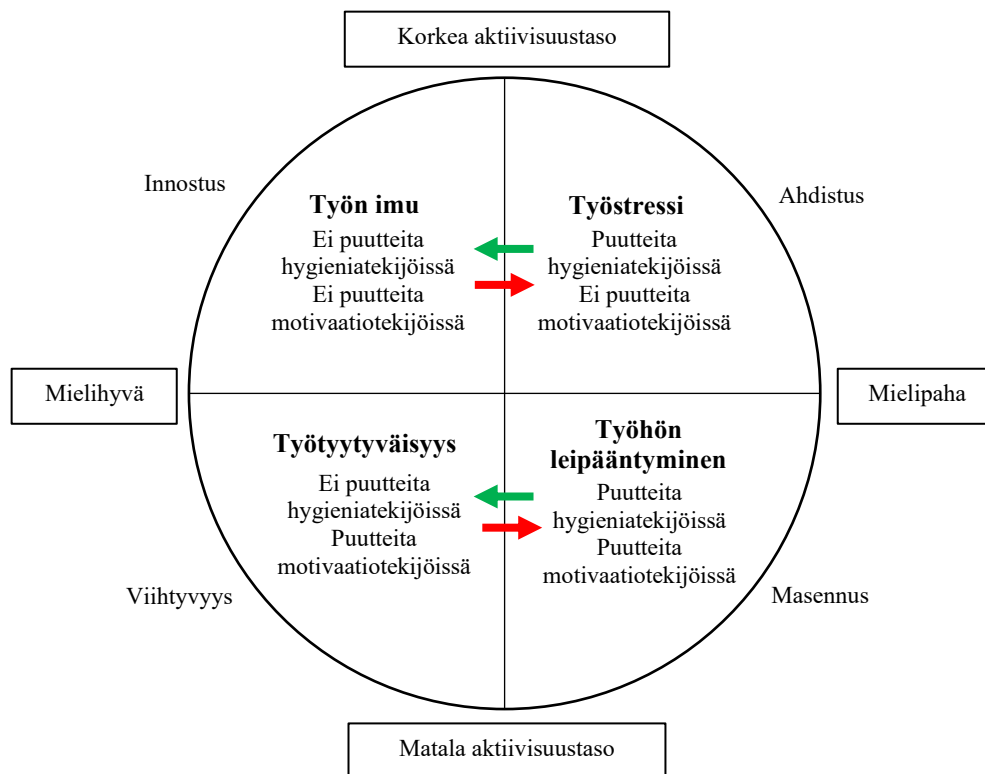
Etätyö vaatii kuitenkin paljon myös työntekijöiltä itseltään, eikä etätyö sovi automaattisesti kaikille työntekijöille ja kaikkiin tilanteisiin (Helle 2004, 14). Etätyön tulisi olla aina suunnitelmallista ja tavoitteellista, ja sen riskejä ja mahdollisuuksia tulisi tarkastella eri näkökulmasta. Tämän jälkeen etätyökäytännöt voidaan räätälöidä etätyöntekijän tarpeiden mukaan. (Heinonen 2007, 17.) Myös työtyytyväisyyden näkökulmasta johtamiskäytänteiden räätälöinti yksilökohtaisesti on tärkeää, sillä transformationaalinen johtaminen on tutkitusti yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen (Braun ym. 2013).

Tutkimustulosten mukaan etätyöllä on havaittavissa aineistossa yhteys työtytymättömyyttä aiheuttaviin hygieniatekijöihin, mutta tuloksia ei voi tulkita näin yksiselitteisesti kaikkien työntekijöiden osalta. Teoreettisessa viitekehyksessä nostettiin esiin, että työtyytyväisyys on yksilötason tunnereaktio ja jokaisen työntekijän työtyytyväisyystekijät ovat erilaisia. Etätyön yhteyttä työtyytyväisyyteen onkin hankalaa analysoida yleisellä tasolla. Tutkimuskysymystä onkin mielekkäämpää lähestyä yleistämisen sijasta yksilönäkökulmasta käsin ja pohtia, millaisissa tilanteissa ja millaisten työntekijöiden osalta etätyöllä on todella yhteys työtyytyväisyyteen.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan etätyöskentelyllä on tilastollisesti merkitsevä yhteys hygieniatekijöiksi luokiteltaviin työn elementteihin: työskentelyolosuhteisiin, sosiaalisiin suhteisiin sekä esimiessuhteeseen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan päivittäinen etätyöskentely saattaa lisätä työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen riskiä, mutta toisaalta päivittäin etätyöskentelevät näyttävät tekevän harvemmin ylitöitä kuin muut vertailtavat ryhmät. Kuukausittainen etätyöskentely näyttää lisäävän tulosten mukaan taas ylitöiden tekemisen riskiä. Lisäksi viikoittainen etätyöskentely näyttää lisäävän riskiä sosiaalisen tuen puuttumiseen. Lisäksi se saattaa vaikuttaa työntekijöiden ja johdon väliseen

vuorovaikutussuhteen negatiivisesti. Näissä kaikissa tuloksissa on kyse työn kuormitukseen ja työskentelyolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä. Voidaankin olettaa, että etätyöskentelyyn ryhtyminen aiheuttaa myös muutosta näissä tekijöissä. Se, millaisia muutoksia ne ovat, riippuu yksilön lähtötilanteesta ja kuormitustekijöistä.

Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen tarkastelun yhteydessä esitettiin kolme kuviota, joissa käsiteltiin työtyytyväisyyden eri ulottuvuuksia (kuvio 1, kuvio 2 ja kuvio 3). Kuvio 4 on rakennettu näiden kolmen kuvion pohjalta ja sen avulla pyritään hahmottamaan tarkemmin etätyöskentelyn yksilöllisiä vaikutuksia työtyytyväisyyteen.



Kuvio 4. Etätyöskentelyn yhteys hygientehtäviin

Kuviossa 4 kuvataan nuolilla etätyön vaikutusta työtyytyväisyyteen – tai oikeastaan mielihyvän ja mielipahan kokemukseen. Nuolet ovat horisontaalisia, sillä muutokset tapahtuvat tämän tutkimuksen tulosten perusteella ennen kaikkea hygientehtävien välillä. Voidaankin olettaa, että tietyissä tilanteissa etätyön aloittaminen saattaa aiheuttaa puutetta hygientehtävissä lisäämällä ylitöiden määrää, heikentämällä sosiaalista tukea tai huonontamalla esimiesuhdetta. Toisaalta se saattaa myös poistaa työtytymättömyyttä vähentämällä työn kuormitusta – riippuen siitä, kuinka usein etätyöskentelyä tehdään ja missä tilanteessa.

Etätyön vaikutukset ovat kuitenkin ennen kaikkea riippuvaisia yksilön lähtötilanteesta ja siitä, mitä etätyöllä halutaan saavuttaa. Esimerkiksi, jos leipääntyneelle työntekijälle työkuorman suuruus on ollut jo ennestään merkittävä työtyytymättömyyttä lisäävä tekijä, voidaan päivittäisellä etätyöskentelyllä mahdollisesti helpottaa työkuormaa. Päivittäisessä etätyössä työntekijällä on oletettavasti paremmat mahdollisuudet työnsä itsenäiseen organisointiin ja työkuorman tasoittamiseen. Päivittäin etätyöskentelevillä ylitöiden tekeminen on myös harvinaista, toisin kuin jos etätyö on kuukausittaista. Näin etätyöskentelyllä voidaan mahdollisesti parantaa leipääntyneen työntekijän hygieniehtekijöitä ja vähentää työn kuormittavuutta. Hygieniehtekijöiden parantuminen ei kuitenkaan lisää työntekijän motivaatiota itse työtä kohtaan, vaan työntekijän muuttuu parhaimmassa tapauksessa masentuneesta ja työhön leipääntyneestä työntekijästä töissä viihtyväksi työntekijäksi.

Aktiiviselle ja motivoituneelle työntekijälle tilanne on taas erilainen. Jos tällaiselle työntekijälle annetaan mahdollisuus kuukausittaiseen etätyöskentelyyn, voi se johtaa ylitöiden määrän kasvamiseen ja tätä kautta kuormituksen lisääntymiseen. Kuukausittainen etätyö voikin olla usein työpäiviä jatkavaa ja näin lisäkuormitusta aiheuttavaa työtä. Onkin hyvä huomioida, että mikäli etätyöskentely on luonteeltaan kuukausittaista ylitöiden tekemistä, voi aktiiviselle työntekijälle annettu etätyöskentelymahdollisuus johtaa työntekijän uupumiseen ja kuormittumiseen ylitöiden lisääntyessä. Kuviossa 4 tämä voi tarkoittaa aktiivisen työntekijän siirtymistä työn imusta työstressin puolelle.

Aktiivisten työntekijöiden osalta etätyöskentelymahdollisuuden tarjoamisessa täytyy olla varovainen, sillä etätyöskentely vaatii myös paljon itsensä johtamiselta ja työkuorman hallinnalta. Päivittäisessä etätyössä on vaara työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumiseen, mikä saattaa haitata aktiivisen työntekijän työstä palautumista. Työn imussa työskentelevälle työntekijälle voi olla työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeää, että vapaa-aika ja koti rauhoitetaan työstä palautumiseen. Näin aktiiviselle työnimussa työskentelevälle henkilölle päivittäinen etätyö voi tarkoittaa työn kuormittavuuden lisääntymistä ja näin työtyytymättömyyden lisääntymistä, vaikka itsessään päivittäinen etätyö vähentäisi ylitöitä sekä parantaisi työn tehokkuutta.

Tulosten mukaan etätyöskentelyllä on yhteys myös työyhteisön sosiaaliseen tukeen. Tämä on hyvä ottaa huomioon esimerkiksi stressaantuneiden työntekijöiden osalta. Heillä työyhteisön tuki saattaa olla se jaksamista kannatteleva tekijä kuormittavassa työtilanteessa. Viikoittaisena työskentelymuotona etätyö saattaa heikentää tällaisen työntekijän sosiaalista tukea, mikä voi johtaa pitkällä tähtäimellä aktiivisen työntekijän uupumiseen

ja ahdistukseen, sillä sosiaalisella tuella on stressiä ja uupumusta ehkäisevä vaikutus (Vaahtera & Uutela 1994). Sosiaalisen tuen puuttuminen saattaa johtaa siirtymisen työnimusta työstressin puolelle tai lisätä olemassa olevan työstressin haittavaikutuksia.

Passiiviset, mutta työtyytyväiset työntekijät ovat lähtökohtaisesti tyytyväisiä työolosuhteisiinsa. Etätyöskentely saattaa heikentää tällaisten työntekijöiden hygienia-tekijöitä. Työtyytyväiselle työntekijälle työyhteisön sosiaalinen tuki voi olla se tärkein viihtyvyystekijä työssä, jonka ansiosta hän sietää ei-motivoivaa työtä. Mikäli viikoittainen etätyöskentely huonontaa sosiaalista tukea, voi tämä lisätä olennaisesti tällaisen työntekijän työtyytymättömyyttä ja siirtää hänet työtyytyväisyydestä työhön leipääntymiseen. Työtyytyväinen työntekijä voi myös sietää ei-motivoivaa työtä tai hygienia-tekijöiden puutteita, koska hänellä on mahdollisuus palautua siitä riittävästi vapaa-ajalla muun motivoivamman tekemisen parissa. Mikäli ei-motivoiva työ tulee tällaisella työntekijällä vapaa-ajan puolelle päivittäisessä etätyössä, voi se aiheuttaa työhön leipääntymisen.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaankin päätellä, että etätyöskentely saattaa huonosti johdettuna lisätä riskiä työolosuhteiden ja hygienia-tekijöiden huonontumiseen ja tätä kautta johtaa työtyytymättömyyden lisääntymiseen työtyytyväisillä ja työn imussa työskentelevillä työntekijöillä. Sen sijaan stressaantuneille tai leipääntyneille työntekijöille etätyöskentelyllä voi olla työtyytymättömyyttä poistava vaikutus, mikäli sillä pystytään vähentämään työntekijöiden kuormitustekijöitä. Etätyöskentelyllä ei siis saadakaan aktivoitua passiivisia työntekijöitä, vaan sillä voidaan poistaa tai lisätä työtyytymättömyyttä.

Etäjohtamisen tarkoituksena onkin minimoida etätyöskentelyn riskejä: sosiaalista eristäytymistä, luottamuksen rapautumista sekä vuorovaikutuksen vaikeutta (Pollit 2006, 5). Siihen mihin suuntaan mielihyvä–mielipaha-akselilla liikutaan etätyöskentelyssä, voidaan vaikuttaa etäjohtamisella. Lähtötilanteen mukaan on hyvä miettiä millaiset rakenteet ja käytännöt luodaan etätyön tueksi ja kuinka usein etätöitä tehdään. Kyse onkin siitä, miten johdetaan etätyöntekijöille annettua vapautta ja miten vahvistetaan yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden ja johdon välisiä vuorovaikutussuhteita ja luottamusta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

6.1 Yhteenveto tutkimuksen keskeisistä tuloksista

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä vastauksia kysymykseen ”*onko etätyöskentelyllä yhteys säännöllisesti etätöitä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen*”. Hypoteesien testaamisen ja aineistoanalyysin perusteella yhteys on osoitettavissa: etätyöskentelyllä on yhteys säännöllistä etätötä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen.

Tutkimustulosten perusteella etätyöskentelyllä on yhteys pääasiassa työtytyymättömyyttä lisääviin tai poistaviin hygieniatekijöihin: työskentelyolosuhteisiin, sosiaalisiin suhteisiin ja esimiessuhteen laatuun. Näin ollen vastauksena tutkimuskysymykseen ”*onko etätyöskentelyllä yhteys säännöllisesti etätöitä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen*” voidaan vastata, että on. Yhteys on kuitenkin työtyytyväisyystekijöiden asemasta työtytyymättömyystekijöihin. Etätyöskentely ei siis niinkään lisää tai vähennä työtyytyväisyyttä, vaan se ennen kaikkea poistaa tai lisää työtytyymättömyyttä. Lisäksi sillä tekeekö ylempi toimihenkilö säännöllistä etätötä päivittäin, viikoittain vai kuukausittain, näyttää olevan aineiston perusteella vaikutusta siihen, millainen yhteys etätyöllä on työtytyymättömyystekijöihin.

Hypoteesien testaamisen tuloksena huomattiin, että etätyöllä on tilastollisesti merkitsevä yhteys hygieniatekijöiksi luettavien ylitöiden, työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen, työyhteisön sosiaalisen tuen sekä työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen kanssa. Ylityöt sekä työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittuminen liittyvät olennaisesti siihen, millaiseksi työntekijä kokee työskentelyolosuhteensa ja sen kuormitustekijät. Tulosten mukaan erityisesti kuukausittain etätyöskentelevillä on riski ylitöiden tekemiseen. Lisäksi aineiston perusteella näyttää siltä, että mitä enemmän ylempi toimihenkilö tekee etätöitä, sitä todennäköisemmin etätö johtaa työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumiseen. Suurin riski tähän on päivittäisessä etätöissä. Ylitöillä sekä työn- ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisella voi olla työn kuormittavuutta lisäävä vaikutus ja näin ollen yhteys lisääntyvään työtytyymättömyyteen.

Päivittäin etätyöskentelevien joukossa ylitöiden tekeminen on harvinaisempaa kuin kuukausittain etätyöskentelevillä. Lisäksi päivittäin etätyöskentelevät kokevat työntekijöiden ja johdon väliset suhteet keskimäärin melko avoimiksi ja luottamuksellisiksi. Päivittäinen etätyöskentely saattaa kuitenkin lisätä työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumista lisäämällä työajan ulkopuolisten yhteydenottojen määrää.

Viikoittaisena työmuotona etätyö taas heikentää sosiaalista tukea sekä vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden ja johdon väliseen vuorovaikutussuhteeseen verrattuna kuukausittaiseen etätyöhön. Viikoittaisessa etätyöskentelyssä myös työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy enemmän kuin kuukausittaisena työmuotona, vaikkei se olekaan yhtä voimakasta kuin päivittäisessä etätyöskentelyssä. Tutkimuksen tulosten pohjalta vaikuttaakin siltä, että kaikista huonoin vaihtoehto työtyytyväisyyden kannalta on etätyöskentely viikoittaisena työmuotona, mikäli organisaatiossa ei ole etätyötä tukevaa kulttuuria ja käytänteitä.

Etätyöskentelyn ja työtyytyväisyyden yhteydessä ei voidakaan korostaa liikaa onnistuneen etäjohtamisen merkitystä. Jotta pystytään asettamaan etätyölle työtyytyväisyyteen liittyviä tavoitteita, tulee etäjohtaminen mukauttaa työntekijöiden tarpeiden ja kuormitus-tilanteiden mukaan. Etätyö ei nimittäin tulosten mukaan automaattisesti sovi kaikille työntekijöille oli se sitten päivittäistä, viikoittaista tai kuukausittaista. Etätyön työtyytyväisyysvaikutukset riippuvat aina työntekijän kuormitustekijöistä ja aktiivisuudesta sekä työnantajan johtamistavasta. Jotta etätyöskentelyllä voidaan poistaa työtytymättömyyttä, tulee johtamisen keinoin varmistaa, että työntekijöillä on vahva sosiaalinen tuki työyhteisössä. Lisäksi organisaatiossa on tärkeää panostaa työntekijöiden ja johdon väliseen vuorovaikutukseen myös etätyötilanteissa. Onnistunut etätyöskentely perustuu itseohjautuvuuteen ja vapauteen. Esimiesten on tärkeää tukea etätyöntekijöiden itseohjautuvuutta ja työajanhallintaa, jotta etätyö vähentäisi työn kuormittavuutta eikä lisäisi sitä. Onnistuneella etäjohtamisella voidaankin hallita etätyön haittavaikutuksia ja parhaimmillaan poistaa työntekijöiden työtytymättömyyttä.

6.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen validiteetilla eli ”pätevyydellä” tarkoitetaan tutkimuksen kykyä vastata sille asetettuun tutkimuskysymykseen. Validiteetin arvioinnissa on tärkeää myös miettiä, kuinka hyvin tutkimusmenetelmä ja käytetyt mittarit kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Tutkimuksen reliabiliteetti taas kuvaa tutkimuksen luotettavuutta. Sillä kuvataan tutkimusmenetelmien ja mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja eli ei-sattumanvaraisia ja toistettavia tuloksia. (Anttila 1996.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko etätyöskentelyllä yhteyttä säännöllisesti etätöitä tekevien ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyys on ilmiönä moniulotteinen ja monimutkainen, minkä vuoksi sen tutkimiseen sopii monesti kvantitatiivista tutkimusotetta paremmin kvalitatiivinen lähestymistapa.

Kvantitatiivinen tutkimusote jättää käytettävissä olevan aineiston osalta avoimia kysymyksiä tulosten taustoista, eikä näin ollen tässä tutkimuksessa käytävillä menetelmillä pystytä mittaamaan tutkittavien ilmiöiden kausaliteettia. Tutkimuksessa onkin pystytty esittämään teorian pohjalta vain valistuneita arvauksia määrällisillä testeillä saatujen tulosten syistä ja seurauksista. Niiden vahvistamiseksi olisi tutkimusta täydennettävä laadullisella tutkimusotteella paremman luotettavuuden saavuttamiseksi.

Tulosten tulkinnassa on hyvä ottaa myös huomioon, että tutkimuksessa on käytetty valmista tilastoaineistoa. Työolobarometri on aineistona sinänsä validi, sillä se mahdollistaa tulosten yleistämisen koskemaan kaikkia suomalaisia ylempiä toimihenkilöitä. Lisäksi voidaan lähtökohtaisesti olettaa, että Työolobarometri kuvaa luotettavasti suomalaisten työntekijöiden työolosuhteita ja kokemuksia. Aineiston luotettavuutta kuvaa suhteellisen suuri ja edustava aineisto, pieni vastauskato ja vakiintunut, pitkään käytössä ollut kysymyspatteristo (ks. luku 3.1.).

Valmis aineisto on asettanut kuitenkin omat haasteensa tutkimuksen luotettavuudelle. Ensinnäkin tuloksia tulkittaessa on hyvä huomioida, että valmis aineisto on kerätty vuosina 2015 ja 2016, minkä vuoksi osa tämän tuloksista saattaa olla jo vanhentuneita. Lisäksi valmis aineisto asetti haasteita tutkittavien hypoteesien asettamiselle ja muuttujien valinnalle, sillä valmiista aineistosta ei ole löytynyt kaikkia tutkimuskysymyksen kannalta valideja muuttujia. Aineistosta on pitänyt vain valita parhaiten tutkimuksen tavoitteita vastaavat muuttujat, ja osa valideista tutkimushypoteeseista on näin rajautunut aineiston vuoksi tutkimuksen ulkopuolelle. Esimerkiksi etätyöskentelyn yhteyttä työergonomiaan ei tässä tutkimuksessa tutkittu ollenkaan, koska aineistossa ei ollut työergonomiaa kuvaavia muuttujia. Näin siitä huolimatta, että sen tutkiminen olisi ollut aikaisemman kirjallisuuden perusteella perusteltua. Myöskään etätyön yhteyttä osaan Herzbergin (1971) kaksifaktoriteorian työtyytymättömyys- ja työtyytyväisyystekijöistä ei voitu tutkia käytettävissä olevan aineiston vuoksi.

Lisäksi, vaikka valitut muuttujat ovat valideja työtyytyväisyyden tutkimisen näkökulmasta, yksittäisten toisistaan riippumattomien muuttujien käyttö heikentää tutkimuksen vakuuttavuutta. Tulosten luotettavuuden kannalta voi olla ongelmallista, ettei yleisesti ottaen luotettavampina pidettyjä summamuuttujia pystytty muodostamaan liian alhaisten Cronbachin α -arvojen vuoksi (ks. luku 3.2). Tämän vuoksi tutkimuksen muuttujat kuvaavat vain yhtä tutkittavan ilmiön ulottuvuutta, eikä tutkittavien muuttujien keskinäinen kongruenssi ole vahva. Tämä heikentää havainnoidun ilmiön mittaamisen luotettavuutta ja tutkimustulosten vakuuttavuutta. Tämä saattaa kuitenkin johtua osittain

tutkittavan ilmiön (työtyytyväisyyden) moniulotteisuudesta, ja on näin ollen merkki määrällisen tutkimusotteen sopimattomuudesta ilmiön monipuoliseen tarkasteluun.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Koska kvantitatiivisella tutkimusotteella ja valmiilla tilastoaineistolla ei päästy tässä tutkimuksessa analysoimaan tarkemmin ilmiön taustoja eikä muodostamaan riittävän laajaa ja monipuolista kuvaa tutkittavien ilmiöiden yhteydestä, olisi tätä tutkimusta mielenkiintoista täydentää jatkossa laadullisella tutkimusotteella. Sen avulla pystyttäisiin tutkimaan tarkemmin, mistä tässä tutkimuksessa havaitut erot tutkittavien ryhmien välillä johtuvat ja miten esimerkiksi etätyön negatiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen voi parhaiten ehkäistä. Lisäksi laadullisella tutkimusotteella voitaisiin täydentää niitä aukkoja, jotka valmiin aineiston käyttö aiheutti tämän tutkimuksen tuloksiin.

Etätyöskentelyn tarkemmalle tutkimiselle on varmasti tilausta myös tulevaisuudessa. Etätyöskentelyn arvellaan lisääntyvän voimakkaasti myös jatkossa ja vuoden 2020 koronakriisin jälkeen yhä useammalla suomalaisella on kokemuksia etätyöskentelystä. Tämä mahdollistaa yhä laajemmat tutkimusaineistot esimerkiksi eri toimialoilla, palkansaajaryhmissä sekä ikäryhmissä. Jatkotutkimuksissa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että Korona-kriisin ajanjakso oli monin tavoin poikkeuksellinen Suomen historiassa. Vaikka moni työntekijä ja työnantaja heräsi Korona-kriisin aikana etätyöskentelyn tarjoamiin mahdollisuuksiin, saattaa Korona-kriisi näkyä myös stressaavana, ahdistavana ja pakon sanelemana ajanjaksona työntekijöiden asenteissa etätyöskentelyä kohtaan, sillä poikkeuksellinen ajanjakso oli monin tavoin epätavallinen ajanjakso etätyölle kotikouluineen ja kriisitunnelmineen.

LÄHTEET

- Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta: Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi. <<https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>> haettu 29.5.2020.
- Anderson, D – Kelliher. C. (2009) Flexible working and engagement: the importance of choice. *Strategic HR Review*, Vol. 8 (2), 13–18.
- Bergum S. (2009) *Management of teleworkers: Managerial communication at a distance*. Turku School of Economics.
- Bloom, N. – Liang, J. Roberts – Zhuchun, J.Y. (2015) Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130 (1), 165 – 218.
- Braun S. – Peus C. – Weisweiler S. – Frey D. (2013) Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, Vol. 24, 270–283.
- Cooper, C. – Kurland. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 23 (4), 511–532.
- Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, Publication Office of the European Union, Dublin.
- Fortum.fi 8.2.2019. Etäpäivä tai pyöräily töihin kerran viikossa keventää tuntuvasti hiilijalanjälkeä. <<https://yhdedssa.fortum.fi/etapaiva-tai-pyoraily-keventaa-tuntuvasti-hiilijalanjalkea>> haettu 2.12.2019.
- Golden, T. D. – Veiga, J. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, Vol 31, 301 – 318.
- Golden, T. – Veiga J. – Dino, R. (2008) The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 (6), 1412–1421.
- Grant, C. – Wallace, L. – Spurgeon, P. (2013), An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, Vol. 35 (5), 527–546.
- Green D. – Roberts G (2010) Personnel Implications of Public Sector Virtual

- Organizations. *Public Personnel Management*, Vol 39 (1), 47-57.
- Haapakangas, A. – Hallman, D. – Mathiassen, S. E. – Jahncke, H (2018). Self-rated Productivity and Employee Well-being in Activity-based Offices – The role of Environmental Perceptions and Workspace Use. *Building and Environment*, Vol. 145, 115–124.
- Hakanen J. (2004) *Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hakanen J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja?* - kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Työsuojelurahasto.
- Hanhike, T. (2007). Etätöön soveltaminen käytännössä. Teoksessa: *Etätöopas työnantajille*, toim. Pekkola, J. – Uskelin, L., 11–16, Työministeriö, Helsinki.
- Heikkilä T. (2014) *Tilastollinen tutkimus*. Edita Publishing Oy, Porvoo.
- Heinonen, S. (2007) Etätö organisaatioiden kilpailukyvyn näkökulmasta. Teoksessa: *Etätöopas työnantajille*. toim. Pekkola, J. – Uskelin., 17–25, Työministeriö, Helsinki.
- Helle M. (2004) *Etätö*. Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Herzberg, F. (1971) *Work and The Nature of Man*. World Publishing, New York.
- Himanen, P. (2010) *Kukoistuksen käsikirjoitus*. WSOY, Helsinki.
- Holopainen, M. – Pulkkinen, P. (2015) *Tilastolliset menetelmät*. 5.-10. painos. Sanoma Pro, Helsinki.
- Hs.fi 20.5.2020. Etätöapatia on tunne-elämän uusi ilmiö, joka uhkaa nyt monia, sanoo asiantuntija – näistä merkeistä tunnistat, että etätö alkaa vaikuttaa mieleen. <<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006513630.html>> haettu 21.5.2020
- Ikonen M. (2015) Esimies-alaisuuden luottamus vuorovaikutuksessa rakentuvana ilmiönä. Teoksessa: toim. Siitonen M. – Lahti. M. – Koponen J. – Vanhatalo R. *Prologi - puheviestinnän vuosikirja 2015*. Kirjoittajat ja Prologos ry, 135–151, Jyväskylä.
- Kandolin, I. – Tuomivaara, S. – HUUHTANEN, P. (2010) Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Joustot ja muutokset työorganisaatioissa. Teoksessa: toim. Kauppinen, T. – Hanhela, R. – Kandolin, I. – Karjalainen, A. – Kasvio, A – Perkiö-Mäkelä, M. – Priha, E. – Toikkanen, J. – Viluksela, M. *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Työterveyslaitos, 67–73, Helsinki.
- Keränen, M-M (2019) *Luottamus ja epäluottamus esimies-alais-vaihtosuhteissa hallinnon tukipalveluita tarjoavalla alalla*. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto.

- Kim J. – De Dear R. (2013) Workspace Satisfaction: The privacycommunication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*. Vol. 36, 18–26.
- KvantiMOTV 2.9.2003. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Hypoteesien testaus <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/hypoteesi/testaus.html>> haettu 22.7.2020.
- KvantiMOTV 28.1.2004. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Korrelaatio ja riippuvuusluvut. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/korrelaatio/korrelaatio.html>> haettu 15.1.2020.
- Koroma, J. – Hyrkkänen, U. – Rauramo, P. (2011) *Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä*. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos, Helsinki.
- Linnunmaalex.fi 12.2.2020. Uusi työaikalaki: 10 kysymystä ja vastausta. Lex Linnunmaa. Lakiuutiset. <<https://www.linnunmaalex.fi/2020/02/12/uusi-tyoaikalaki-10-kysymysta-ja-vastausta/>> haettu 12.4.2020.
- Länsikallio, R. – Kinnunen K. – Ilves V. (2018) *Opetusalan työolobarometri 2017*. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. Opetusalan ammattijärjestö OAJ.
- Lahtinen, M. – Lappalainen, S. – Leikas, M. – Ruohomäki, V. – Sainio, M. – Salmi, K. – Sirola, P. – Stengård, J. – Tähtinen, K. – Laitinen, S. – Remes, J. – Vendelin, J. – Tillander, S. – Pääkkönen, T. (2016). *Monitilatoimistojen sisäympäristö, käytettävyys ja tilan käyttäjien hyvinvointi (MOSI)*. Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Locke E. A. (1969) What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4 (4), 309–336.
- Mann, S. – Varey, R. – Button, W. (2000) An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 (7), 668–690.
- Martela, F. – Jarenko, K. (2014) *Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Tulevaisuusvaliokunta, Eduskunta, Helsinki.
- Mäkipeska, M. – Niemelä, T. (2005) *Haasteena luottamus: Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne*. Edita, Helsinki.
- Offstein, E. – Morwick, J. – Koskinen, L. (2010) Making telework work: leading people and leveraging technology for competitive advantage. *Strategic HR Review*, Vol. 9 (2), 32–37.

- Ojala, S. (2014) *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Acta Universitatis Tamperensis 1941. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Pollit, D. (2006) Finning finds a better way to manage remote teams, *Human Resource Management International Digest*, Vol. 14 (4), 5–6.
- Praecom (2019) *Etätyötutkimus 2020*. IROResearch Oy Praecom. <<https://www.praecom.fi/etatyotutkimus-2020>> haettu 24.11.2019.
- Pyöriä, P. (2011) Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, Vol. 34 (4) 386–399.
- Rauramo P. 17.10.2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisut. <https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa> haettu 27.11.2019.
- Rollinson, D. (2008) *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach (4th ed.)*. Pearson Education, Harlow.
- Ruohomäki: Etätyöpäivä. Työnteon monet muodot: Etätyö, monipaikkainen ja liikkuva työ. Kansallinen etätyöpäivä. <<http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/13>> haettu 25.11.2019.
- Salmenperä, M. (2007) Johdannoksi. Teoksessa: *Etätyöopas työnantajille*, toim. Pekkola, J. – Uskelin, L, 3–5, Työministeriö, Helsinki.
- SK.fi 19.7.2020. Noin 60 prosenttia suomalaisista pakeni keväällä etätöihin, mutta palaavatko asiat enää ennalleen? Koronakevällä voi olla työelämään kauaskantoisia vaikutuksia. <<https://www.satakunnankansa.fi/a/079c0a91-43af-4d04-aa3e-c3987cd83067>> haettu 9.8.2020.
- Sutela, H. – Pärnänen, A. – Keyriläinen M. (2019) *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Taanila A. 2.4.2019. Määrällisen data kerääminen. Haaga-helian ammattikorkeakoulu. <<http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>> haettu 5.1.2020.
- Tieteentermipankki.fi: Filosofia: hypoteettis-deduktiivinen metodi. (Tarkka osoite: <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:hypoteettis-deduktiivinen_metodi> haettu 29.5.2020.
- Tilastokeskus (1989) *Sosioekonomisen aseman luokitus*. Tilastokeskus, Helsinki.

- Tilastokeskus – Työ- ja elinkeinoministeriö. 13.07.2018. Työolobarometri 2015. Versio 2.0. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:TFSD3131>> haettu 18.12.2019.
- Tilastokeskus – Työ- ja elinkeinoministeriö. 29.3.2018. Työolobarometri 2016. Versio 1.0. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3220>> haettu 27.9.2019.
- Tuomivaara – Ruohomäki: Etätyöpäivä. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä? Kansallinen etätyöpäivä. <<http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64>> haettu 25.11.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2016) *Työolobarometri - Syksy 2015*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 17/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017) *Työolobarometri - Syksy 2016*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019) *Työolobarometri 2018 – ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 2019:15. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Uskelin, L. (2007) Etätyö henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Teoksessa: *Etätyöopas työnantajille*. toim. Pekkola J. – Uskelin L., 32–38, Työministeriö, Helsinki.
- Vaahtera J. – Uutela A. (1994) Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki terveysresursseina. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, Vol 110 (11), 1054-
- Vilkman, U. (2016) *Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro, Helsinki.
- Virolainen H. (2010) ”Kai sitä ihminen on sellainen laumaeläin” – virtuaalisen tiimin ilmapiiri. Turun kauppakorkeakoulu.
- Warr P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*. toim. Kahneman D. – Diener E. – Schwarz N., 392–412. Russell Sage, New York.
- Weiss H. M. (2002) Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, Vol. 12, 173 – 194.
- Wicks D. (2002) Successfully increasing technological control through minimizing workplace resistance: understanding the willingness to telework. *Management Decision*, Vol. 40 (7), 672–681.
- Yle.fi 5.4.2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronaviruksen aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin <<https://yle.fi/uutiset/3-11291865>>, haettu 10.4.2020.

LIITTEET

Liite 1. Työolobarometrin kysymykset ja muuttujamuunnokset

Liitteessä esitetään, millaiset Työolobarometrin kysymykset ovat tutkimukseen valittujen muuttujien taustalla (Tilastokeskus ym. 13.07.2018; Tilastokeskus ym. 29.3.2018), sekä millaisia muuttujamuunnoksia tutkimuksessa on tehty valittuihin muuttujiin.

ETÄTYÖ-MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K43a 2012–2015 (K29): ”Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä: 1 päivittäin; 2 viikoittain; 3 kuukausittain; 4 satunnaisesti; 5 vai ette ollenkaan? Etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.”

Tutkimukseen on valittu, päivittäin, viikoittain ja kuukausittain etätyöskentelevät.

HENKINEN RASKAUS -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K21c_9 (M) 2002–2014 (K32b (M)): ”(Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:) Koen työni henkisesti raskaaksi. Oletteko: 1 täysin samaa mieltä; 2 jokseenkin samaa mieltä; 3 jokseenkin eri mieltä; 4 vai täysin eri mieltä?; 5 Ei osaa sanoa.”

Vaihtoehto ei osaa/halua sanoa, on rajattu pois aineistosta. Vähäisen vastausmäärän vuoksi täysin eri mieltä vastaukset on myös yhdistetty yhdeksi ryhmäksi jokseenkin eri mieltä -vastausten kanssa. Työolobarometrissa on kysytty vastaajilta myös työn fyysistä raskautta, mutta ylempien toimihenkilöiden työn luonteen vuoksi tarkastelu on rajattu koskemaan vain työn henkistä raskautta. Ylemmistä toimihenkilöistä nimittäin vain 11, 7 % oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä työn fyysisestä raskaudesta, joten työn fyysinen raskaus ei ole yleistä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Lisäksi ”ei osaa sanoa”-vastaukset on rajattu pois aineistosta.

YLITYÖT-MUUTTUJA

Tähän tutkimukseen on tehty itse nominaaliasteikollinen muuttuja ylityöt, johon on yhdistetty summamuuttujaksi Työolobarometrissa kysymykset ”Kuukausitasolle korotetut palkalliset ylityötunnit” sekä ”Kuukausitasolle korotetut palkattomat ylityöt”. Muuttujan asteikko on kaksiportainen sen mukaan, onko vastaaja tehnyt ylityötä vai ei. Tarkastelu

tehdään tällä tasolla, koska pienempiin ryhmiin jaoteltaessa ei muodostunut riittävän tasakokoisia ryhmiä.

YHTEYDENOTOT TYÖAJAN ULKOPUOLELLA -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K43e 2012–2015 (K30): ”Onko teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse: 1 päivittäin; 2 viikoittain; 3 kuukausittain; 4 satunnaisesti; 5 vai ei ollenkaan? •sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit, • henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti, • ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.”

Vastaukset on tässä tutkimuksessa luokiteltu normaalijakauman aikaansaamiseksi uudestaan järjestysasteikollisesti neljään ryhmään: 1 päivittäin; 2 viikoittain; 3 kuukausittain tai satunnaisesti; 4 ei lainkaan.

YHTEISÖLLISYYS-MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K49a Uusi 2015 (K41a): ” Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä: 1 usein; 2 melko usein; 3 silloin tällöin; 4 melko harvoin.”

Tässä tutkimuksessa vastausvaihtoehdot ”silloin tällöin”, ”melko harvoin” ja ”ei koskaan” on yhdistetty yhdeksi ryhmäksi vähäisen vastausmäärän takia. Näin luotiin uusi järjestysasteikollinen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot ovat 1 usein; 2 melko usein; 3 silloin tällöin tai harvoin. Lisäksi en osaa/halua sanoa-vastaukset on rajattu pois aineistosta.

KIUSAAMINEN TYÖTOVEREIDEN TAHOLTA -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K9a_07 2004–2016 (K12a): ”(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.) Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta: 1 ei lainkaan; 2 joskus; 3 jatkuvasti?”

Koska ylemmistä toimihenkilöistä vain 1,5 % on valinnut vastauksen ”jatkuvasti”, on tähän tutkimukseen muuttuja muutettu nominaaliasteikolliseksi. Näin ollen muuttujan vastausvaihtoehdot ovat 1 esiintyy ja 2 ei esiinny.

KIUSAAMINEN ESIMIESTEN TAHOLTA -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K9a_07c 2012–2016 (K12b): ”(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.) Esiintykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta: 1 ei lainkaan; 2 joskus; 3 jatkuvasti?”

Koska ylemmistä toimihenkilöistä vain 1,8 % on valinnut vastauksen ”jatkuvasti”, on muuttuja muutettu tähän tutkimukseen nominaaliasteikolliseksi. Näin ollen muuttujan vastausvaihtoehdot ovat 1 esiintyy ja 2 ei esiinny. Myös ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset on lisäksi rajattu pois aineistosta.

AVOIMUUS-MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K20b_1 2003–2016 (muokattu 2013) (K9a): ”Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Sopiiko tämä työpaikkaanne: 1 erittäin hyvin; 2 melko hyvin; 3 melko huonosti; 4 vai erittäin huonosti?”

Tähän tutkimukseen asteikko on muutettu kolmiportaiseksi yhdistämällä ”melko huonosti” ja ”erittäin huonosti” vastaukset, sillä vain 1,5 % ylemmistä toimihenkilöistä oli valinnut vastauksen ”erittäin huonosti”. Myös ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset on lisäksi rajattu pois aineistosta.

ARVOSTUS-MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K49b Uusi 2015 (K41b): ”Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne: 1 usein; 2 melko usein; 3 silloin tällöin; 4 melko harvoin; 5 vai ei koskaan?”

Vastausvaihtoehdot ”silloin tällöin”, ”melko harvoin” ja ”ei koskaan” on myös yhdistetty yhdeksi ryhmäksi vähäisen vastausmäärän takia, jolloin muuttuja muokattiin kolmiportaiseksi järjestysasteikoksi: 1 usein; 2 melko usein; 3 ei usein. Myös ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset on lisäksi rajattu pois aineistosta.

SUHTAUTUMINEN MUUTOSEHDOTUKSIIN -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K20b_3 2003–2016 (muokattu 2013) (K9c): Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Sopiiko tämä työpaikkaanne: 1 erittäin hyvin; 2 melko hyvin; 3 melko huonosti; 4 vai erittäin huonosti; 5 Ei osaa sanoa.

Tähän tutkimukseen asteikko on muutettu kolmiportaiseksi yhdistämällä ”melko huonosti” ja ”erittäin huonosti” vastaukset, sillä vain 1 % vastaajista oli valinnut vastauksen ”erittäin huonosti”. Myös ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset on rajattu pois aineistosta.

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖTEHTÄVIIN -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K11a_1 2002–2015 (K26a): ”Voitteko vaikuttaa: Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu: 1 paljon; 2 melko paljon; 3 jonkin verran; 4 vai ette lainkaan; 5 Ei osaa sanoa?”

Säännöllistä etätyötä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä vain 5,6 % on valinnut vastaukseksi vaihtoehdon ”ei lainkaan”, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa ryhmät ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan” on yhdistetty.

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖTAHTIIN -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K11a_2 2002–2015 (K26b): ”Voitteko vaikuttaa: Työtahtiinne: 1 paljon; 2 melko paljon; 3 jonkin verran; 4 vai ette lainkaan; 5 Ei osaa sanoa?”

Säännöllistä etätyötä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä vain 5,3 % on valinnut vastaukseksi vaihtoehdon ”ei lainkaan”, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa ryhmät ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan” on yhdistetty.

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖSKENTELEYPAIKKOIHIN -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K11a_4 2015–2016 (K26d): ”Voitteko vaikuttaa: Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne: 1 paljon; 2 melko paljon; 3 jonkin verran; 4 vai ette lainkaan; 5 Ei osaa sanoa? - tarkoitetaan fyysisistä työnteon paikkaa tai työtilaa.”

UUDEN OPPIMINEN -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys K20b_2 2003–2015 (muokattu 2013) (K9b): ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne: 1 erittäin hyvin; 2 melko hyvin; 3 melko huonosti; 4 vai erittäin huonosti; 5 Ei osaa sanoa?”

Koska yksikään säännöllistä etättyötä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä ei ole valinnut vaihtoehtoa 4 erittäin huonosti, on tässä tutkimuksessa asteikko kolmeportainen (1 erittäin hyvin, 2 melko hyvin, 3 melko huonosti). Myös ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset on rajattu pois aineistosta.

AMMATTITAIIDON KEHITTYMINEN -MUUTTUJA

Työolobarometrin kysymys 26_3 1997-2016 (K8c): ”(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:) (Entä) osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen: 1 paljon; 2 jossain määrin; 3 vain vähän; 4 vai ei lainkaan?”

Säännöllistä etättyötä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä kuitenkin vain 2,8 % on valinnut vastaukseksi ”ei lainkaan”, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa asteikko on muutettu kolmiportaiseksi yhdistämällä ryhmät 3 vain vähän ja 4 ei lainkaan. Myös ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset on rajattu pois aineistosta.

Liite 2. Spearmanin järjestyskorrelaatiotestien tulokset

Korrelaatiot laskettu Etätö-muuttujan kanssa.

<i>Muuttuja</i>	<i>Korrelaatio kerroin r_s</i>	<i>Merkitsevyys-taso p</i>	<i>N</i>
<i>Henkinen raskaus</i>	0,084	0,097	392
<i>Ylityöt</i>	0,110*	0,030	393
<i>Yhteydenotot työajan ulkopuolella</i>	0,240***	0,0005	393
<i>Yhteisöllisyys</i>	-0,080	0,116	392
<i>Kiusaaminen työtovereiden taholta</i>	0,017	0,736	393
<i>Kiusaaminen esimiehen taholta</i>	0,011	0,833	390
<i>Avoimuus</i>	0,059	0,245	391
<i>Arvostus</i>	-0,027	0,588	392
<i>Suhtautuminen muutosehdotuksiin</i>	-0,009	0,861	392
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin</i>	-0,016	0,749	393
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin</i>	0,018	0,716	393
<i>Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin</i>	0,057	0,263	393
<i>Uuden oppiminen</i>	-0,028	0,586	392
<i>Ammattitaidon kehittäminen</i>	-0,003	0,952	392

Muuttujien välinen korrelaatio on tilastollisesti:

* *melkein merkitsevä* merkitsevyystason ollessa $p < 0,05$

** *merkitsevä* merkitsevyystason ollessa $p < 0,01$

*** *erittäin merkitsevä* merkitsevyystason ollessa $p < 0,005$

Liite 3. Kruskal-Wallis H-testien tulokset

Muuttuja	Hylätäänkö nollahypo- teesi?*	Testitulokset		Vapausaste	N	Ryhmien järjestyksen keskiarvot Etätyöskentely		
		X ²	p			Päivittäin	Viikoittain	Kuukausit- tain
Henkinen raskaus	Ei	3,560	0,169	2	392	175,30	198,09	204,49
Ylityöt	Ei	4,865	0,088	2	393	180,83	195,78	206,96
Yhteydenotot työajan ulkopuolella	Kyllä	24,190	0,000	2	393	145,67	195,43	224,98
Yhteisöllisyys	Ei	4,486	0,106	2	392	197,60	205,95	180,73
Kiusaaminen työtovereiden taholta	Ei	3,860	0,145	2	393	209,10	188,34	204,85
Kiusaaminen esimiehen taholta	Ei	4,963	0,084	2	390	208,64	187,02	202,45
Avoimuus	Kyllä	7,557	0,023	2	391	166,02	205,78	195,39
Arvostus	Ei	1,574	0,455	2	392	191,47	202,71	189,11
Suhtautuminen muutosehdotuksiin	Ei	4,841	0,089	2	392	179,82	206,94	188,02
Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin	Ei	0,938	0,626	2	393	191,76	202,00	191,61
Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin	Ei	1,922	0,383	2	393	205,51	189,89	204,14
Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin	Ei	1,268	0,530	2	393	188,05	194,58	205,31
Uuden oppiminen	Ei	3,873	0,155	2	392	185,02	206,16	186,66
Ammattitaidon kehittäminen	Ei	2,519	0,284	2	392	183,70	204,06	190,72

*Nollahypoteesi hylätään merkitsevyydestä ollessa vähintään *melkein merkitsevä* eli $p < 0,05$

Liite 4. Mann-Whitneyn U-testien tulokset

<i>Muuttuja</i>	Hylätäänkö nolla- hypoteesi?*	Vapaus-aste	<i>Testitulokset</i>				<i>Ryhmiä järjestyksen keskiarvot</i>		
			U	Z	p	r	Päivittäin (N)	Etätyöskentely Viikoittain (N)	Kuukausit- tain (N)
<i>Henkinen raskaus</i>	Ei	263	7096,0	1,526	0,127	0,093	121,37 (63)	136,63 (202)	
<i>Henkinen raskaus</i>	Ei	188	4603,0	1,890	0,059	0,137	85,94 (63)		100,24 (127)
<i>Henkinen raskaus</i>	Ei	327	13239,0	0,547	0,584	0,0302		162,96 (202)	168,24 (127)
<i>Ylityöt</i>	Ei	264	6881,0	1,404	0,160	0,086	125,78 (63)	135,90 (203)	
<i>Ylityöt</i>	Kyllä	188	4532,5	2,152	0,031	0,156	87,06 (63)		99,69 (127)
<i>Ylityöt</i>	Ei	328	13624,0	1,235	0,217	0,068		161,89 (203)	171,28 (127)
<i>Yhteydenotot työajan ulkopuolella</i>	Kyllä	264	8052,5	3,366	0,001	0,206	107,18 (63)	141,67 (203)	
<i>Yhteydenotot työajan ulkopuolella</i>	Kyllä	188	5576,5	4,749	0,000	0,345	70,48 (63)		107,91 (127)
<i>Yhteydenotot työajan ulkopuolella</i>	Kyllä	328	14867,5	2,558	0,011	0,141		155,76 (203)	181,07 (127)
<i>Yhteisöllisyys</i>	Ei	264	6649,0	0,512	0,609	0,031	129,46 (63)	134,75 (203)	
<i>Yhteisöllisyys</i>	Ei	187	3645,5	-0,992	0,321	-0,072	100,13 (63)		92,43 (126)
<i>Yhteisöllisyys</i>	Kyllä	327	11126,0	-2,143	0,032	-0,118		173,19 (203)	151,80 (126)

<i>Muuttuja</i>	Hylätäänkö nolla- hypoteesi?*	Vapaus-aste	U	Z	p	r	Päivittäin (N)	Viikoittain (N)	Kuukausit- tain (N)
<i>Kiusaaminen työtovereiden taholta</i>	Ei	264	5719,0	-1,549	0,121	-0,095	144,22 (63)	130,17 (203)	
<i>Kiusaaminen työtovereiden taholta</i>	Ei	188	3914,0	-0,316	0,752	-0,023	96,87 (63)		94,82 (127)
<i>Kiusaaminen työtovereiden taholta</i>	Ei	328	113973,5	1,580	0,114	0,087		160,17 (203)	174,03 (127)
<i>Kiusaaminen esimiehen taholta</i>	Ei	262	5629,5	-1,829	0,067	0,113	143,64 (63)	129,01 (201)	
<i>Kiusaaminen esimiehen taholta</i>	Ei	187	3834,0	-0,554	0,579	-0,040	97,00 (63)		94,00 (126)
<i>Kiusaaminen esimiehen taholta</i>	Ei	325	13665,0	1,670	0,095	0,092		159,01 (201)	171,95 (126)
<i>Avoimuus</i>	Kyllä	262	7608,0	2,703	0,007	0,166	112,24 (63)	138,85 (201)	
<i>Avoimuus</i>	Ei	188	4613,0	1,949	0,051	0,141	85,78 (63)		100,32 (127)
<i>Avoimuus</i>	Ei	326	12074,0	-0,932	0,351	-0,051		167,93 (201)	159,07 (127)
<i>Arvostus</i>	Ei	263	6717,00	0,739	0,460	0,045	127,38 (63)	134,75 (202)	
<i>Arvostus</i>	Ei	188	3963,50	-0,116	0,908	-0,008	96,09 (63)		95,21 (127)
<i>Arvostus</i>	Ei	327	11926,0	-1,198	0,231	-0,066		169,46 (202)	157,91 (127)
<i>Suhtautuminen muutosehdotuksiin</i>	Ei	264	7270,0	1,859	0,063	0,113	119,60 (63)	137,81 (203)	
<i>Suhtautuminen muutosehdotuksiin</i>	Ei	187	4144,5	0,551	0,582	0,041	92,21 (63)		96,39 (126)
<i>Suhtautuminen muutosehdotuksiin</i>	Ei	327	11545,5	-1,694	0,090	-0,093		171,13 (203)	155,13 (126)

<i>Muuttuja</i>	Hylätäänkö nolla- hypoteesi?*	Vapaus-aste	U	Z	p	r	Päivittäin (N)	Viikoittain (N)	Kuukausit- tain (N)
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin</i>	Ei	264	6719,5	0,656	0,512	0,040	128,34 (63)	135,10 (203)	
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin</i>	Ei	188	4005,5	0,015	0,998	0,001	95,42 (63)		95,54 (127)
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin</i>	Ei	328	12200,5	-0,880	0,379	-0,048		268,9 (203)	160,07 (127)
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin</i>	Ei	264	5901,5	-0,994	0,320	-0,060	141,33 (63)	131,07 (203)	
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin</i>	Ei	188	3957,5	-0,131	0,895	-0,010	96,18 (63)		95,18 (127)
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin</i>	Ei	328	13840,5	1,213	0,225	0,067		160,82 (203)	172,98 (127)
<i>Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin</i>	Ei	264	6607,5	0,417	0,677	0,026	130,12 (63)	134,55 (203)	
<i>Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin</i>	Ei	188	4351,5	1,026	0,305	0,074	89,93 (63)		98,26 (127)
<i>Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin</i>	Ei	328	13595,5	0,874	0,382	0,048		162,03 (203)	171,05 (127)
<i>Uuden oppiminen</i>	Ei	263	6973,5	1,446	0,148	0,089	122,02 (62)	203 (136,35)	
<i>Uuden oppiminen</i>	Ei	187	3968,0	0,100	0,920	0,007	94,50 (62)		95,24 (127)
<i>Uuden oppiminen</i>	Ei	328	11609,5	-1,704	0,088	-0,094		171,81 (203)	155,41 (127)
<i>Ammattitaidon kehittäminen</i>	Ei	264	7054,5	1,378	0,168	0,085	123,02 (63)	136,75 (203)	
<i>Ammattitaidon kehittäminen</i>	Ei	187	4115,5	0,455	0,649	0,033	92,67 (63)		96,16 (126)
<i>Ammattitaidon kehittäminen</i>	Ei	327	11914,0	-1,168	0,243	-0,064		169,31 (203)	158,06 (126)

*Nollahypoteesi hylätään merkitsevyystason ollessa vähintään *melkein merkitsevä* eli $p < 0,05$

Liite 5. Ryhmien mediaanit

<i>Muuttuja</i>	<i>Ryhmien mediaanit</i>			
	<i>Etätyöskentely</i>			
	<i>Päivittäin</i>	<i>Viikoittain</i>	<i>Kuukausittain</i>	<i>Asteikko</i>
<i>Henkinen raskaus</i>	2,00	2,00	2,00	1–3
<i>Ylityöt</i>	1,00	1,00	1,00	1–2
<i>Yhteydenotot työajan ulkopuolella</i>	2,00	3,00	3,00	1–4
<i>Yhteisöllisyys</i>	2,00	2,00	2,00	1–3
<i>Kiusaaminen työtovereiden taholta</i>	2,00	2,00	2,00	1–2
<i>Kiusaaminen esimiehen taholta</i>	2,00	2,00	2,00	1–2
<i>Avoimuus</i>	2,00	2,00	2,00	1–3
<i>Arvostus</i>	1,00	2,00	1,00	1–3
<i>Suhtautuminen muutosehdotuksiin</i>	2,00	2,00	2,00	1–3
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin</i>	2,00	2,00	2,00	1–3
<i>Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin</i>	3,00	2,00	2,00	1–3
<i>Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin</i>	2,00	2,00	2,00	1–4
<i>Uuden oppiminen</i>	1,00	2,00	1,00	1–3
<i>Ammattitaidon kehittäminen</i>	2,00	2,00	2,00	1–3

Liite 6. Yhteenvedo hypoteesien testaamisen tuloksista

H	Hypoteesi	Hylätäänkö nolla-hypoteesi?	A	Apuhypoteesi	Hylätäänkö nolla-hypoteesi?
1	Etätyöskentelyllä on yhteys työn henkisen kuormittavuuden kanssa.	Ei	1.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja työn henkinen raskaus -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			1.2.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa työn henkistä raskautta.	Ei
2	Etätyöskentelyllä on yhteys ylitöiden tekemisen kanssa.	Kyllä	2.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja ylityöt-muuttujan välillä on korrelaatiota.	Kyllä
			2.2.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa ylitöiden tekemistä.	Kyllä ⁶
3	Etätyöskentelyllä on yhteys työn ja vapaa-ajan yhteen sekoittumisen kanssa.	Kyllä	3.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja työajan ulkopuoliset yhteydenotot -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Kyllä
			3.2.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa yhteydenottoja työajan ulkopuolella.	Kyllä
4	Etätyöskentelyllä on yhteys sosiaalisen tuen kanssa.	Kyllä	4.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja yhteisöllisyys-muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			4.2.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa yhteisöllisyys-muuttujaa.	Kyllä ⁷

⁶ Vain päivittäin ja kuukausittain etätyöskenteleviä verrattaessa

⁷ Vain viikoittain ja kuukausittain etätyöskenteleviä vertailtaessa

5	Etätyöskentelyllä on yhteys työpaikkakiusaamisen kanssa.	Ei	5.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja kiusaaminen työtovereiden taholta -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			5.2.	Etätyöskentely-muuttujan ja kiusaaminen esimiehen taholta -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			5.3.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa kiusaaminen työtovereiden taholta -muuttujaa.	Ei
			5.4.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa kiusaaminen esimiehen taholta -muuttujaa.	Ei
6	Etätyöskentelyllä on yhteys työntekijöiden ja johdon välisen vuorovaikutussuhteen kanssa.	Kyllä	6.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja avoimuus-muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			6.2.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa avoimuus -muuttujaa.	Kyllä ⁸
7	Etätyöskentelyllä on yhteys arvostuksen tunteen kanssa.	Ei	7.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja arvostus-muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			7.2.	Etätyöskentely-muuttujan ja suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			7.3.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa oman työn arvostus -muuttujaa.	Ei
			7.4.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa suhtautuminen muutosehdotuksiin -muuttujaa.	Ei

⁸ Erityisesti päivittäin ja viikoittain etätyöskenteleviä vertailtaessa

8	Etätyöskentelyllä on yhteys itseohjautuvuuden kanssa.	Ei	8.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			8.2.	Etätyöskentely-muuttujan ja vaikutusmahdollisuudet työtahtiin -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			8.3.	Etätyöskentely-muuttujan ja vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			8.4.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin -muuttujaa.	Ei
			8.5.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa vaikutusmahdollisuudet työtahtiin -muuttujaa.	Ei
			8.6.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkoihin -muuttujaa.	Ei
9	Etätyöskentelyllä on yhteys kehittymismahdollisuuksien kanssa.	Ei	9.1.	Etätyöskentely-muuttujan ja uuden oppiminen -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			9.2.	Etätyöskentely-muuttujan ja ammattitaidon kehittäminen -muuttujan välillä on korrelaatiota.	Ei
			9.3.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa uuden oppiminen-muuttujaa.	Ei
			9.4.	Vertailtavien ryhmien jakaumat eroavat toisistaan tarkasteltaessa ammattitaidon kehittäminen -muuttujaa.	Ei