851

ETÄTYÖSSÄ KOETTUUN TYÖTYYTYVÄISYYTEEN YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT: TYÖN OMINAISUUDET JA TYÖNTEKIJÄN PERSOONALLISUUS

Petri Juujärvi
Nina Miettinen
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Huhtikuu 1998

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä

Otsikko: Etätyössä koettuun työtyytyväisyyteen yhteydessä olevat tekijät: työn ominaisuudet ja työntekijän persoonallisuus
Tekijät: Petri Juujärvi ja Nina Miettinen
Ohjaaja: Ulla Kinnunen
Tieteenala: psykologia
Julkaisuaika: huhtikuu 1998
Julkaisupaikka: Jyväskylän yliopisto
Sivumäärä: 28 sivua + liitteet 11 sivua

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkasteltiin työn ominaisuuksien ja työntekijän persoonallisuuden yhteyttä koettuun työtyytyväisyyteen etätyössä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselyllä, johon vastasi 34 eri ammateissa työskentelevää etätyöntekijää. Tulosten mukaan 82 % etätyöntekijöistä oli tyytyväisiä työhönsä. Työn monipuolisuus oli ainoa etätyöntekijöiden kokemaa työtyytyväisyyttä selittävä tekijä. Työntekijän persoonallisuus ei selittänyt työtyytyväisyyden kokemista, mutta se oli yhteydessä tutkittavien arvioihin työstään. Yksilöorientoituneiden ryhmä (n = 6), jota parhaiten kuvaava persoonallisuuden ominaisuus oli introversio, arvioi työn sisältävän vähemmän sosiaalista kanssakäymistä kuin muut ryhmät. Ryhmä arvioi lisäksi omaavansa huonommat mahdollisuudet itsenäiseen työtä koskevaan päätöstentekoon ja tarvitsevansa muita ryhmiä vähemmän taitoja työn suorittamisessa. Itsenäisyys sekä mahdollisuus määrätä työajastaan ja -rytmistään arvioitiin etätyön suurimmiksi eduiksi. Etätyön suurimpana haittana pidettiin työn epävarmuutta, joka saattaa aiheutua toimeentulon säännöllisyyteen liittyvistä uhkatekijöistä. Vastoin kirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä sosiaalinen eristyneisyys ei ollut ongelma kaikille etätyöntekijöille. Ainoastaan yksilöorientoituneet työntekijät arvioivat yksinäisyyden etätyön haitaksi.

AVAINSANAT: etätyö, työn ominaisuudet, persoonallisuus, työtyytyväisyys

ABSTRACT

The main goal of the study was to investigate how job characteristics and personality attributes contribute to job satisfaction in telework. The data were collected with a questionnaire that was completed by 34 respondents. According to the data, 82 % of the respondents were satisfied with their jobs. Job satisfaction was explained only by autonomy. Personality did not explain job satisfaction. However, personality was related to respondents' evaluations of their work. The self-oriented teleworkers' group (n = 6) where the most prominent personality attribute was introversion, reported a lower level of skill variety in their work than the three other groups did. Similar results were found also in the levels of autonomy and social interaction. The greatest advantages of teleworking were autonomy and personal control over work scheduling and pacing. The greatest disadvantages of telework were related to job insecurity that may be caused by concerns over stable income, when doing telework. The results do not support the commonly presented viewpoint that social isolation is a problem when working outside the office. Feelings of loneliness were reported only by self-oriented teleworkers.

KEYWORDS: telework, job characteristics, personality attributes, job satisfaction

JOHDANTO

Etätyö on varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävää ansiotyötä (Kanerva, 1996). Sen ominaispiirteitä ovat paikasta ja ajasta riippumattomat työjärjestelyt sekä tietotekniikan hyödyntäminen. Etätyötä tehdään yleensä kotona, eikä työntekijöillä ole määrättyä työaikaa (Huws, Korte, & Robinson, 1990). Etätyöntekijät siirtävät työn tuloksen kotoaan asiakkaan tai työnantajan käyttöön tietotekniikan ja erilaisten tiedonsiirtovälineiden avulla. Etätyöntekijöiden työympäristö on tavallisesti rauhallinen, koska kotona ei ole toimistotyölle tyypillisiä keskeytyksiä (Pekkola, 1993). Tällöin työntekijät voivat keskittyä paremmin työtehtäviensä suorittamiseen. Huws ym. totesivat tutkimuksessaan etätyöntekijöiden olevan tyytyväisiä työympäristöönsä, käyttämiinsä työvälineisiin ja tekemäänsä työhön.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, kuinka tyytyväisiä etätyöntekijät ovat työhönsä. Lisäksi tutkimme, kuinka työn piirteet, erityisesti itsenäisyys ja sosiaaliset kontaktit, ovat yhteydessä työtyytyväisyyden kokemiseen. Tutkimme myös, millaiset persoonallisuuden ominaisuudet ennustavat onnistumista ja tyytyväisyyden kokemista etätyössä, jota on usein kuvattu itsenäiseksi ja vähän sosiaalisia kontakteja sisältäväksi.

Työtyytyväisyyden kokeminen perustuu työn herättämiin myönteisiin tunteisiin (Locke, 1976). Vastaavasti työhön liittyvän tyytymättömyyden kokeminen johtuu työn herättämistä kielteisistä tunteista. Landyn (1978) mukaan työn herättämät tunteet vaikuttavat siihen, kuinka työntekijä työskentelee jatkossa. Tyytyväinen työntekijä pyrkii työskentelemään tunnetilaansa ylläpitävällä tavalla, sen sijaan tyytymätön työntekijä voi vältellä tyytymättömyyttä aiheuttavien tehtävien suorittamista. Työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat muun muassa työn ominaisuudet, työntekijän persoonallisuus sekä työn ja työntekijän ominaisuuksien yhteensopivuus (Arvey, Carter & Buerkley, 1991).

Itsenäisyys on työn ominaisuus, joka kuvaa työntekijän mahdollisuuksia tehdä työtään koskevia päätöksiä (Ross & Reskin, 1992). Spectorin (1986) mielestä päätökset voivat koskea muun muassa työskentelyajankohtaa, työtehtävien suorittamisjärjestystä, työmenetelmiä ja yhteistyön määrää. Etätyö on itsenäisempää kuin toimistossa tehtävä työ, koska kotona työskentelevää ei voi valvoa samalla tavalla kuin toimistossa työtään tekevää työntekijää (Di Martino & Wirth, 1990; Shamir, 1992). Työn vähäinen valvonta

antaa työntekijälle mahdollisuuden saavuttaa haluttu lopputulos hallitsemiensa taitojen avulla (Colarelli, Dean & Konstans, 1987).

Itsenäisyys ilmenee etätyössä erityisesti työntekijöiden mahdollisuutena valita työaikansa (Huws ym., 1990; Shamir & Salomon, 1985). Työskentelyajankohtaan vaikuttavia tekijöitä ovat muiden muassa työn luonne, työnantajan ohjeet, muiden perheenjäsenten aikataulut, työntekijän harrastukset tai hänen yksilöllinen vuorokausirytminsä (esim. Huws ym., 1990; Pekkola, 1993; Salmi, 1991). Ralstonin (1989) mukaan joustavan työajan puitteissa työskentelevät työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin ne, jotka työskentelevät työnantajan päättämien kiinteiden työaikojen mukaan. Tyytyväisyys on seurausta siitä, että työtehtävistä ja -matkoista suoriutuminen nopeutuu, sekä työntekijät kykenevät yhdistämään työn ja vapaa-ajan asettamat vaatimukset joustavammin.

Työajan itsenäisestä valitsemisesta voi aiheutua myös ongelmia, koska itsenäisyyden lisääntyessä vastuu ja työmäärä kasvavat (Kogi, 1991; Spector, 1986). Spector toteaa, että mikäli työntekijä ei kykene vastaamaan näihin vaatimuksiin, itsenäisyys voi vähentää hänen kokemaansa työtyytyväisyyttä. Etätyönä suoritettavat tehtävät ovat usein erilaisia projekteja, joissa etätyöntekijä on vastuussa sekä työskentelyn säännöllisyydestä että työn valmistumisesta aikataulun mukaisesti (Huws ym., 1990). Pekkolan (1993) mielestä etätyöntekijä voi kokea työnsä erittäin stressaavaksi, jos hän ei kykene säännölliseen työskentelyyn ja suorittaa tehtävänsä vasta määräajan lähestyessä. Työ saattaa tuntua raskaalta myös silloin, jos etätyöntekijä ei kykene erottamaan työ- ja vapaa-aikaa toisistaan, vaan työskentelee jatkuvasti.

Työhön liittyvät sosiaaliset kontaktit ja työyhteisöön kuuluminen ovat tärkeitä työtyytyväisyyden lähteitä (Argyle, 1989; Hurlbert, 1991; Jackson, 1983). Sosiaaliset kontaktit tarjoavat mahdollisuuden palautteen antamiseen ja saamiseen sekä sosiaalisen tuen vastaan ottamiseen (Warr, 1987). Jahoda (1979) kuvaa sosiaalisten kontaktien merkitystä siten, että niiden välityksellä on mahdollista jakaa kokemuksia perheen ulkopuolisten ihmisten kanssa. Toisaalta, työntekijä voi kokea sosiaaliset kontaktit kielteisesti, jos ne häiritsevät keskittymistä työhön (Di Martino & Wirth, 1990).

Muilta työntekijöiltä saatava palaute kertoo, kuinka hyvin työntekijä suoriutuu työstään (Ashford & Cummins, 1983). Palautteesta ilmenee miten muut havaitsevat ja arvioivat työntekijän työsuoritusta. Työntekijä tarvitsee palautetta erityisesti uusissa ja

epävarmoissa tilanteissa (Ashford, 1986). Palautteen avulla työntekijä saa selville, millä osa-alueilla, ja kuinka paljon hänen tulisi parantaa työsuoritustaan (Ashford, 1986; Colarelli ym., 1987). Työntekijät arvostavat eniten palautetta, joka kertoo täsmällisesti, käytännönläheisesti ja rakentavasti heidän suoriutumisestaan sekä antaa tietoa toiminnan tavoitteista (Tziner & Latham, 1989; Whaley & Hegstrom, 1992). Palautetta sisältävä vuorovaikutus on yhteydessä työtyytyväisyyden kokemiseen.

Koska työyhteisön ulkopuolella työskentelemisestä ja sille tyypillisen vuorovaikutuksen luonteesta on vain vähän tietoa (esim. Finnholt & Sproull, 1991; Olson & Bly, 1991; Walther, 1992), muuttuneen vuorovaikutustilanteen merkitystä työtyytyväisyyden kokemisessa on vaikea ennustaa. Shamir ja Salomon (1985) kuvaavat etätyöntekiöiden saavan usein vähemmän palautetta kuin toimistotyöntekijät, sillä heillä on vähemmän kontakteja esimiehiin ja työtovereihin. He saavat palautetta puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa tapahtuvat muutokset saattavat vaikuttaa palautteen ja työtyytyväisyyden väliseen yhteyteen.

Työpaikan sosiaaliset verkostot tarjoavat työntekijälle sosiaalista tukea (Hurlbert, 1991). Cobbin (1976) mukaan sosiaalinen tuki kertoo työntekijälle muun muassa, että yhteisön muut jäsenet pitävät häntä sen tärkeänä jäsenenä, ja että he arvostavat hänen työsuoritustaan. Työyhteisön jäseniltä saatava sosiaalinen tuki ehkäisee työuupumuksen ja stressin kokemista (Ellis & Miller, 1994) sekä tyytymättömyyden tuntemista epävarmuutta herättävissä tilanteissa (Lim, 1996).

Useat tutkijat (Di Martino & Wirth, 1990; Huws ym., 1990; Mehlmann, 1988) ovat olleet huolestuneita siitä, että etätyössä on liian vähän vuorovaikutusta, ja etätyöntekijät saattavat olla sosiaalisesti eristyksissä. Eristyneisyyden kokeminen on seurausta työn tarjoamista vähäisistä mahdollisuuksista vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa (Johnson & Hall, 1988). Kuitenkaan Pekkola (1993) ei havainnut tutkimuksessaan sosiaalisen eristyneisyyden kokemista. Trent, Smith ja Wood (1994) vertasivat toimistossa työskentelevien työntekijöiden ja etätyöntekijöiden kokemaa työstressiä sekä ryhmien saamaa sosiaalisen tuen määrää. Etätyöntekijät saivat toimistotyöntekijöitä vähemmän sosiaalista tukea, mutta he eivät kokeneet itseään sen stressaantuneemmiksi kuin toimistotyöntekijätkään. Sosiaalisen tuen puute ei siis vaikuttanut kielteisesti etätyöntekijöihin.

Tässä tutkimuksessa etätyön ominaisuuksia, erityisesti itsenäisyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta, lähestytään työn viiden ydinpiirteen mallin (Hackman & Oldham, 1975, 1980) näkökulmasta. Sen avulla tutkitaan kaikkiin töihin sisältyviä työn piirteitä (Harvey, 1990). Itsenäisyys ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyys ovat yleisiä, kaikkia etätyönä suoritettavia tehtäviä kuvaavia työn piirteitä, joten Hackmanin ja Oldhamin malli soveltuu etätyön kuvaamisen.

Persoonallisuuden on todettu ennustavan, kuinka työntekijä suoriutuu työstään (esim. Gellatly, Paunonen, Meyer, Jackson, & Goffin, 1991; Motowidlo & Van Scotter, 1994; Tett, Jackson & Rothstein, 1991) ja kuinka tyytyväinen hän on työhönsä (esim. Arvey ym., 1991; Furnham, 1992). Shamirin (1992) mielestä persoonallisuus ja muut työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat etätyössä työn tuloksellisuuteen enemmän kuin toimistossa tehtävässä työssä. Judkins, West ja Drew (1985) ovat todenneet, että valittaessa etätyöhön siirtyviä työntekijöitä on paitsi kartoitettava heidän kykynsä myös heidän persoonallisuuttaan.

Persoonallisuus vaikuttaa siihen, suhtautuuko työntekijä myönteisesti tai kielteisesti tietyt ominaisuudet sisältävään työhön (Staw & Ross, 1985). Itsenäisyyttä ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyyttä on pidetty sekä etätyön etuna että sen haittana (esim. Di Martino & Wirth, 1990; Huws ym., 1990; Shamir, 1992) ja etätyöntekijän persoonallisuus voi siis vaikuttaa siihen, kuinka hän suhtautuu näihin ominaisuuksiin (Heilmann, 1988). Persoonallisuuden vaikutus etätyössä voi mielestämme ilmetä esimerkiksi siten, että yksi työntekijä arvostaa työajan itsemääräämistä sekä häiriötöntä työympäristöä ja pitää niitä myönteisinä ominaisuuksina. Toinen työntekijä arvioi samat työn ominaisuudet kielteisinä. Hän kokee työajan itsemääräämisen johtavan vaikeuksiin työ- ja vapaa-ajan toisistaan erottamisessa sekä muiden työntekijöiden puuttumisen johtavan sosiaaliseen eristyneisyyteen. Heilmannin (1988) mukaan työntekijän persoonallisuus vaikuttaa esimerkiksi siihen, kuinka paljon hän tarvitsee kontakteja muihin työntekijöihin selviytyäkseen työstään. Etätyöhön soveltuvat hyvin sellaiset henkilöt, jotka toivovat työn tarjoavan vain vähän sosiaalisia kontakteja.

Tutkittaessa persoonallisuuden vaikutusta työssä suoriutumiseen tai työtyytyväisyyden kokemiseen on ensin päätettävä, mitkä persoonallisuuden ominaisuudet tai yksilöiden väliset erot ovat tärkeitä (Furnham, 1992; Tett ym., 1991; Van den Berg & Feij,

1993). Persoonallisuutta mittaavan menetelmän valinnassa on otettava huomioon työn asettamat käyttäytymisvaatimukset, jotka määritellään tarkoitukseen sopivan työn analysointimenetelmän avulla (ks. Harvey, 1990). Käyttäytymisvaatimukset voidaan selvittää myös päättelemällä ne käsitteellisen näkemyksen pohjalta. Tett ym. (1991) toteavat, että mikäli työn asettamat käyttäytymisvaatimukset eivät ole selvillä, valitun menetelmän ennustavuus heikkenee.

Valitsimme etätyöntekijöiden persoonallisuutta kuvaavan menetelmän kirjallisuuden perusteella, koska etätyön asettamia käyttäytymisvaatimuksia ei ole selvitetty työn analyysimenetelmien avulla. Kuvaamme etätyöntekijöiden persoonallisuutta yksilöllisten ajattelu- ja toimintataipumuksen näkökulmasta. Jungin (1981[1921]) mukaan ihmiset voidaan jakaa kahdeksaan tyyppiin henkisten asenteiden ja toimintojen perusteella. Henkinen asenne ilmaisee taipumusta suunnata henkiset toiminnot joko ulkomaailman kohteisiin tai ajatuksiin ja käsitteisiin. Henkisiä toimintoja ovat ympäristön ja muiden ihmisten havainnointi sekä taipumus tehdä päätelmiä havaitun tiedon perusteella. Jungin teoriaan on lisätty neljäs dimensio, jonka avulla kuvataan henkilölle tyypillistä tapaa toimia erilaisissa tilanteissa (Briggs Myers & Myers, 1993).

Briggs Myers ja Myers esittelevät dimensiot seuraavasti. Henkistä asennetta kuvataan *ekstraversio - introversio* -dimension (**E**xtraversion - **I**ntroversion) avulla. Ekstravertti suuntautuu ympäristössä olevien asioiden ja tapahtumien todellisiin ominaisuuksiin introvertin keskittyessä puolestaan ympäristöstä muodostamaansa subjektiiviseen käsitykseen. *Aistimus - intuitio* -dimensio (**S**ensing - **I**ntuition) ilmentää henkilön havainnointityyliä. Aistiva henkilö suosii aistiensa avulla saatavaa tietoa ja intuitiivinen henkilö keskittyy havaintojensa herättämiin ajatuksiin.

Ajattelu -tunne -dimensio (**T**hinking - **F**eeling) kuvaa henkilön päätöksentekotapaa. Ajatteleva henkilö pyrkii loogisiin päätelmiin ja on taitava asioiden välisten yhteyksien arvioimisessa. Tunteva henkilö ottaa päätöksenteossa huomioon tilanteeseen liittyvät arvo- ja moraalikysymykset. *Arviointi - havainnointi* -dimensio (**J**udgment - **P**erception) kertoo ympäristöä koskevasta asenteesta. Arvioiva henkilö havainnoi tilannetta, kunnes hän voi tehdä toimintaa ohjaavan päätelmän. Havainnoiva henkilö tarkkailee tilanteessa mahdollisesti tapahtuvia muutoksia. Tilanteen muuttuessa hän harkitsee omaa toimintaansa uudelleen mukauttaen sen vastaamaan uuden tilanteen asettamia vaatimuksia.

Tutkimuksemme ensimmäisenä tavoitteena on kuvata, kuinka tyytyväisiä etätyöntekijät ovat työhönsä, millaisia ominaisuuksia etätyössä on, ja mitä asioita etätyöntekijät pitävät työn etuina tai haittoina. Tutkimme myös, kuinka yksilölliset ajattelu- ja toimintataipumukset kuvaavat etätyöntekijöiden persoonallisuutta. Toisena tavoitteenamme on selvittää missä määrin etätyön ominaisuudet sekä työntekijän ajattelu- ja toimintataipumukset selittävät etätyössä koettua työtyytyväisyyttä. Lisäksi tarkastelemme, ilmeneekö työtyytyväisyyden kokemisessa tai työn ominaisuuksien arvioimisessa ammatti-, sukupuoli- tai ikäryhmäeroja.

TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkittavat

Tutkimuksen perusjoukkona on 101 etätyöntekijää sisältävä rekisteri, jota ylläpitävät Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus ja Fleximarketing ry. Lähetimme rekisterin 67 suomenkieliselle, Turun seudulla asuvalle etätyöntekijälle kirjeen, jossa kutsuimme heidät aineistonkeruutilaisuuteen ja esittelimme lyhyesti tutkimustamme. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, eikä siitä maksettu palkkiota. Osa henkilöistä ilmoitti, ettei tehnyt tutkimusajankohtana etätyötä (27). Jäljelle jääneistä 40 aktiivisesti etätyötä tekevästä henkilöstä muutama (6) ei halunnut osallistua tutkimukseen. Näytteeseen kuului lopulta 34 etätyöntekijää, eli 85 % suomenkielisistä, Turun seudulla asuvista, tutkimusajankohtana etätyötä tehneistä henkilöistä.

Vertasimme tutkimukseen osallistuneita etätyöntekijöitä ja perusjoukkoa neljän taustamuuttujan, sukupuolen, iän, työtehtävien ja asuinpaikan, avulla (liite 1). Lähes kuusikymmentä prosenttia tutkittavista oli naisia; perusjoukossa naisia oli 51 %. Tutkittavien keskimääräinen ikä oli noin 45 vuotta, joka vastasi perusjoukon keskimääräistä ikää. Jaoimme tutkittavat neljään ammattiryhmään, joihin kuuluvat etätyöntekijät tekevät sisällöllisesti erilaisia työtehtäviä. Ensimmäiseen ryhmään kuuluivat atk-, teknisen tai graafisen alan töitä tekevät etätyöntekijät (38 %). Toisen ryhmän muodostivat kielenkäännöstyötä tekevät etätyöntekijät (27 %). Kolmanteen ryhmään kuuluivat erilaisia

toimistotehtäviä tai markkinointityötä tekevät etätyöntekijät (27 %). Neljänteen ryhmään kuuluneiden tutkittavien tekemä työ poikkesi sisällöltään muiden tutkittavien tekemästä työstä. Heistä muodostimme oman ryhmän (8 %). Tutkittavista 56 % asui yli 40 kilometrin päässä Turusta; perusjoukossa vastaava prosenttiosuus oli 52. Taustamuuttujien tarkastelu osoitti näytteen vastaavan tutkimuksen perusjoukkoa.

Tutkittavat olivat tehneet etätyötä keskimäärin neljä vuotta. Neljä henkilöä oli juuri aloittanut etätyöskentelyn, ja yksi oli tehnyt etätyötä 14 vuotta. Päätoimisia etätyöntekijöitä oli 62 %, kaksi kolmesta oli yrittäjiä ja neljännes free lancereita. Ulkopuolisen palveluksessa olevia palkansaajia oli vain 14 %. Sivutoimisesti etätyötä tekevistä 39 % oli free lancereita ja yrittäjiä; palkansaajia oli noin neljäsosa. Kysyttäessä tutkittavilta tekevätkö he mieluummin etätyötä vai tavallista toimistotyötä, 88 % vastasi tekevänsä mieluiten etätyötä.

Kaikki tutkittavat käyttivät työssään tietokonetta, ja lähes kaikki ilmoittivat käyttävänsä sitä tekstinkäsittelyyn. Muita tietokoneella suoritettavia tehtäviä olivat taulukkolaskenta ja piirtäminen. Tutkittavista yli puolet käytti yhteydenpidossa tietokoneen sähköpostiohjelmaa. Muita yhteydenpidossa käytettyjä välineitä olivat kiinteä puhelin, fax ja matkapuhelin. Vain yksi tutkittavista käytti hyväkseen videoneuvotteluyhteyttä. Noin 40 % tutkittavista oli suorittanut joko opisto- tai korkeakoulututkinnon. Tutkittavista 68 % oli avo- tai avioliitossa ja viidesosa oli naimattomia. Noin kahdella kolmasosalla oli lapsia.

Aineistonkeruu

Aineisto kerättiin kyselyllä (liite 2)[1], jonka testasimme etukäteen kolmella etätyöntekijällä. Tutkittavilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn kahdella tavalla. Järjestimme toukokuussa 1997 Turun seudulla kolme aineistonkeruutilaisuutta, joihin osallistui yhdeksän henkilöä. Lähetimme kyselyn yksityiskohtaisine vastausohjeineen postitse 25 tutkittavalle, jotka sitoutuivat vastaamaan kyselyyn sovitun ajan kuluessa. Soitimme heille viikon kuluessa varmistaaksemme, että he olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin anta-

[1] Persoonallisuuskysymysten julkaisuoikeudet on suojattu tekijänoikeuslain nojalla.

miemme ohjeiden mukaisesti.

Kysely ja siitä muodostetut muuttujat

Kyselyn alkuosan kysymyksillä kerättiin tutkittavia ja heidän tekemäänsä työtä koskevat perustiedot. Loput kysymykset koskivat työtyytyväisyyttä, etätyön ominaisuuksia ja tutkittavien persoonallisuutta.

Työtyytyväisyys. Tutkimme Job Diagnostic Survey -menetelmään kuuluvien, (JDS; Hackman & Oldham, 1975, 1980; ks. Vartiainen, 1989) yleistä työtyytyväisyyttä mittaavien kysymysten avulla (kysymykset 55, 60, 63), kuinka tyytyväisiä etätyöntekijät olivat työhönsä. Kysymyksiin vastataan asteikolla 1-7 ja mitä suuremman luvun tutkittava valitsee, sitä tyytyväisempi hän kokee olevansa työhönsä. Muodostimme kysymyksistä keskiarvosummamuuttujan, jonka Cronbachin alfakerroin oli .85.

Työn ominaisuudet. Työn ominaisuuksia mittasimme viiden työn ydinpiirteen sekä kahden täydentävän työn piirteen avulla. Jokaista työn ydinpiirrettä mittasimme kolmella JDS -menetelmään kuuluvalla kysymyksellä. Jokaisessa kysymyksessä on seitsemän vastausvaihtoehtoa (1-7), ja mitä suuremman vaihtoehdon tutkittava valitsee, sitä paremmin piirre kuvaa hänen työtään. Muodostimme kysymyksistä seitsemän keskiarvosummamuuttujaa, joiden vaihteluväli oli 1-7.

Summamuuttujat ovat seuraavat: työn vaatimat taidot (kysymykset 36, 40, 44; α =.87), työkokonaisuus (35, 42, 50; α =.68), työn merkittävyys (37, 47, 53; α =.91), itsenäisyys (34, 48, 52; α =.78), palaute työstä (43, 51; α =.52), palaute ihmisiltä (38, 46, 49; α =.76) ja kanssakäymisen määrä (33, 41; α =.76). JDS:ssä työstä saatavaa palautetta mitanneeseen muuttujaan kuuluu myös kolmas kysymys (39), jonka jätimme pois summamuuttujasta, koska se alensi summamuuttujan alfakerrointa. Samasta syystä poistimme kanssakäymisen määrää mitanneesta summamuuttujasta kysymyksen 45.

Työn edut ja haitat. Työn ominaisuuksien eduksi tai haitaksi arvioimista tutkittiin kysymyksillä 16 ja 17, jotka sisälsivät kaksitoista etätyön etua tai haittaa kuvaavaa väitettä (Salmi, 1991). Kysymykset sisälsivät paitsi valmiita vaihtoehtoja, myös vaihtoehdon, johon tutkittavat saivat itse kirjoittaa etätyön eduksi tai haitaksi arvioimansa

asian. Tutkittavat laittoivat viisi työn etua ja haittaa tärkeysjärjestykseen. Tärkeimmäksi arvioitu väite sai viisi pistettä, toiseksi tärkeimmäksi arvioitu väite sai neljä pistettä ja näin edeten viidenneksi tärkeimmäksi arvioitu väite sai yhden pisteen. Valitsematta jääneet väitteet saivat nolla pistettä. Väitteen keskimääräistä tärkeyttä kuvaavan lukuarvon (asteikolla 0 - 5) saimme laskemalla yhteen kunkin tutkittavan sille antamat pisteet. Saadun summan jaoimme tutkittavien lukumäärällä.

Persoonallisuuden arvioiminen. Kuvasimme persoonallisuutta yksilöllisiä ajatteluja toimintataipumuksia arvioivan Myers-Briggs Type Indicatorin (MBTI; Myers & McCaulley, 1985) avulla, jonka saimme käyttöömme Puolustusvoimien koulutuskeskuksesta. Jokaisessa kysymyksessä on kaksi vastausvaihtoehtoa, A ja B, jotka kuvaavat dimension ääripäitä. Tutkittava joutui valitsemaan toisen kysymykseen annetuista vaihtoehdoista. A:n valinta viittaa yksilön taipumukseen olla ekstraversiivinen, aistiva, ajatteleva tai arvioiva riippuen siitä, mitä dimensiota kysymys mittaa. B:n valinta viittaa yksilön taipumukseen olla introvertti, intuitiivinen, tunneihminen tai havainnoiva.

Ekstraversio - introversio -dimensiota mittasimme yhdeksällä kysymyksellä (esim. *"Pidät siitä, että A. ympärilläsi on paljon ihmisiä, kun työskentelet. B. saat työskennellä yksin ja sinua häiritään vain satunnaisesti."*). E-I -dimension keskiarvosummamuuttujan alfakerroin oli .61. Aistimus - intuitio -dimensiota mittasimme 17 kysymyksellä (esim. *"Kumpi sanaryhmä vetoaa sinuun enemmän? A. Tosiasia, ratkaiseva, realistinen. B. Mielikuvituksellinen, impulsiivinen, idealistinen."*). S-N -dimension alfakerroin oli .61.

Ajattelu - tunne -dimensiota mittasimme 19 kysymyksellä (esim. *"Jos olisit tuomari, tarkastelisit asioita A. lain kannalta. B. olosuhteet huomioon ottaen."*). T-F -dimension alfakerroin oli .73. Arviointi - havainnointi -dimensiota mittasimme 16 kysymyksellä (esim. *"Haluaisit toimintosi olevan A. etukäteen suunniteltuja. B. hetken mielijohteessa toteutettuja."*). J-P -dimension alfakerroin oli .69.

Poistimme jokaisesta dimensiosta kysymyksiä, jotka eivät korreloineet muiden samaa dimensiota mitanneiden kysymysten kanssa. E-I - ja T-F -dimensioista poistimme kaksi ja S-N -dimensiosta poistimme neljä kysymystä. J-P -dimensiosta poistimme kaikkiaan viisi kysymystä. Poistettuja kysymyksiä oli yhteensä 13 kappaletta (esim. *"Mielestäsi astrologia on A. ikävystyttävää B. mieltä kiihottavaa"*).

Tutkittava kuuluu jokaisessa dimensiossa ryhmään, jota kuvaavia vaihtoehtoja hän valitsee enemmän. Tutkimme ryhmään kuulumisen lisäksi sitä, miten selkeää ryhmään kuuluminen on. Teimme tämän pisteyttämällä dimensiot jatkuvalle asteikolle, jonka vaihteluväli on 0-1 (esim. Carskadon, 1977; Short & Grasha, 1995). Keskiarvon ollessa pienempi kuin .50 tutkittava sijoittuu dimensiossa luokkiin E, S, T tai J. Keskiarvon ylittäessä .50 tutkittava sijoittuu luokkiin I, N, F tai P.

Tilastolliset analyysit

Teimme tilastolliset analyysit SPSS for Windows -ohjelmalla. Kuvasimme työtyytyväisyyttä, työn ominaisuuksia, työn etujen ja haittojen kokemista sekä ajattelu- ja toimintataipumuksia keskiarvojen avulla. Käytimme miesten ja naisten välisissä vertailussa Studentin t-testiä. Ikä- ja ammattiryhmien keskinäisissä vertailuissa käytimme yksisuuntaista varianssianalyysiä, parittaiset vertailut teimme pienimmän merkitsevyyden menetelmällä (LSD).

Kuvaamme etätyöntekijöiden persoonallisuutta sekä yksittäisten dimensioiden että niistä muodostettujen ryhmien avulla. Neljästä MBTI -dimensiosta muodostetaan yleensä 16 persoonallisuustyyppiä, mutta niiden käyttäminen ei ollut mielekästä 34 tutkittavan aineistossa. Sen sijaan käytimme hierarkkista klusterianalyysiä (Wardin menetelmää) saadaksemme esille toisistaan eroavia persoonallisustyyppiryhmiä, jotka kuvaavat keskimäärin niihin kuuluvia tutkittavia. Dendrogrammin ja klusteroinnissa käytettyjen muuttujien keskiarvojen perusteella valitsimme lopulliseksi ratkaisuksi neljä persoonallisuusryhmää. Muodostimme keskiarvojen avulla ryhmiä kuvaavat nelikirjaimiset MBTI -persoonallisuustyypit ja nimesimme ryhmät Hirshin ja Kummerowin (1989) tyyppikuvausten perusteella. Tutkimme lisäksi yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, mitkä muuttujat erottivat ryhmän muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi.

Työ-, persoonallisuus- ja työtyytyväisyysmuuttujien keskinäisiä yhteyksiä tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Tiivistimme muuttujaryhmien (työ- ja persoonallisuusmuuttujat) sisältämää informaatiota pääkomponenttianalyysin avulla. Käytimme pääkomponenttianalyyseissä laskettuja summapistemääriä selittäessämme etätyöntekijöiden

kokemaa työtyytyväisyyttä. Selitimme työtyytyväisyyden kokemista hierarkkisen regressioanalyysin avulla siten, että ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin sukupuolen, iän ja koulutuksen vaikutus. Toisella askeleella lisäsimme selittäjiksi persoonallisuutta kuvaavat pääkomponenttisummapisteet ja kolmannella askeleella työn ominaisuuksia kuvaavat pääkomponenttisummapisteet. Klusterianalyysissä muodostettuja persoonallisuusryhmiä vertailimme yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla työtyytyväisyyden, työn ominaisuuksien sekä työn etujen ja haittojen kokemisen suhteen.

TULOKSET

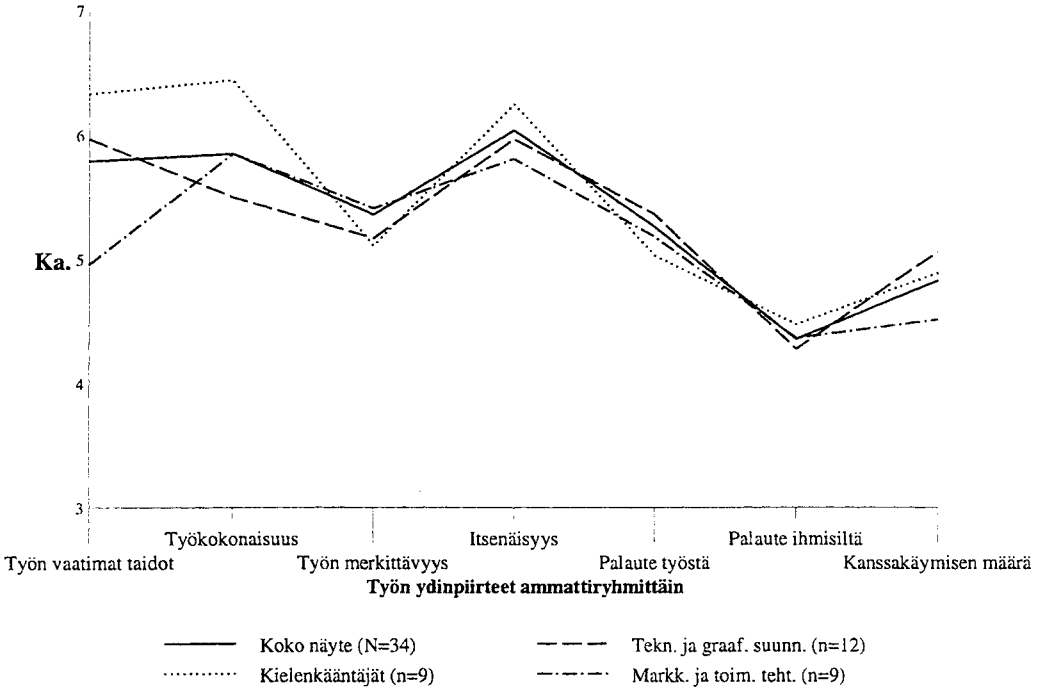
Kuvailevat tulokset

Työtyytyväisyys. Etätyöntekijät olivat tyytyväisiä tekemäänsä työhön. Työtyytyväisyyden astetta mitanneen summamuuttujan keskiarvo oli koko joukossa 5.8 (s = 1.3). Jaoimme tutkittavat koetun työtyytyväisyyden suhteen kolmeen ryhmään. Tyytyväisiä olivat ne tutkittavat, joiden keskiarvo oli 5-7, jossain määrin tyytyväisten keskiarvo vaihteli 3-5 välillä ja tyytymättömien työntekijöiden keskiarvo vaihteli välillä 1-3. Enemmistö tutkittavista (82 %) oli tyytyväisiä tekemäänsä työhön ja jossain määrin tyytyväisiä oli 12 %. Ainoastaan 6 % tutkimukseemme osallistuneista etätyöntekijöistä koki olevansa tyytymättömiä tekemäänsä työhön.

Naisten ja miesten tai ammattiryhmien välillä ei ollut eroja työtyytyväisyyden kokemisessa. Sen sijaan työtyytyväisyyden kokemisessa oli eroja eri ikäryhmissä, $F(3,30) = 1.68$, $p<.05$. Tyytyväisimpiä työhönsä olivat 45 - 54 -vuotiaiden ryhmään kuuluvat tutkittavat (ka = 6.3). Tämä ryhmä erosi 35 - 44 -vuotiaiden ryhmästä (ka = 5.2).

Työn ominaisuudet. Etätyöntekijät kuvasivat työnsä ominaisuuksia viiden työn ydinpiirteen ja kahden täydentävän työn piirteen avulla. Kuviossa 1 ovat etätyön ominaisuudet koko joukossa ja kolmessa ammattiryhmässä. Etätyöntekijät arvioivat työnsä ominaisuuksia myönteisesti. Työ on heistä varsin itsenäistä, se sisältää vähän ennalta määrätyllä tavalla suoritettavia tehtäviä, ja heillä on paljon päätösvaltaa työnsä suhteen (ka = 6.04, s = 1.04). Työ on usein tietyn kokonaisuuden alusta loppuun saattamista, eli

työntekijä kykenee tunnistamaan työnsä tulokset lopullisesta tuotteesta tai palvelusta (ka = 5.85, s = 1.18).



KUVIO 1. Työn ydinpiirteet ammattiryhmittäin. *Huom.* Muuttujien todellinen vaihteluväli on 1-7, kuviossa asteikko esitetään muodossa 3-7.

Tutkittavien mielestä työn suorittaminen edellyttää monipuolista taitojen ja kykyjen hallintaa (ka = 5.74, s = 1.26) ja hyvällä työsuorituksella on kohtalaisen suuri merkitys muille ihmisille, esimerkiksi asiakkaille (ka = 5.36, s = 1.50). Työn suorittaminen edellyttää heidän mielestään vain jonkun verran kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa (ka = 4.79, s = 1.32). Tulosten mukaan etätyöntekijät saivat suoriutumistaan koskevaa palautetta enemmän työn tekemisestä (ka = 5.25, s = .84) kuin muilta ihmisiltä (ka = 4.38, s = 1.35).

Kuviosta ilmenee, että eri ammattiryhmiin kuuluneet etätyöntekijät arvioivat työnsä ominaisuuksia eri tavoin. Ryhmät eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi työssä vaadittavien taitojen määrässä, $F(3,33) = 3.34$, $p<.05$. Kielenkäännöstyötä tekevät arvioivat työnsä edellyttävän monipuolisempaa taitojen hyödyntämistä kuin markkinointi- ja toimistotyötä tekevät. Muiden työn piirteiden kohdalla ryhmien väliset erot eivät olleet

tilastollisesti merkitseviä. Miehet (ka = 5.48) kuvasivat työssään olevan enemmän kanssakäymistä kuin naiset (ka = 4.32), t(30)= 2.81, p<.01.

Työstä saatavan palautteen määrässä oli ikäryhmien välisiä eroja, F(3,30) = 1.63, p<.05. 25 - 34 -vuotiaiden ryhmä arvioi saavansa tekemästään työstä vähemmän palautetta (ka = 4.67) kuin 45 - 54 -vuotiaiden ryhmä (ka = 5.51).

Työn etujen ja haittojen tarkastelussa otimme huomioon ne väitteet, jotka olivat keskimäärin viiden tärkeimmän joukossa (keskiarvon vaihteluväli 0-5). Tutkittavat mainitsivat etätyön suurimmaksi eduksi mahdollisuuden järjestää työajat itselle sopiviksi (ka = 2.70) ja toiseksi suurimmaksi työnteon itsenäisyyden (ka = 2.45). Kolmanneksi suurimpana etuna he pitivät mahdollisuutta määrätä itse työrytmistään (ka = 2.33). Muita eduiksi mainittuja seikkoja olivat työrauha, työmatkojen välttäminen ja etätyön mahdollistama saaristossa tai maaseudulla asuminen.

Tutkittavat mainitsivat työn suurimmaksi haitaksi epävarmuuden työn jatkumisesta (ka = 2.39) ja toiseksi suurimmaksi haitaksi jatkuvan tarpeen työskennellä (ka = 2.00). Kolmanneksi suurimpana haittana he pitivät kiirettä ja kireitä aikatauluja (ka = 1.88). Muita haittoja olivat työn vähäisyys, työvälineisiin liittyvät ongelmat ja työtovereiden puuttuminen.

Vastaajien itse mainitsemia etuja olivat mahdollisuus itsensä työllistämiseen, peräkkäisiin lyhytkestoisiin työsuhteisiin ja ammattitaidon ylläpitämiseen tilanteessa, jossa päätoiminen työ ei vastaa koulutusta. Haitoista esille tulivat taloudellisten voimavarojen vähäisyys sekä asiakkaiden ennakkoluulot etätyötä kohtaan.

Vertailimme työn etujen ja haittojen kokemista ammattiryhmittäin. Työnteon tehokkuus ei ollut koko näytteessä viiden tärkeimmän edun joukossa, mutta ammattiryhmät erosivat toisistaan sen arvostamisessa, F(3,30) = 1.64, p<.05. Atk-, teknisen tai graafisen alan työntekijöille (ka = 1.62) se oli tärkeämpi etu kuin kielenkääntäjille (ka = .33). Ammattiryhmien välillä oli eroja myös työn vähäisyyden haitaksi kokemisessa, F(3,30) = 2.33, p<.05. Se oli kielenkääntäjille (ka = 2.44) suurempi ongelma kuin atk-, teknisen tai graafisen alan työntekijöille (ka = .69).

Myös sukupuoli oli yhteydessä työn vähäisyyden ongelmaksi kokemiseen, t(31) = -2.35, p<.05. Se oli naisille (ka = 2.50) suurempi ongelma kuin miehille (ka = .86). Ammattiryhmien välillä havaitut erot saattavat selittyä sillä, että enemmistö

kielenkääntäjistä oli naisia ja vastaavasti enemmistö atk-työtä tekevistä oli miehiä.

Ikäryhmät erosivat toisistaan työtovereiden puuttumisen haitaksi kokemisessa, $F(3,30) = 2.39$, $p<.09$. Se oli suurempi ongelma 25 - 34 -vuotiaiden ryhmälle (ka = 2.33) kuin 35 - 44 -vuotiaiden ryhmälle (ka = .46). Ryhmät erosivat toisistaan myös eristyneisyyden tai yksinäisyyden kokemisessa, $F(3,30) = 3.48$, $p<.05$. Sekä 25 - 34 -vuotiaiden ryhmä (ka = 2.33) että yli 54 -vuotiaiden ryhmä (ka = 2.00) erosivat 35 - 44 -vuotiaiden ryhmästä (ka = .18). Ikä oli yhteydessä vielä työn vähäisyyden haitaksi kokemiseen, $F(3,30) = 2.26$, $p<.10$. Se oli suurempi ongelma 25 - 34 -vuotiaiden ryhmälle (ka = 3.17) kuin 35 - 44 -vuotiaiden ryhmälle (ka = .73).

Etätyöntekijöitä kuvaavat ajattelu- ja toimintataipumukset. Henkistä asennetta määrittävällä E-I -dimensiolla tutkittavat jakaantuivat tasaisesti: 52 % oli ekstraversiivisia ja 48 % introversiivisia. Havainnointitaipumusta arvioivalla S-N -dimensiolla intuitiivisia (73 %) oli enemmän kuin aistivia (27 %). Päättelytaipumusta kuvaavalla T-F -dimensiolla reilu kolmannes sijoittui ajattelevien luokkaan (36 %) ja suurin osa tuntevien luokkaan (64 %). Toimintataipumusta tutkineella J-P -dimensiolla kolme neljästä tutkittavasta oli arvioivia (74 %) ja neljännes havainnoivia (26 %).

Persoonallisuustyypin vahvuutta kuvaavista keskiarvoista on todettavista, että keskiarvot olivat kolmella ensimmäisellä dimensiolla varsin lähellä jompaankumpaan luokkaan jakavaa raja-arvoa ($\approx .50$). E-I -dimension keskiarvo oli .48 (s = .24), S-N -dimension .57 (s = .18) ja T-F -dimension .57 (s = .18). Viimeisellä, eli J-P -dimensiolla etätyöntekijät sijoittuivat selkeämmin arvioivien luokkaan (ka = .38, s = .20).

Vertasimme dimensioluokkiin sijoittautumista ammattiryhmittäin. Ryhmät erosivat T-F -dimensiolla, $F(3,32)= 3.50$, $p<.05$. Atk-, teknisen tai graafisen alan työntekijät (ka = .47) olivat ajattelevia, kielenkääntäjät tuntevia (ka = .70). Myös sukupuolella oli merkitystä dimensioluokkiin sijoittumisessa, $t(31) = -2.54$, $p<.05$. Miehet olivat ajattelevia (ka = .48) ja naiset tuntevia (ka = .63). Ikä ei vaikuttanut dimensioluokkiin sijoittautumiseen.

Etätyöntekijöitä kuvaavat persoonallisuusryhmät. Klusterianalyysissä käytettiin neljää ajattelu- ja toimintataipumuksia kuvaavaa dimensiota kriteerimuuttujina, joiden avulla ryhmittely tehtiin. Nimesimme ryhmät siten, että muodostimme dimensiokeskiarvojen perusteella nelikirjaimiset persoonallisuustyypit (taulukko 1). Ne kuvaavat keski-

määräisesti ryhmään kuuluneiden tutkittavien persoonallisuutta. Ryhmäkuvaukset perustuvat Hirshin ja Kummerowin (1989) esittelemiin MBTI -tyyppikuvauksiin.

TAULUKKO 1. Persoonallisuusryhmien väliset erot MBTI -dimensioilla.

		Arvo-suuntau-tuneet (n = 7)	Tosiasia-suuntau-tuneet (n = 7)	Tehtävä-suuntau-tuneet (n = 13)	Yksilö-suuntau-tuneet (n = 6)	F	df	p
MBTI-dimensiot								
Ekstraversio -	ka	**.48**	**.40**	**.38**	**.82** [1]	9.12	29	.001
introversio (E - I)	s	.09	.23	.19	.11			
Aistimus -	ka	**.74** [1]	**.30**	**.64**	**.54**	31.92	29	.000
intuitio (S - N)	s	.10	.10	.08	.09			
Ajattelu -	ka	**.77** [1]	**.52**	**.48**	**.58**	5.57	29	.01
tunne (T - F)	s	.11	.22	.16	.07			
Arviointi -	ka	**.62** [1]	**.17**	**.37**	**.35**	11.74	29	.000
havainnointi (J - P)	s	.14	.08	.17	.12			

Keskiarvojen vaihteluväli on 0 - 1.

Keskiarvon ollessa pienempi kuin .50, persoonallisuusryhmä sijoittuu luokkiin E, S, T tai J. Keskiarvon ylittäessä .50, persoonallisuusryhmä sijoittuu luokkiin I, N, F tai P.

[1] Alleviivattu ja keskiarvo erosi ryhmien välisissä parivertailuissa (LSD) lihavoiduista keskiarvoista tilastollisesti merkitsevästi.

Ensimmäisen ryhmän dimensiokeskiarvoista muodostui persoonallisuustyyppi ENFP. Nimesimme ryhmän *arvosuuntautuneiksi* ja siihen kuului seitsemän tutkittavaa (21 %). Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä arvosuuntautuneiden ryhmä erosi muista ryhmistä S-N, T-F ja J-P -dimensioilla (taulukko 1). Keskiarvoista voi todeta ryhmän edustavan tutkimuksessamme persoonallisuustyyppiä, joka on vahvasti intuitiivinen, tunteva ja havainnoiva. Arvosuuntautuneille on tärkeää, että työ vastaa henkilökohtaisia arvoja; muussa tapauksessa työstä saatava palkka ei tuota heille tyydytystä. Arvosuuntautuneet henkilöt työskentelevät mielellään laajojen kokonaisuuksien parissa, koska he eivät ole kiinnostuneita työhön liittyvistä yksityiskohdista. He ovat joustavia, sopeutuvia, kykenevät löytämään ongelmatilanteissa tavallisuudesta poikkeavia ratkaisuja ja haluavat suorittaa työn omalla tavallaan.

Toisen ryhmän persoonallisuustyyppi oli ESTJ. Nimesimme ryhmän *tosiasiasuuntautuneiksi*. Ryhmä edusti selkeimmin aistivaa ja arvioivaa persoonallisuustyyppiä. Kuvaamme tähän ryhmään kuuluneita seitsemää tutkittavaa (21 %) loogiseen päättelyyn tukeutuviksi henkilöiksi, joille tosiasiat ovat tärkeitä. He kiinnittävät huomiota työssä oleviin yksityiskohtiin, eivätkä pidä työssä tapahtuvista muutoksista, koska he pyrkivät tilanteiden ennakoimiseen.

Kolmannen ryhmän dimensiokeskiarvoista muodostimme persoonallisuustyypin ENTJ ja ryhmään kuului kolmetoista tutkittavaa (40%). Kuvaamme sitä *tehtäväsuuntautuneeksi* ja se oli ryhmistä selkeimmin ekstraversiivinen. Tehtäväsuuntautuneet haluavat työssään keskittyä tehtävien suorittamiseen ja kontrolloida työn etenemistä loogisuuden sekä päättäväisyyden avulla. He ovat kilpailuhenkisiä ja kiinnostuneista uusista tehtävistä sekä ihmisistä.

Neljännen ryhmän keskiarvoista saimme persoonallisuustyypin INFJ. Ryhmään kuului kuusi henkilöä (18 %) ja nimesimme sen *yksilösuuntautuneiksi*. Taulukosta 1 ilmenee, että ryhmä erosi yksisuuntaisessa varianssianalyysissa muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi E-I -dimensiolla ja dimensiokeskiarvo (.82) osoittaa ryhmän olevan vahvasti introversiivinen erottaen sen kolmesta muusta ryhmästä, joihin kuuluvat henkilöt olivat ekstraversiivisiä. Yksilösuuntautuneet pyrkivät löytämään asioihin uusia näkökulmia ja pitävät henkilökohtaisia arvoja tärkeinä. Tämän vuoksi he arvostavat työn itsenäistä suorittamista ja pitävät rauhallisesta työympäristöstä, jossa he voivat tarvittaessa tehdä yhteistyötä muiden ihmisten kanssa.

Muodostamamme persoonallisuusryhmät eivät eronneet toisistaan ammattiryhmiin jakautumisen, sukupuolen tai iän suhteen.

Työn piirteiden, persoonallisuuden ja työtyytyväisyyden väliset yhteydet

Korrelaatiot. Työmuuttujista työn merkittävyys (r = .59), itsenäisyys (r = .55), työn vaatimat taidot (r = .47) ja työstä saatava palaute (r = .40) korreloivat voimakkaasti työtyytyväisyyden kanssa (taulukko 2). Tutkittavat olivat tyytyväisiä silloin, kun heidän tekemällään työllä oli merkitystä muille ihmisille, ja he saivat työskennellä itsenäisesti.

Työtyytyväisyys oli yhteydessä myös siihen, että tutkittavilla oli mahdollisuus taitojensa monipuoliseen hyödyntämiseen ja siihen, että työ tarjosi etenemistä koskevaa palautetta. Kanssakäymisen määrän ja työtyytyväisyyden välinen negatiivinen korrelaatio ($r = -.40$) ilmentää sitä, että mitä enemmän työ sisältää kanssakäymistä, sitä vähäisempää koettu työtyytyväisyys on.

Persoonallisuusmuuttujilla ei ollut yhteyksiä työtyytyväisyyteen. Sen sijaan työ- ja persoonallisuusmuuttujat olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa. Ajattelu - tunne -dimensio korreloi negatiivisesti kanssakäymisen määrän kanssa ($r = .-41$, $p<.01$). Tuntevat kokivat, että työ sisältää vähemmän kanssakäymistä. Ekstraversio - introversio -dimensio korreloi negatiivisesti työstä saatavan palautteen kanssa, ($r = -.36$, $p<.05$) eli introvertit kokivat saavansa työstään vähemmän palautetta. Sama dimensio korreloi negatiivisesti ($r = -.31$, $p<.05$) myös työn merkityksellisyyden kanssa. Introvertit kokivat työsuorituksella olevan vähemmän merkitystä muiden ihmisten elämään.

Etätyön ominaisuuksia mitanneilla työn piirremuuttujilla oli keskinäisiä yhteyksiä. Itsenäisyyden kokeminen korreloi voimakkaasti työn vaatimien taitojen ($r = .72$), työn merkitykselliseksi kokemisen ($r = .45$), työkokonaisuuden ($r = .43$) ja työstä saatavan palautteen ($r = .37$) kanssa. Työn vaatimien taitojen määrä oli yhteydessä myös työn merkittävyyteen ($r = .47$) ja työstä saatavaan palautteeseen ($r = .38$). Työstä saatava palaute oli yhteydessä lisäksi työn merkittävyyteen ($r = .31$).

Etätyöntekijöiden persoonallisuutta mitanneiden muuttujien välillä oli keskinäisiä yhteyksiä. Arviointi - havainnointi (J-P) -dimensio korreloi sekä aistimus- intuitio (S-N) -dimension ($r = .54$) että ajattelu - tunne (T-F) -dimension ($r = .40$) kanssa. Korrelaatiot osoittavat, että toimintataipumusta ilmentävä J-P -dimensio mittaa osin samoja persoonallisuuden ominaisuuksia kuin havainnointi- ja päätöksentekotyyliä mittaavat S-N ja T-F -dimensiot. Tulokset ovat samansuuntaiset kuin Nordvikin (1994) tutkimuksessa.

TAULUKKO 2. Työn piirremuuttujien, työtyytyväisyyden ja persoonallisuusmuuttujien väliset yhteydet.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Työn piirteet												
1. Työn vaatimat taidot												
2. Työkokonaisuus	.07											
3. Työn merkittävyys	.47**	-.11										
4. Itsenäisyys	.72 **	.43 **	.45 **									
5. Palaute työstä	.38 *	-.05	.31 *	.37*								
6. Palaute ihmisiltä	.15	.09	-.22	.11	.24							
7. Kanssakäymisen määrä	.18	-.13	-.03	-.13	.08	.17						
8. **Työtyytyväisyys**	.47 **	-.02	.59 **	.55 **	.40 **	.12	-.40*					
MBTI -dimensiot												
9. Ekstraversio - introversio (E-I)	-.15	-.08	-.31 *	-.18	-.36*	-.08	.08	-.12				
10. Aistimus - intuitio (S-N)	.21	.09	.13	-.08	-.12	-.03	-.08	.07	.00			
11. Ajattelu - tunne (T-F)	.02	.26	-.01	.12	-.06	-.00	-.41**	.20	-.15	.22		
12. Arviointi - havainnointi (J-P)	.20	-.02	.15	.06	.14	.00	-.23	.27	-.05	.54 **	.40 *	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Pääkomponenttien muodostaminen. Työmuuttujien keskinäiset yhteydet ilmentävät niiden mittaavan joitakin yhteisiä tekijöitä; tilanne on sama persoonallisuusmuuttujien kohdalla. Teimme pääkomponenttianalyysit sekä työ- että persoonallisuusmuuttujille tiivistääksemme niiden sisältämää informaatiota. Analyysien tulokset esitellään taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Työ- ja persoonallisuusmuuttujien Varimax-rotatoidut pääkomponenttiratkaisut.

	Pääkomponentit				Pääkomponentit	
Työmuuttujat	I	II	III	Persoonallisuusmuuttujat	I	II
I pääkomponentti				**I pääkomponentti**		
1. Työn vaatimat taidot	.86	.09	.15	1. S-N -dimensio	.82	.12
2. Työn merkittävyys	.76	-.19	-.42	2. J-P -dimensio	.87	-.08
3. Itsenäisyys	.79	.52	-.00	3. T-F -dimensio	.57	-.46
4. Tieto työn tuloksista	.63	-.11	.30	**II pääkomponentti**		
II pääkomponentti				4. E-I -dimensio	.05	.93
5. Työkokonaisuus	.02	.89	.09			
III pääkomponentti						
6. Kanssakäymisen määrä	.11	-.47	.56			
7. Palaute ihmisiltä	.06	.16	.85			
Ominaisarvo	2.39	1.38	1.18	Ominaisarvo	1.80	1.04
Selitysprosentti	34.2	19.8	16.9	Selitysprosentti	45.1	26.1
Yhteinen selityspros.			70.9	Yhteinen selityspros.		71.1

Työn piirremuuttujat tiivistyivät kolmeen pääkomponenttiin, joiden ominaisarvo oli suurempi kuin yksi. Ratkaisun kokonaisselitysaste oli 71 %. Muuttujan kuuluminen tiettyyn pääkomponenttiin määräytyi ensisijaisesti voimakkaimman latauksen perusteella. Ensimmäiseen pääkomponenttiin sisältyivät itsenäisyyden astetta, työssä vaadittavien taitojen ja kykyjen määrää, työntekijän kokemaa merkityksellisyyden tunnetta ja työn tarjoamaa palautetta mitanneet muuttujat.

Nimesimme pääkomponentin *työn monipuolisuudeksi.* Se kuvaa työntekijällä olevia mahdollisuuksia työtään koskevien päätösten tekemiseen, taitojen monipuoliseen hyö-

dyntämiseen, työn merkitykselliseksi kokemiseen ja etenemistä koskevan palautteen saamiseen itse työn tekemisestä. Toinen pääkomponentti sisälsi muuttujan, jotka mittasi tietyn kokonaisuuden alusta loppuun tekemistä. Nimesimme pääkomponentin *työkokonaisuudeksi*. Se kertoo työntekijän mahdollisuudesta suorittaa työ alusta loppuun haluamallaan tavalla. Kolmas pääkomponentti eli *vuorovaikutus työssä* sisältää muilta ihmisiltä saatavaa palautetta ja kanssakäymisen määrää mittaavat muuttujat.

Persoonallisuutta mitanneet muuttujat muodostivat kaksi pääkomponenttia, joiden ominaisarvot olivat suuremmat kuin yksi. Ratkaisu selitti 71 % kokonaisvaihtelusta. Ensimmäinen pääkomponentti sisälsi kolme neljästä persoonallisuutta mitanneesta muuttujasta. Ne kuvaavat *ympäristöön suhtautumista* eli havainnointi-, päättely- ja toimintataipumusta. Pääkomponentin sisältö eroaa Jungin (1981[1921]) henkisiä toimintoja koskevasta määritelmästä, jossa havaitseminen, päätteleminen ja niihin pohjautuva toiminta ovat erillisiä käsitteitä. Toinen pääkomponentti sisälsi ekstraversio-introversio -dimension. Se kuvaa *ympäristöön suuntautumista* eli sitä, onko yksilö kiinnostunut ympäristöstään vai ajatuksistaan.

Regressioanalyysi. Tutkimme hierarkkisen regressioanalyysin avulla persoonallisuutta ja työn ominaisuuksia työtyytyväisyyden selittäjinä (taulukko 4). Kontrolloimme taustamuuttujien vaikutuksen laittamalla ne malliin ensimmäisellä askeleella. Persoonallisuutta kuvaavat pääkomponenttisummapistemäärät lisäsimme malliin toisella askeleella ja lopuksi lisäsimme malliin etätyön ominaisuuksia kuvaavat pääkomponenttisummapistemäärät.

Etätyöntekijöiden kokemaa työtyytyväisyyttä selitti tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan työn monipuolisuutta kuvaava pääkomponenttisummapistemäärä. Työn ominaisuudet selittivät kaikkiaan 50 % etätyöntekijöiden kokemasta työtyytyväisyydestä. Sen sijaan, persoonallisuuspääkomponentit ja taustamuuttujat eivät selittäneet työtyytyväisyyden kokemista. Kokonaisuudessaan malliin valitsemamme muuttujat selittivät 64 % etätyöntekijöiden kokemasta työtyytyväisyydestä.

TAULUKKO 4. Hierarkkinen regressiomalli etätyöntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä.

	Työtyytyväisyys		
Muuttujat	B	SE B	β
Taustamuuttujat			
1. Ikä	.29	.31	.21
2. Sukupuoli	.63	.57	.24
3. Ammatillinen koulutus	.10	.27	.07
$\Delta R^2 = .05$			
Persoonallisuusmuuttujat			
3. Ympäristöön suhtautuminen	.25	.26	.19
4. Ympäristöön suuntautuminen	-.12	.29	-.09
$\Delta R^2 = .09$			
Työn ominaisuudet			
5. Työkokonaisuus	.11	.21	.08
6. Vuorovaikutus työssä	-.12	.26	-.08
7. Työn monipuolisuus	.88	.20	.67**
$\Delta R^2 = .50$***			
Kokonaisselitysaste $R^2 = .64$* F(8,24) = 2.94*			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 B = regressiokerroin, SE B = regressiokertoimen keskivirhe, β = stand. beta -kerroin.

Persoonallisuusryhmien väliset erot työn arvioinnissa. Muodostamamme neljä persoonallisuusryhmää eivät eronneet koetun työtyytyväisyyden suhteen, mutta persoonallisuusryhmät arvioivat työn ominaisuuksia eri tavoin (taulukko 5).

Ryhmien arviot työssä vaadittavien taitojen määrästä erosivat toisistaan F(3,29) = 2.72, p = .06. Yksilösuuntautuneet arvioivat taitojen määrän vähäisemmäksi kuin tehtävä- ja arvosuuntautuneet. Ryhmien välillä oli eroja myös itsenäisyyden määrässä, F(3,29) = 2.83, p = .06. Yksilösuuntautuneet arvioivat työssä olevan vähemmän itsenäisyyttä kuin arvo- ja tosiasiasuuntautuneet. Työn suorittamisessa tarvittavan kanssakäymisen määrässä oli ryhmien välisiä eroja F(3,29) = 3.07, p<.05. Yksilösuuntautuneet arvioivat työssään olevan vähemmän kanssakäymistä kuin tosiasia- ja tehtäväsuuntautuneet.

TAULUKKO 5. Persoonallisuusryhmien väliset erot työn arvioimisessa.

		Arvo-suuntau-tuneet	Tosi-asiasuun-tautuneet	Tehtävä-suuntau-tuneet	Yksilö-suuntau-tuneet	F	df	p
Työn ominaisuudet [1]								
Työn vaatimat taidot	ka	**6.52**	5.71	**5.87**	**4.67** [3]	2.72	29	.06
	s	.38	1.15	1.39	1.31			
Itsenäisyys	ka	**6.47**	**6.52**	5.87	**5.17** [3]	2.83	29	.06
	s	.63	.50	1.32	.66			
Kanssakäyminen	ka	4.76	**5.38**	**5.23**	**3.72** [3]	3.07	29	.05
	s	.76	1.58	.92	1.22			
Etätyön edut [2]								
Työrytmi	ka	**4.00**	2.43	**1.38** [3]	2.33	3.77	29	.05
	s	1.16	1.81	1.66	1.97			
Etätyön haitat [2]								
Eristyneisyys	ka	**.00** [3]	**.57** [3]	1.15	**2.50**	3.29	29	.05
	s	-	1.13	1.68	2.17			
Työvälineet	ka	1.29	**.00** [3]	**2.15**	1.33	2.99	29	.05
	s	1.89	-	1.63	1.75			

[1] Työn ominaisuuksien keskiarvon vaihteluväli on 1-7. Mitä suurempi keskiarvo on, sitä vahvempi työn ominaisuus on.
[2] Työn etujen ja haittojen keskiarvojen vaihteluväli on 0-5. Mitä suurempi keskiarvo on, sitä suurempi työn etu tai haitta on.
[3] Alleviivattu keskiarvo erosi ryhmien välisissä parivertailuissa (LSD) lihavoiduista keskiarvoista tilastollisesti merkitsevästi.

Ryhmien välillä oli eroja myös työn etujen ja haittojen kokemisessa. Ryhmät erosivat arvioissaan siinä, onko mahdollisuus työrytmin määräämiseen tärkeä työn etu, $F(3,29) = 3.77$, $p<.05$. Tämä oli arvosuuntautuneille tutkittaville tehtäväsuuntautuneita tärkeämpi työn etu. Ryhmät erosivat eristyneisyyden tai yksinäisyyden haitaksi kokemisessa $F(3,29) = 3.29$, $p<.05$. Yksilösuuntautuneiden arvion mukaan eristyneisyys oli työn haitta, jota se ei ollut arvo- ja tosiasiasuuntautuneille tutkittaville. Ryhmät kokivat työvälineisiin liittyvät ongelmat eri tavalla, $F(3,29) = 2.99$, $p<.05$. Tehtäväsuuntautuneet kokivat tämän etätyön haitaksi. Sen sijaan yksikään tosiasiasuuntautuneiden ryhmään kuulunut tutkittava ei maininnut eristyneisyyttä työn haitaksi.

POHDINTA

Tutkimustulostemme mukaan neljä viidestä etätyöntekijästä oli tyytyväinen tekemäänsä työhön. Työtyytyväisyyden kokemista selittäviä etätyön ominaisuuksia ovat itsenäisyys, työssä vaadittavat taidot, työstä saatava palaute ja työn merkittävyys, jotka muodostavat yhdessä kuvan monipuolisesta ja mielekkäästä työstä. Etätyöntekijät voivat vaikuttaa työhönsä itsenäisen päätöksenteon kautta, voivat hyödyntää monipuolisesti hallitsemiaan taitoja työn suorittamisessa, ja arvioivat työnsä etenemistä enemmän työsuorituksesta kuin ihmisiltä saatavan palautteen avulla. Monipuoliselle työlle on luonteenomaista myös, että työntekijä kokee työn hyvin tai huonosti suorittamisen vaikuttavan esimerkiksi asiakkaan työsuoritukseen.

Vastoin aikaisempia tuloksia (Lim, 1996; Tziner & Latham, 1989; Whaley & Hegstrom; 1992) sosiaalinen vuorovaikutus ei tutkimuksessamme selittänyt työtyytyväisyyden kokemista. Lisäksi, etätyöhön liittyvän kanssakäymisen määrän ja työntekijöiden kokeman työtyytyväisyyden välillä oli negatiivinen korrelaatio. Ne etätyöntekijät, jotka arvioivat työn sisältävän enemmän kanssakäymistä, olivat muita tyytymättömämpiä työhönsä. Kirjallisuudessa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen on katsottu olevan sekä tärkeä työtyytyväisyyden lähde (Argyle, 1991; Hurlbert, 1991; Jackson, 1983) että työhön keskittymistä häiritsevä tekijä (Di Martino & Wirth, 1990; Pekkola, 1993). Tulos tukee enemmän jälkimmäistä näkemystä eli tutkimukseemme osallistuneet etätyöntekijät saattoivat kokea kanssakäymisen häiritsevän työhön keskittymistä, joka heijastui heidän työtyytyväisyyttä koskeviin arvioihinsa. Tulos ei kuitenkaan vastaa kysymykseen vähentääkö vuorovaikutus työtyytyväisyyttä siksi, että etätyönä suoritettavat tehtävät vaativat työntekijältä tarkkaa keskittymistä vai siksi, että etätyöhön valikoituu työrauhaa arvostavia henkilöitä.

Tuloksemme eivät tukeneet näkemyksiä (Arvey ym., 1991; Furnham, 1992), joiden mukaan työntekijän persoonallisuuden ominaisuudet vaikuttavat siihen, kuinka tyytyväinen hän on työssään. Persoonallisuutta kuvanneet kaksi pääkomponenttia eivät selittäneet työtyytyväisyyden kokemista, eivätkä neljä persoonallisuusryhmää eronneet toisistaan koetun työtyytyväisyyden suhteen.

Persoonallisuusryhmät erosivat kuitenkin toisistaan etätyön ominaisuuksien arvioimisessa. Yksilöorientoituneiden etätyöntekijöiden ryhmä arvioi työn sisältävän vähemmän myönteisiä ominaisuuksia, eli itsenäisyyttä, monipuolista taitojen hyödyntämistä ja kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa, kuin muut ryhmät. Tulokset tukevat Stawin ja Rossin (1985) näkemystä, jonka mukaan työntekijän persoonallisuuden ominaisuudet vaikuttavat siihen, suhtautuvatko he myönteisesti vai kielteisesti työn ominaisuuksiin. Ne ovat yhdenmukaisia myös Spectorin, Jexin ja Chenin (1995) tulosten kanssa, joiden mukaan persoonallisuuden ominaisuudet vaikuttavat siihen, millaiseen työhön henkilö hakeutuu.

Yksilöorientoituneita selkeimmin kuvaava persoonallisuuden ominaisuus oli introversiivisyys. Jungin (1981[1921]) mukaan introverttien ajattelu perustuu ympäristöä koskeviin subjektiivisiin mielikuviin. Mielikuviin perustuvat arviot saattavat vaikuttaa jäykiltä tai kielteisiltä (s. 383-384). Introverttien kielteisemmät arviot etätyön ominaisuuksista saattavat siis heijastaa heille tyypillistä tapaa arvioida ympäristöään. Tuloksista ei siten voi päätellä, onko introverttien työssä todellisuudessa vähemmän myönteisiä ominaisuuksia kuin muiden tekemässä työssä.

Yksilöorientoituneiden etätyöntekijöiden ryhmä koki eristyneisyyden tai yksinäisyyden suuremmaksi työn haitaksi kuin muut ryhmät. Tulos saattaa johtua introverteillä mahdollisesti olevista vaikeuksista työhön liittyvissä vuorovaikutustilanteissa (Briggs Myers & Myers, 1993). Vaikeuksista voi seurata, ettei työntekijä hakeudu aktiivisesti hankaliksi kokemiinsa vuorovaikutustilanteisiin (Chanin & Schneer, 1984). Vuorovaikutustilanteiden välttäminen saattaakin olla introverttien kokeman eristyneisyyden taustalla. Heilmannin (1988) toteamus vähäistä vuorovaikutusta arvostavien henkilöiden soveltuvuudesta etätyöhön ei saa tukea introverttien eristyneisyyttä koskevasta tuloksestamme. Etätyö saattaa sopia vähän vuorovaikutusta toivoville henkilöille, mutta heidän on kyettävä vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Muuten he eivät saa riittävästi palautetta ja sosiaalista tukea onnistuakseen ja viihtyäkseen työssään. Aktiivinen vuorovaikutus on erityisen tärkeää yrittäjämuotoisessa etätyössä, jotta työntekijät kykenevät hankkimaan toimeksiantoja ja saamaan työsuoritustaan koskevaa palautetta asiakkailtaan.

Tulostemme mukaan, 25-34 -vuotiaiden etätyöntekijöiden ryhmä arvioi saavansa

vähemmän palautetta työsuorituksestaan kuin muut. He pitivät työtovereiden puuttumista, eristyneisyyttä ja työn vähäisyyttä suurempina työn haittoina kuin vanhemmat etätyöntekijät. Tuloksemme tukevat Judkinsin ym. (1985) näkemystä, jonka mukaan etätyöhön siirtyvien työntekijöiden tulisi olla kokeneita ammattilaisia. Ashford (1986) toteaa, että palautteen hakeminen muilta ihmisiltä on tyypillistä uusissa ja epävarmuutta herättävissä tilanteissa, joihin kokemattomat työntekijät usein joutuvat. Nuorimmilla etätyöntekijöillä on suhteellisen vähän työkokemusta verrattuna vanhempiin, pidemmän työhistorian omaaviin etätyöntekijöihin. Työtovereiden puuttumisen ja eristyneisyyden haitoiksi kokeminen heijastavat nuorten työntekijöiden tarvetta saada enemmän palautetta muilta ihmisiltä. He eivät kykene arvioimaan työnsä onnistumista suorituksesta saamansa palautteen avulla yhtä tehokkaasti kuin kokeneemmat työntekijät.

Työn ominaisuuksia koskevat tulokset tukevat vallitsevia käsityksiä (esim. Di Martino & Wirth, 1990; Huws ym., 1990; Pekkola, 1993) etätyön luonteesta. Etätyöntekijät kuvasivat työn sisältävän useita myönteisiä ominaisuuksia. Näitä olivat työn itsenäinen suorittaminen, työkokonaisuuden alusta loppuun tekeminen ja mahdollisuus taitojen monipuoliseen hyödyntämiseen. Toisaalta, etätyöntekijät arvioivat työn sisältävän vähemmässä määrin kanssakäymistä ja saavansa niukasti palautetta muilta ihmisiltä. Tutkittavien arviot etätyön ominaisuuksista olivat keskimäärin korkeampia kuin Vartiaisen (1989) tutkimuksessaan esittämät perinteistä toimistotyötä tekevien työntekijöiden arviot samankaltaisista työtehtävistä.

Tutkittavien mielestä etätyön suurimmat edut olivat itsenäisyys, työaikojen itsemääräämäminen ja mahdollisuus määrätä työrytmistään. Tuloksemme tukevat kirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä (esim. Huws ym., 1990) siitä, että etätyöntekijät arvostavat työaikaan liittyviä valinnanmahdollisuuksia. Työaikaa koskevat päätöksentekomahdollisuudet ovat eräs itsenäisen työn tunnusmerkki (Ross & Reskin, 1992; Spector, 1986). Ralston (1989) havaitsi työaikaa koskevilla päätöksentekomahdollisuuksilla olevan myönteisiä seurauksia; työntekijän tyytyväisyys lisääntyy ja hän voi yhdistää helpommin työn, perheen ja vapaa-ajan asettamat vaatimukset.

Epävarmuus oli etätyöntekijöiden mielestä työn suurin haitta. Sen kokeminen on seurausta siitä, ettei työ tarjoa työntekijän odottamaa turvallisuuden tasoa (Jacobson & Hartley, 1991). Tilapäisessä työsuhteessa tai free lancerina työskenteleville henkilöille

tulojen epäsäännöllisyys on suurin epävarmuutta herättävä tekijä (Rosenblatt & Ruvio, 1996). Enemmistö tutkittavista oli yksityisyrittäjiä, joten epävarmuus pysyvästä toimeentulosta voi olla yksi etätyöntekijöiden kokemaan epävarmuuteen vaikuttava tekijä. Tulkintaamme tukee se, että tutkittavat pitivät työn vähäisyyttä keskeisenä etätyön haittana. Myös muut mainitut työn haitat, kuten kiireellisyys ja tarve työskennellä jatkuvasti, ilmentävät epävarmuuden kokemista. Epävarmuus työn jatkumisesta tulevaisuudessa heijastuu siten, että työntekijä työskentelee enemmän (Brockner, Grover, Reed & DeWitt, 1992). Etätyöntekijöiden kokema kiire ja tarve työskennellä jatkuvasti kertovat heidän pyrkimyksistään varmistaa toimeksiantojen saaminen jatkossakin.

Eristyneisyys tai työtovereiden puuttuminen eivät olleet työn haittoja, kun tuloksia tarkastellaan koko joukon tasolla. Tuloksemme eivät siis tukeneet vallitsevia näkemyksiä (Di Martino & Wirth, 1990; Huws ym., 1990; Mehlmann, 1988) sosiaalisesta eristyneisyydestä etätyön ongelmana. Tulokset osoittavat, että etätyöntekijöillä oli halutessaan mahdollisuus vuorovaikutukseen. On tosin otettava huomioon, että enemmistö tutkittavista oli yrittäjiä tai free lancereita ja heidän on oltava aktiivisesti yhteydessä eri tahoihin toimeksiantojen saamiseksi.

Tarkasteltaessa tutkimustuloksiamme, on otettava huomioon tutkittavien vähäinen määrä (N=34) ja palkansaajien pieni osuus suhteessa yrittäjiin. Etätyötä koskeva kirjallisuus kuvaa etupäässä kiinteässä työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä (Huuhtanen, 1997), joten tuloksemme eivät ole rinnastettavissa varmuudella palkansaajien tekemään etätyöhön tai perinteiseen toimistotyöhön. Keräsimme aineiston kyselylomakkeen avulla ja kysymysten muoto on voinut vaikuttaa siihen, millaisen kuvan tutkittavien antamat vastaukset luovat etätyöstä ja heistä itsestään. Lisäksi, tutkittavien vastaukset saattavat osin heijastaa heille tyypillistä tapaa vastata annettuihin kysymyksiin.

Tutkimuksessamme sosiaalinen vuorovaikutus ei selittänyt työtyytyväisyyttä. Tämä saattaa johtua siitä, ettemme tutkineet etätyöhön sisältyvän vuorovaikutuksen määrää tai sen sisältöä, eli palautteen ja sosiaalisen tuen eri muotoja. Jos olisimme käyttäneet vuorovaikutusta tarkemmin kuvaavaa kyselyä, tulokset olisivat voineet olla odotusten mukaisia. Myöskään persoonallisuus ei selittänyt työtyytyväisyyden kokemista. Tämä puolestaan saattaa aiheutua kyvyttömyydestämme määrittää riittävän tarkasti etätyöhön liittyviä käyttäytymisvaatimuksia, jotka ennustavat työssä suoriutumista tai tyytyväisyy-

den kokemista (Hogan, Hogan & Roberts, 1996; Tett ym., 1991; Van den Berg & Feij, 1993). Käyttäytymisvaatimukset määritellään tavallisesti analysoimalla työhön kuuluvat tehtävät, jonka jälkeen valitaan persoonallisuutta arvioiva menetelmä. Tällä tavalla toimiminen olisi edellyttänyt aineiston keräämistä kahdessa osassa, joka ei ollut mahdollista rahoituksen puuttuessa.

Etätyöstä myönteisen kuvan muodostaviin tuloksiin on suhtauduttava varauksellisesti, sillä etätyöntekijät eivät voi verrata työtään muiden samankaltaista työtä tekevien ihmisten työhön. Työntekijät muodostavat työtään koskevan arvion tavallisesti vertailemalla työtään muiden samaa työtä tekevien ihmisten työhön (Oldham & Miller, 1979). Lisäksi työn ominaisuuksien arvioinnissa käyttämämme menetelmä soveltuu parhaiten työn arvioimiseen työyhteisön sisällä (Hackman & Oldham, 1980).

Onnistuimme todentamaan useita etätyötä koskevia uskomuksia. Etätyöntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä ja työn itsenäiseen suorittamiseen liittyvät tekijät olivat tärkeä työtyytyväisyyden lähde. Judkins ym. (1985) ovat esittäneet, että arvioitaessa työntekijän soveltuvuutta etätyöhön, on tärkeää tutkia hänen persoonallisuuden ominaisuuksiaan. Tuloksemme tukivat Judkinsin ym. näkemystä, sillä yksilöorientoituneet etätyöntekijät kokivat työhön liittyviä ongelmia. Toiseksi riskiryhmäksi tunnistimme vähän työkokemusta omaavat työntekijät, jotka mielestämme hyötyisivät työyhteisön tarjoamasta tuesta.

Tulevaisuudessa etätyön merkitys tulee kasvamaan, koska sillä on myönteisiä seurauksia sekä työntekijälle että työnantajille (Huuhtanen, 1997). Se lisää joustavuutta sekä työn suorittamisessa että työsuhteiden muodossa, koska työntekijät suorittavat erilaisia toimeksiantoja. Etätyö kykenee vastaamaan työelämän muutostarpeisiin ja sen kehittäminen hyötyisi työpsykologisesta tutkimuksesta. Jatkossa etätyön ominaisuuksia ja etätyöntekijöiden soveltuvuutta tulisi tutkia ammateittain. Etätyöllä lienee yleisiä ominaisuuksia, kuten itsenäisyyden suuri ja kanssakäymisen vähäinen määrä, mutta erilaiset ammatit asettavat myös toisistaan poikkeavia vaatimuksia, joihin työntekijän on sopeuduttava. Eri ammattien käyttäytymisvaatimusten tarkempi määritteleminen auttaa työntekijän soveltuvuutta arvioivien menetelmien valinnassa.

Samassa ammatissa toimivien toimisto- ja etätyöntekijöiden vertaaminen lisäisi tietoa siitä, kuinka työyhteisön ulkopuolella työskentely vaikuttaa työn ominaisuuksiin ja

työtyytyväisyyden kokemiseen. Tämä on erityisen tärkeää selvitettäessä, millainen merkitys palautteen ja sosiaalisen tuen määrällä, sekä laadulla on eristyneisyyden kokemiseen. Tällaisessa tutkimusasetelmassa voisi selvittää myös, onko etätyöhön hakeutuneiden ja toimistossa viihtyvien työntekijöiden välillä yksilöllisiä, esimerkiksi persoonallisuuden ominaisuuksien, eroja.

LÄHTEET

Argyle, M. (1989) *The Social Psychology of Work* (2nd Ed.). New York: Penguin Books.

Arvey, R.D., Carter, G.W. & Buerkley, D.K. (1991) Job satisfaction: Dispositional and situational influences. Teoksessa C.L. Cooper & I.T. Robertson (toim.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1991* (Vol. 6, 359-383). Chichester: John Wiley.

Ashford, S.J. (1986) Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective. *Academy of Management Journal*, 29, 465-487.

Ashford, S.J. & Cummins, L.L. (1983) Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance,* 32, 370-398.

Brockner, J., Grover, S., Reed, T.F. & DeWitt, R.L. (1992) Layoffs, job insecurity and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal,* 35, 413-425.

Briggs Myers, I. & Myers, P. (1993) *Gifts Differing. Understanding Personality Type*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

Carskadon, T.G. (1977) Test-retest reliablities of continuous scores on the Myers-Briggs Type Indicator. *Psychological Reports,* 41, 1011-1012.

Chanin, M.N. & Schneer, J.A. (1984) A study of the relationship between Jungian personality dimensions and conflict-handling behavior. *Human Relations*, 37, 863-879.

Cobb, S. (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.

Colarelli, S.M., Dean, R.A. & Konstans, C. (1987) Comparative effects of personal and situational influences on job outcomes of new professionals. *Journal of Applied Psychology,* 72, 558-566.

Di Martino, V. & Wirth, L. (1990) Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129, 529-554.

Ellis, B.H. & Miller, K.I. (1994) Supportive communication among nurses: Effects on commitment, burnout and retention. *Health Communication*, 6, 77-96.

Finnholt, T. & Sproull, L.S. (1990) Electronic groups at work. *Organization Science,* 1, 41-64.

Furnham, A. (1992) *Personality at work. The Role of Individual Differences in the Workplace.* London: Routledge.

Gellatly, I.R., Paunonen, S.V., Meyer, J.P., Jackson, D.N., & Goffin, R.D. (1991) Personality, vocational interest, and cognitive predictors of managerial job performance and satisfaction. *Personality and Individual Differences,* 12, 221-232.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980) *Work Redesign.* Reading: Addison-Wesley.

Harvey, R.J. (1990) Job analysis. Teoksessa M.D. Dunnette & L.M. Hough (toim.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, vol. 2* (2nd ed., 71-163). Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

Heilmann, W. (1988) The organizational development of teleprogramming. Teoksessa W.B. Korte, W.J. Steinle & S. Robinson (toim.), *The Organzational Development of Teleprogramming* (39-58). Nort0h-Holland: Elsevier Science Publishers.

Hirsh, S. & Kummerow, J. (1989) *Life Types.* New York: Warner.

Hogan, R., Hogan, J. & Roberts, B. W. (1996) Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51, 469-477.

Hurlbert, J. S. (1991) Social networks, social circles, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 18, 415-430.

Huuhtanen, P. (1997) *The health and safety issues for teleworkers in the European Union: Consolidated report.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working Paper No.: WP/97/29/EN.

Huws, U., Korte, W.B. & Robinson, S. (1990) *Telework: Towards the Elusive Office.* Chichester: John Wiley & Sons.

Jackson, S.E. (1983) Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.

Jacobson, D. & Hartley, J. (1991) Mapping the context. Teoksessa J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (toim.), *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk* (1-23). London: Sage.

Jahoda, M. (1979) The impact of unemployment in the 1930s and the 1980s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.

Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988) Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.

Judkins, P., West, D. & Drew, J. (1985) *Networking on Organisations. The Rank Xerox Experiment.* Adershot: Gower.

Jung, C.G. (1981 [1921]) Psychological types. Teoksessa H. Read, M. Fordham, G. Adler & W. McGuire (toim.), *The Collected Works of C.G. Jung* (3rd ed., 333-408). London: Routledge & Kegan Paul.

. Kanerva, L. (1996) *Työtapana etätyö - käytännön ohjeita.* Turku: Repro-Seppo.

Kogi, K. (1991) Job content and working time: The scope for joint change. *Ergonomics,* 34, 757-774.

Landy, F.J. (1978) An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 63, 533-547.

Lim, V.K. (1996) Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-196.

Locke, E.A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M.D. Dunnette (toim.) *Handbook of Industrial and Organizational Behavior* (1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Mehlmann, M. (1988) Social aspects of telework: Facts, hopes, fears, ideas. Teoksessa W.B. Korte, S. Robinson & W.J. Steinle (toim.), *Telework: Present Situation and Future Development of a New Form of Work Organization* (101-110). North-Holland: Elsevier Science Publishers.

Motowidlo, S.J. & Van Scotter, J.R. (1996) Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology,* 79, 475-480.

Myers, I.B. & McCaulley, M.H. (1985) *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Nordvik, H. (1994) Type, vocation, and self-report personality variables: A validity study of a Norwegian translation of the MBTI, form G. *Journal of Psychological Type*, 29, 32-37.

Oldham, G.R. & Miller, H.E. (1979) The effect of significant other's job complexity on employee reactions to work. *Human Relations*, 32, 247-260.

Olson, M.H. & Bly, S.A. (1991) The Portland experience. A report on a distributed researh group. *International Journal of Man-Machine Studies*, 34, 211-228.

Pekkola, J. (1993) *Etätyön soveltaminen henkilökohtaisella, tuotanto-organisaation ja työmarkkinajärjestön tasolla*. Työpoliittinen tutkimus nro 47. Helsinki: Hakapaino.

Ralston, D.A. (1989) The benefits of flexitime: Real or imagined? *Journal of Organizational Behaviour*, 10, 369-373.

Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996) A test of multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior,* 17, Special Issue, 587-605.

Ross, C.E. & Reskin, B.F. (1992) Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21, 134-148.

Salmi, M. (1991) Ansiotyö kotona - toiveuni vai painajainen. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 225. Helsinki: Yliopistopaino.

Shamir, B. (1992) Home: The perfect workplace? Teoksessa: S. Zedeck (toim.), *Work, Families and Organizations* (272-311). San-Francisco: Jossey-Bass.

Shamir, B. & Salomon, I. (1985) Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Journal*, 10, 455-464.

Short, G. & Grasha, A. (1995) The relationship of MBTI dimensions to perceptions of stress and coping strategies in managers. *Journal of Psychological Type*, 32, 13-22.

Spector, P.E. (1986) Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations,* 39, 1005-1016.

Spctor, P.E., Jex, S.M. & Chen, P.Y. (1995) Relations of incumbent affect-related personality traits with incumbent and objective measures of characteristics of jobs. *Journal of Organizational Behavior,* 16, 59-65.

Staw, B. M. & Ross, J. (1985) Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.

Tett, R., Jackson, D. & Rothstein, M. (1991) Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Trent, J.T., Smith, A.L. & Wood, D.L. (1994) Telecommuting: Stress and Social Support. *Psychological Reports*, 74, 1312-1314.

Tziner, A. & Latham, G.P. (1989) The effects of appraisal instrument feedback and goal-setting on worker satisfaction and commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 10, 145-153.

Van den Berg, P.T. & Feij, J.A. (1993) Personality traits and job characteristics as predictors of job experiences. *European Journal of Personality,* 7, 337-357.

Vartiainen, M. (1989) JDS - Job Diagnostic Survey: katsaus menetelmään. Otaniemi: Teknillinen korkeakoulu.

Walther, J.B. (1992) Interpersonal effects in computer-mediated interaction. *Communication Research*, 19, 52-90.

Warr, P. (1987) *Work, Unemployment and Mental Health.* Oxford: Clarendon Press.

Whaley, K.W. & Hegstom, T.G. (1992) Perceptions of school principal communication effectiveness and teacher satisfaction on the job. *Journal of Research and Development in Education*, 25, 224-231.

LIITE 1. Perusjoukon ja näytteen sukupuoli-, ikä-, työtehtävä- ja asuinpaikkajakaumat

	Perusjoukko		Näyte	
	f	%	f	%
SUKUPUOLI				
Mies	33	49	14	43
Nainen	34	51	20	57
IKÄ				
25-34 vuotta	14	21	6	17
35-44 vuotta	27	39	11	31
45-54 vuotta	22	34	13	37
55- vuotta	4	6	4	12
TYÖTEHTÄVÄT				
Atk-, tekninen tai graafinen ala	29	43	13	38
Kielenkääntäjät	18	27	9	27
Markkoininti ja toimistotehtävät	10	15	9	27
Muut tehtävät	10	15	3	8
ASUINPAIKKA				
Turku tai lähiseutu	20	30	8	24
Noin 20 km Turusta	12	18	7	20
Noin 40-60 km Turusta	18	27	8	24
Yli 60 km Turusta	17	25	11	32
Yhteensä	67	100	34	100

LIITE 2. Tutkimuksessa käytetty kysely.

1. Sukupuoli

1 mies

2 nainen

2. Syntymävuosi

3. Peruskoulutus

1 Ei peruskoulutusta

2 Kansakoulu

3 Keski- tai peruskoulu

4 Ylioppilas

4. Ammatillinen koulutus

1 Ei ammatillista koulutusta

2 Ammattikoulu, mikä linja

3 Teknillinen koulu, kauppakoulu tai vastaava, mikä tutkinto

4 Teknillinen opisto, kauppaopisto tai vastaava, mikä tutkinto

5 Yliopisto tai korkeakoulu, mikä tutkinto

6 Muu, mikä

5. Ammattinimike

6. Siviilisääty

1 naimaton

2 avo- tai avioliitossa

3 eronnut

4 leski

7. Taloudessa asuvien lasten lukumäärä

1 ei lapsia

2 on lapsia, montako

nuorimman lapsen ikä

miten olette järjestänyt lasten päivähoidon

8. Kuvailkaa lyhyesti mitä teette työksenne:

9. Kauanko olette tehneet etätyötä

vuotta _____kuukautta

10. Teettekö etätyötä

1 päätoimisesti

2 sivutoimisesti

11. Työskentelettekö

1 palkansaajana toisen palveluksessa

2 omassa tai perheen yrityksessä, yritysmuoto

3 ns. free lancerina myyden työnne tuotteita eri ostajille tai tilaajille

4 vai onko toiminta luonteeltaan jotain muuta, mitä:

12. Teettekö tällä hetkellä ansiotyötä

1 yhdelle työnantajalle tai työn tilaajalle

2 useammalle työnantajalle tai tilaajalle samanaikaisesti tai lomittaisesti

3 teillä ei ole työnantajia tai tilaajia

13. Missä työskentelette?

1 pelkästään kotona

2 osan aikaa kotona ja osan toimistossa

3 etätyökeskuksessa tai naapurustokeskuksessa

4 satelliittitoimistossa

5 työskentelen siellä missä liikun

6 muualla, missä?

14. Onko työtilanne

1 erillinen työhuone

2 oma nurkkaus muuhun tarkoitukseen käytettävässä huoneessa

3 teillä ei ole erillistä työtilaa

4 en työskentele kotona

15. Jos voisitte valita vapaasti, tekisittekö mieluiten

1 etätyötä

2 normaalia toimistotyötä

16. Alla on lueteltu erilaisia asioita, joita voidaan pitää hyvinä puolina etätyössä. Merkitkää taulukkoon <u>tärkeysjärjestyksessä</u> viittä väitettä vastaavat kirjaimet, jotka ovat omasta mielestänne työnne hyviä puolia.

A. mahdollisuus järjestää työajat itselle sopivaksi

B. mahdollisuus määrätä itse työrytminsä

C. työnteon tehokkuus

D. työnteon itsenäisyys, "omana pomona" olo

E. työrauha

F. työmatkojen välttäminen

G. etätyön mahdollistaa maaseudulla / saaristossa asumisen

H. yhteen sopivuus perhe-elämän kanssa

I. ansiotyön ja kotitöiden joustava yhteensovittaminen

J. mahdollisuus hoitaa lapset itse

K. saa lisää aikaa perheelle

L. työ ei säätele vapaa-ajan käyttöäni

M. muita, mitä

17. Alla on lueteltu erilaisia asioita, joita voidaan pitää huonoina puolina etätyössä. Merkitkää taulukkoon <u>tärkeysjärjestyksessä</u> viittä väitettä vastaavat kirjaimet, jotka ovat omasta mielestänne työnne hyviä puolia.

A. kiire tai kireät aikataulut

B. jatkuva "pitäisi tehdä" -tunne kun työt ovat koko ajan silmien alla

C. työtovereiden puuttuminen

D. eristyneisyys tai yksinäisyys

E. liian vähän työtä

F. epävarmuus työn jatkumisesta

G. työvälineisiin liittyvät ongelmat (laitteistohäiriöt, tiedonsiirron hitaus tms.).

H. lastenhoidon hankaluus työn ohessa

I. aiheuttaa paineita perhe-elämälle

J. vaikea erottaa työ- ja vapaa-aikaa

K. ei ole vapaa-aikaa

L. vaikea järjestää työtilaa kotona

M. muita, mitä

18. Mitä seuraavista välineistä käytätte työssänne? (Valitkaa kaikki joita käytätte säännöllisesti)

1 mikrotietokone/PC

2 kannettava tietokone

3 tulostin

4 kopiokone

5 kirjoituskone

6 skanneri

7 jokin muu, mikä?

19. Jos käytätte tietokonetta, mihin tarkoitukseen käytätte sitä? (Valitkaa kaikki joita käytätte säännöllisesti)

1 tekstinkäsittely

2 piirtäminen

3 ohjelmointi

4 taulukkolaskenta tms.

5 sähköposti

6 internet

7 muu, mikä?

20. Mitä seuraavista tiedonsiirtovälineistä käytätte työssänne? (Valitkaa kaikki joita käytätte säännöllisesti)

1 kiinteä puhelin

2 NMT / GSM

3 fax

4 kirjeposti

5 modeemi

6 videoneuvotteluyhteys

7 jokin muu

21. Monenako päivänä viikossa yleensä teette etätyötä?

22. Teettekö etätyötä

1 joka viikonloppu

2 pari kolme kertaa kuukaudessa

3 kerran kuukaudessa

4 silloin tällöin, mutta harvemmin kuin kerran kuukaudessa

5 en koskaan

23. Kuinka monta tuntia yleensä etätyötä päivittäin?

A. arkipäiväisin _____ tuntia päivässä

B. viikonloppuisin _____ tuntia päivässä

24. Onko päivittäinen tuntimääränne

1 sama joka päivä

2 vaihtelee huomattavasti päivästä toiseen

3 vaihtelee jonkin verran päivästä toiseen

25. Työskentelettekö yleensä

1 säännöllisesti tietyn ajanjakson päivässä

2 vaihtelevasti lyhempiä jaksoja pitkin päivää

26. Voitteko itse päättää mihin vuorokaudenaikaan työskentelette?

1 voitte täysin

2 voitte osittain

3 ette voi

27. Mikä seuraavista asioista vaikuttaa <u>eniten</u> siihen, milloin teette työnne?

1 työn luonne

2 työnantajan tai asiakkaan määräykset

3 muiden perheenjäsenten aikataulut

4 voin määrätä itse työkentelyajankohdan

28. Onko teillä tietty rauhoitettu jakso päivittäin, jolloin voitte keskittyä vain ansiotyöhönne?

1 on, _____ tuntia kerrallaan

2 ei ole

29. Pystyttekö erottamaan työhön käyttämänne ajan ja vapaa-ajan toisistaan

1 erittäin huonosti

2 melko huonosti

3 en osaa sanoa

4 melko hyvin

5 erittäin hyvin

30. Pidättekö työpäivän aikana taukoja pääasiassa

1 omasta halustanne

2 muiden perheenjäsenten keskeyttäessä työntekonne

3 työn luonteen vuoksi

4 puhelimen tai muiden vastaavien keskeytysten vuoksi

5 muu syy, mikä

31. Estävätkö perheenjäsenenne keskittymistänne ansiotyöhön

1 usein

2 melko usein

3 en osaa sanoa

4 joskus

5 ei lainkaan

32. Millainen merkitys kodilla ja perhe-elämällä on teille

1 ei ollenkaan tärkeä

2 ainoastaan vähän tärkeä

3 en osaa sanoa

4 melko tärkeä

5 erittäin tärkeä

33. Kuinka paljon työsi vaatii sinua **työskentelemään kiinteästi muiden ihmisten kanssa** (joko asiakkaiden tai omassa organisaatiossa toimivien muiden työntekijöiden kanssa) ?

1	2	3	4	5	6	7
Hyvin vähän; kanssakäyminen muiden kanssa ei ole lainkaan välttämätöntä työssäni.			Kohtalaisesti, työssäni on oltava jonkin verran tekemisissä muiden kanssa.			Hyvin paljon; kanssakäyminen muiden kanssa on täysin välttämätön ja oleellinen osa työtäni.

34. Minkä verran **itsenäistä** työsi on? Toisin sanoen, missä määrin työsi antaa sinulle mahdollisuuden **itse päättää** työsi tekemisestä?

1	2	3	4	5	6	7
Hyvin epäitsenäistä; minulla on tuskin mitään sanottavaa siihen, miten ja milloin teen työni.			Kohtalaisen itsenäistä; monet asiat ovat standardisoituja ja sellaisia, etten voi vaikuttaa niihin, mutta voin tehdä joitakin työtäni koskevia päätöksiä.			Hyvin itsenäistä; minulla on lähes täysi valta ja vastuu päättää, miten ja milloin teen työni.

35. Muodostaako työsi **selkeästi tunnistettavan työkokonaisuuden**? Eli onko työsi kokonaisuus, jolla on selvä alku ja loppu? Vai onko se vain pieni **osa** työkokonaisuudesta, jonka muut työntekijät tai automaattiset koneet suorittavat loppuun?

1	2	3	4	5	6	7
Työni on vain pieni osa työkokonaisuudesta, työni tulokset eivät erotu lopullisessa tuotteessa tai palvelussa.			Työn on kohtalaisen kokoinen osa työkokonaisuutta, oma osuuteni erottuu lopputuloksessa.			Työni on tietyn työkokonaisuuden suorittaminen alusta loppuun, työni tulokset ovat helposti nähtävissä lopullisessa tuotteessa tai palvelussa.

36. Kuinka **vaihtelevaa** työsi on? Kuinka paljon voit tehdä työssäsi erilaisia asioita ja käyttää monipuolisesti hyväksi taitojasi ja kykyjäsi?

1	2	3	4	5	6	7
Hyvin vähän; työni vaatii minua toistamaan samat rutiinit yhä uudestaan ja uudestaan.			Kohtalaisen vaihtelevaa			Hyvin paljon; työssäni on tehtävä monia erilaisia asioita ja se vaatii paljon erilaisia taitoja ja kykyjä.

37. Yleisesti ottaen, miten **merkittävää** tai **tärkeätä** työsi on? Toisin sanoen, vaikuttavatko työn tulokset todennäköisesti merkittävällä tavalla muiden ihmisten elämään tai hyvinvointiin?

1	2	3	4	5	6	7
Työni ei ole erityisen merkittävää; työni tuloksilla on tuskin merkittäviä vaikutuksia muihin ihmisiin.			Työn on kohtalaisen merkittävää.			Työni on erittäin merkittävää; työni tuloksilla saattaa olla hyvin merkittäviä vaikutuksia muihin ihmisiin.

38. Antavatko **esimiehesi** tai **työtoverisi** sinulle palautetta siitä, kuinka hyvin teet työsi?

1	2	3	4	5	6	7
Hyvin vähän; en juuri koskaan saa tietää, miten hyvin suoriudun.			Jonkin verran; toisinaan saatan saada palautetta, toisinaan taas en.			Hyvin paljon; esimiehet tai työtoverit antavat minulle lähes jatkuvasti palautetta suoriutumisestani työssä.

39. Missä määrin **itse työn tekeminen** antaa sinulle tietoa työsuorituksestasi? Toisin sanoen, antaako **itse työ** sinulle vihjeitä siitä, miten hyvin suoriudut - lukuun ottamatta palautetta työtovereilta tai esimiehiltä?

1	2	3	4	5	6	7
Hyvin vähän; työni on sellaista, että voisin työskennellä vaikka kuinka kauan saamatta tietää, kuinka hyvin suoriudun.			Kohtalaisesti: toisinaan työn suorittaminen antaa minulle palautetta, toisinaan taas ei.			Hyvin paljon; työni on sellaista, että saan työskennellessäni miltei jatkuvaa palautetta työssä suoriutumisestani.

Miten tarkasti väite kuvaa työtäsi?

1	2	3	4	5	6	7
Ei pidä lainkaan paikkaansa.	Ei pidä enimmäkseen paikkaansa.	Ei pidä jossain määrin paikkaansa.	En osaa sanoa.	Pitää jossain määrin paikkansa.	Pitää enimmäkseen paikkansa.	Pitää täysin paikkansa.

_____ 40. Työni vaatii minulta koko joukon monimutkaisia tai korkeatasoisia taitoja.

_____ 41. Työni vaatii paljon yhteistyötä muiden ihmisten kanssa.

_____ 42. Työni on järjestetty niin, että **en** voi tehdä selvää työkokonaisuutta alusta loppuun.

_____ 43. Jo työtä tehdessäni minulle selviää, kuinka hyvin työni onnistuu.

_____ 44. Työni on varsin yksinkertaista ja toistuvaa.

_____ 45. Työtäni voi hyvin tehdä yksin, keskustelematta siitä tai tarkistuttamatta sitä muilla ihmisillä.

_____ 46. Esimieheni ja työtoverini **eivät juuri koskaan** anna minulle palautetta siitä, kuinka hyvin onnistun työssäni.

_____ 47. Työ on sellaista, että se, kuinka hyvin työni suoritan, voi vaikuttaa monen ihmisen elämään.

_____ 48. Työssäni minulla ei ole mitään mahdollisuutta oma-aloitteisuuteen tai itsenäiseen harkintaan.

_____ 49. Esimieheni antavat minulle usein tietoa siitä, kuinka hyvin minä heidän mielestään suoritan työni.

_____ 50. Työssäni on mahdollista tehdä täysin valmiiksi kerran aloitettu työ.

_____ 51. Itse työn tekeminen antaa minulle hyvin vähän vihjeitä siitä, työskentelenkö hyvin vai en.

_____ 52. Työ antaa minulle huomattavan itsenäisyyden ja vapauden siinä, miten suoritan työni.

_____ 53. Työni sinänsä ei laajemmin tarkasteltuna ole erityisen merkittävää tai tärkeää.

Kuinka samaa mieltä olet väitteen kanssa?

1	2	3	4	5	6	7
Olen täysin eri mieltä.	Olen eri mieltä.	Olen jossain määrin eri mieltä.	Siltä väliltä.	Olen jossain määrin samaa mieltä.	Olen samaa mieltä.	Olen täysin samaa mieltä.

_____ 54. Minulle ei ole paljoakaan merkitystä sillä, tuleeko työni tehdyksi oikein vai ei.

_____ 55. Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni.

_____ 56. Useimmat työssä tekemäni asiat tuntuvat minusta hyödyttömiltä tai mitättömiltä.

_____ 57. Yleensä tiedän, olenko tehnyt työni hyvin vai en.

_____ 58. Tekemälläni työllä on mielestäni suuri merkitys.

_____ 59. Tunnen hyvin suurta henkilökohtaista vastuuta tekemästäni työstä.

_____ 60. Harkitsen usein eroavani tästä työstä.

_____ 61. Usein en saa tietää, suoritanko työni hyvin vai huonosti.

_____ 62. Minusta tuntuu, että minun tulisi ottaa henkilökohtaisina niin kiitokset kuin moitteetkin työni tuloksista.

_____ 63. Olen yleensä hyvin tyytyväinen tähän työhön, mitä teen.

_____ 64. On selvästi **minun omalla** vastuullani, tuleeko tämä työ tehtyä oikein vai ei.