

TAMPEREEN YLIOPISTO

HAJAUTETUN TYÖN YHTEYS TYÖKIIREESEEN

Tommi Yläkangas

Sosiologian pro gradu –tutkielma

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Maaliskuu 2014

Tiivistelmä

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

YLÄKANGAS, TOMMI: Hajautetun työn yhteys työkiireeseen

Pro gradu -tutkielma 65s., 2 liites.

Ohjaaja: Virve Peteri

Sosiologia

Maaliskuu 2014

Tutkielman tavoitteena oli selvittää, onko hajautetun työn tekeminen yhteydessä työssä koettuun työkiireeseen. Työkiire valikoitui kiinnostuksen kohteeksi kahdesta syystä. Ensinnäkin hajautetun työn tekeminen oletettavasti on jollakin tavalla yhteydessä työkiireeseen, sillä paikasta toiseen liikkuminen työpäivän aikana tuo omat haasteensa työntekijöiden ajankäyttöön. Toiseksi tutkimuskirjallisuudessa työkiirettä pidetään yhtenä selkeimmin kasvaneena työympäristön häiritseväksi tekijänä.

Aihetta tutkittiin Tilastokeskuksen keräämän työoloaineiston avulla. Aineistoa analysoitiin sekä kuvailevilla että monimuuttujamenetelmillä. Kuvailevassa analyysissä etsittiin alustavia yhteyksiä hajautetun työn ja työkiireen väliltä ja monimuuttujamenetelmillä analyysia tarkennettiin yhteyteen vaikuttavien kolmansien tekijöiden vakioinneilla.

Tutkielman tulosten perusteella näyttää siltä, että kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia, hajautetun työn tekijöillä on suurempi riski kokea työkiirettä kuin perinteisempiä töitä tekevillä työntekijöillä. Kun tarkastelua kohdistettiin ylempiin toimihenkilöihin, hajautetun työn ja työkiireen väliltä ei löytynyt yhteyttä. Näiden tietojen perusteella voitiin tehdä johtopäätös, että hajautetun työn tekeminen lisää työkiirettä vain perinteisempää suorittavaa työtä tekevien keskuudessa. Ilmeisesti

on siis niin, että ylempien toimihenkilöiden tekemä tietotyöpohjainen hajautettu työ sisältää elementtejä, jotka eivät samalla tavalla aiheuta työkiirettä kuin suorittavampi hajautettu työ. Mahdollisesti suorittavaan työhön liittyvässä hajautetussa työssä uudet tavat organisoida työtä eivät avaa samanlaista mahdollisuutta työnteon vapautumiselle kuin tietotyöhön perustuvassa hajautetussa työssä.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Hajautettu työ	3
2.1 Hajautetun työn muodot	4
2.2 Hajautettu työ tässä tutkimuksessa.....	11
2.3 Hajautettu työ ja työhyvinvointi	12
2.4 Miksi hajautettua työtä tehdään?.....	15
3. Työkiire	18
3.1 Uusi aikaregiimi	18
3.2 Työkiireen yleisyys	20
3.3 Työkiireen aiheuttajat	22
3.4 Työkiire ja hajautettu työ.....	24
4. Tutkimusasetelma	26
4.1 Tutkimuskysymys	26
4.2 Aineisto.....	27
4.3 Tutkimuksen toteutus	27
4.4 Käytettävät muuttujat	28
4.5 Analyysimenetelmät	31
4.6 Validiteetti ja reliabiliteetti	33
5. Tulokset.....	36
5.1 Työkiireen kuvaileva analyysi	36
5.2 Hajautetun työn kuvaileva analyysi	39
5.3 Logistisen regressioanalyysin toteuttaminen	43
5.4 Regressioanalyysin tulokset.....	46
6. Pohdinta.....	51
6.1 Tulokset	51

6.2 Tutkielman luotettavuus	53
6.3 Johtopäätökset.....	55
6.4 Jatkotutkimusten aiheita	58
LÄHTEET	60
LIITTEET.....	66

1. Johdanto

Yhteiskunnan kehittyessä myös työ ja työn muodot ovat kokeneet muutoksia. Tehokkuusvaatimusten lisääntyminen ja kilpailun koveneminen ovat pakottaneet organisaatiot kehittämään uudenlaisia, tehokkaampia työn tekemisen tapoja. Tehokkuutta on haettu työaikojen muutosten (esim. Ojala 2012) lisäksi myös työn tekemisen paikkojen muutoksista. Työ on monipaikkaistunut ja karannut toimistoista ja muista kiinteistä työpisteistä. Tietotekninen kehitys on mahdollistanut erityisesti tietotyöhön liittyvän työn mobilisaation. Nyt työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, kunhan tietokoneessa riittää virtaa ja Internet-yhteys toimii.

Työn monipaikkaistuminen on siinä määrin uusi ilmiö, että sille ei ole vielä muodostunut mitään vakiintunutta termistöä. Tässä tutkielmassa monipaikkaisesta työstä käytetään nimitystä hajautettu työ. Hajautetulla työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään niin sanotun päätyöpaikan, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella. Ilmiön uutuudesta kertoo myös se, että hajautettua työtä on toistaiseksi tutkittu verrattain vähän. Esimerkiksi metahakujärjestelmä Nelli-portaalin pikahaulla hakusanoilla ”mobiili työ”, ”hajautettu työ” ja ”liikkuva työ” löytyy yhteensä vain kaksi tutkimusta, jotka käsittelevät tätä aihetta. EBSCO -lehtitietokannan haulla hakusanalla ”mobile work” puolestaan löytyy 38 osumaa, mutta suurin osa artikkeleista käsittelee hajautetussa työssä käytettäviä laitteita, ei työn muotoa sinällään. Hajautettu työ tarjoaa siis kiinnostavan ja tuntemattoman tutkimuskohteen.

Tässä tutkielmassa kiinnostus kohdistuu siihen, millaisia yhteyksiä hajautetun työn tekemisellä on työhyvinvointiin. Tarkemmin sanottuna tarkoitus on selvittää, miten hajautetun työn tekeminen ja työkiire ovat yhteydessä toisiinsa. Työkiire valikoitui kiinnostuksen kohteeksi kahdesta syystä. Ensinnäkin hajautetun työn tekeminen oletettavasti on jollakin tavalla yhteydessä työkiireeseen, sillä paikasta toiseen liikkuminen työpäivän aikana tuo omat haasteensa työntekijöiden ajankäyttöön. Toiseksi työkiirettä pidetään yhtenä selkeimmin kasvaneena työympäristön haittatekijänä (Lehto & Sutela 2008, 67).

Tämä tutkielma on osa Suomen Akatemian Space -tutkimushanketta, joka tutkii työn tilallista hajautumista. Tutkielmassa käytetty Tilastokeskuksen työoloaineisto on saatu käyttöön tutkimushankkeen kautta ja lisäksi hankkeen tutkimusryhmän jäsenet, erityisesti tutkija Satu Ojala, ovat tukeneet tutkielman tekoa sen eri vaiheissa. Tutkielmassa käytetty aineisto on kerätty vuonna 2008.

Tutkielma rakentuu neljästä osasta. Kirjallisuuskatsauksessa esitellään tutkielman teoriataustaa sekä aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta. Toisessa osassa käsitellään tutkielman aineistoa sekä aineiston käsittelyyn käytettyjä menetelmiä. Analyysi -osiossa aineistoa käsitellään erilaisin tilastollisin menetelmin ja viimeisessä johtopäätökset -osiossa esitellään saadut tulokset ja suhteutetaan niitä kirjallisuuskatsauksessa esiteltyihin aiempiin tutkimuksiin.

2. Hajautettu työ

Viimeisten vuosikymmenten aikana suomalainen yhteiskunta on ollut jatkuvassa muutoksessa. Se on käynyt läpi kaksi suurta muutosta maatalousvetoisesta yhteiskunnasta teollisuusyhteiskunnaksi ja teollisuusyhteiskunnasta palveluyhteiskunnaksi. Nämä muutokset ovat tapahtuneet Suomessa kansainvälisesti verraten nopeasti. Muissa länsimaissa kohtalaisen pitkään kestänyt teollisuusyhteiskunnan kausi kesti Suomessa vain muutamia kymmeniä vuosia. Muutokset eivät suinkaan ole loppuneet siihen. Nyt käynnissä olevaa yhteiskunnan muutosta on kuvattu muutokseksi kohti tieto- tai informaatioyhteiskuntaa, jota on siivittänyt tieto- ja viestintäteknologian nopea kehitys. (Pyöriä 2001, 13–16.)

Yhteiskunnan muutokset ovat vaikuttaneet olennaisesti myös työelämään. Työn sisältöjen lisäksi myös työnteon ajat ja paikat ovat muuttuneet. Maataloustöissä ihmiset orientoituivat vahvasti siihen, että tietyt työt hoidetaan niiden viemästä ajasta riippumatta. Töitä tehtiin laajalla alueella jatkuvasti liikkuen. Teollisuusyhteiskunnassa työntekijät puolestaan sitoutuivat tehtävien loppuun saattamiseen sijaan siihen, että töitä tehdään tietty työsopimuksessa määritelty aika päivässä. Työpaikkana toimi tehdas tai muu tarkasti rajattu työtila, jossa työtä tehtiin työvuoron alusta loppuun saakka. Tietoyhteiskunnassa työnteon aikojen ja paikkojen voidaan katsoa siirtyneen taas lähemmäksi maatalousyhteiskuntaa. Työt ja työajat ovat muuttuneet rajoiltaan epäselviksi ja informaatioteknologia on mahdollistanut hyvin joustavan työn organisoinnin. (Julkunen ym. 2004, 28–29.)

Tietoyhteiskunnassa tiedon ja informaation merkitys on korostunut niin yhteiskunnan kuin yksilöidenkin tasolla. Yhä suurempi osa työstä voidaan luokitella niin sanotuksi tietotyöksi. Tuotantoteknologiaan panostaminen ei enää ole talouden keskiössä, vaan ihmisen henkiset kyvyt ovat nousseet kilpailukyvyn mittariksi. Tietoyhteiskunnassa työntekijöiltä vaaditaan korkeaa osaamista, koulutusta, uuden tekniikan hallintaa sekä oppimiskykyä. (Pyöriä 2001a, 16.) Vaatimukset eroavat selkeästi teollisen yhteiskunnan vaatimustasosta, jolloin työntekijöiltä vaadittiin oman tarkkarajaisen työtehtävän hallitsemista sekä

tiukkaan työkuriin alistumista (Väärälä 1998, 23). Uusien vaatimusten lisäksi tietoyhteiskunta on tuonut mukanaan myös uusia tapoja tehdä työtä. (Andriessen & Vartiainen 2006, 3; Nätti ym. 2010, 53.)

Tietotyön yleistyminen on muuttanut työn sisällön lisäksi sitä, missä ja milloin työtä tehdään. Työntekoa helpottavat apuvälineet ja teknologia kulkevat työntekijöiden mukana niin työpaikalta työmatkoille kuin myös työajalta vapaa-ajalle. Työvälineiden jatkuva läsnäolo mahdollistaa, mutta joissain tapauksissa myös pakottaa, työntekijät tekemään työtään yhä joustavammin. Tätä uusien teknologisten apuvälineiden avulla tapahtuvaa monipaikkaista työtä kutsutaan hajautetuksi työksi. (Nätti ym. 2010, 53; Antila 2004, 77.)

2.1 Hajautetun työn muodot

Hajautettua työtä on tutkimuskirjallisuudessa pyritty kuvaamaan muun muassa e-työn, virtuaalin työn, mobiilin työn sekä etätyön käsitteillä. Näille käsitteille, etätyötä lukuun ottamatta, ei ole vielä muodostunut vakiintuneita määritelmiä, vaan niillä on tarkoitettu eri tutkimuksissa hieman eri asioita. Usein käsitteet on kuitenkin asemoitu siten, että hajautettu työ määritellään yläkäsitteeksi, jonka alle muut käsitteet sijoittuvat. (Ojala 2009, 94–96.)

Uusia työntönteon muotoja on tutkimuskirjallisuudessa mitattu neljällä eri kriteerillä: työn ajalla, paikalla, työsuhteen olemassaololla sekä tieto- ja viestintäteknologian käytöllä (ks. esim. Haddon & Brynin 2005, 35; Andriessen & Vartiainen 2006, 7). Työn muotojen määritelmässä työn aika ja paikka ovat yleensä vapaita. Tämän vapauden mahdollistaa informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttö, joka onkin tärkeässä asemassa lähes kaikissa käytetyissä määritelmässä. Työsuhteen osalta määritelmässä on otettu huomioon se työllistääkö työntekijä itse itsensä vai käykö hän palkkatyössä. (Ojala 2009, 94–95.)

E-työ

E-työ on erityisesti Euroopan Unionin käyttämä käsite. Käsitteellä tarkoitetaan ”tieto- ja tietoliikenneteknologian tukemana suoritettua työtä, joka ei ole paikkaan sidottua ja johon voi liittyä työaikaa tai muuta työn sisältöjä koskevaa tavanomaisesta poikkeavaa organisointia”(E-työ toimeksi 2006, 8). E-työ nähdään etätyön laajempuna muotona, joka sisältää kaiken tietoverkkojen avulla tehtävän työn (emt., 8). Slade (2003) määrittelee e-työn informaatio- ja kommunikaatioteknologiaa (ICT) hyödyntäväksi työksi, joka käyttää hyväksi uuden teknologian mahdollistamia uudenlaisia työskentelykäytäntöjä (Slade 2003, 48). Toisaalta Kirk ja Belovicsin (2006) määritelmän mukaan e-työntekijät ovat kokopäiväistä palkkatyötä kotoa käsin tekeviä työntekijöitä, jotka käyttävät tietoverkkoja työnsä tukena (emt. 39). Heidän näkemyksensä mukaan e-työ on siis sidottu kotona tehtävään työhön. Wynarczyk (2005) puolestaan käsittelee e-työtä e-flexible work -käsitteen avulla. Hän käyttää e-flexible working -käsitettä yläkäsitteenä, joka pitää sisällään etätyön sekä e-kotityön.

Euroopan komission toteuttama Electronic Commerce and Telework Trends – tutkimusprojekti (ECATT) havaitsi tutkimuksessaan (2000) e-työn sisältävän kolme erilaista työnteon muotoa:

- 1) Kotona tehtävä etätyö
- 2) Mobiili työ
- 3) Itsetyoillistetty työ

1) *Kotona tehtävä etätyö* on tunnetuin e-työn muoto. Etätyöntekijöihin lukeutuvat ne työntekijät, jotka:

- työskentelevät kotona vähintään yhden työpäivän viikossa
- käyttävät henkilökohtaista tietokonetta työssään
- käyttävät kommunikaatioyhteyksiä ollakseen yhteydessä kollegoihinsa ja esimieheensä

- ovat palkkatyössä tai työllistävät itsensä, mutta heidän päätyöpaikkansa on heidän toimeksiantajansa tiloissa.

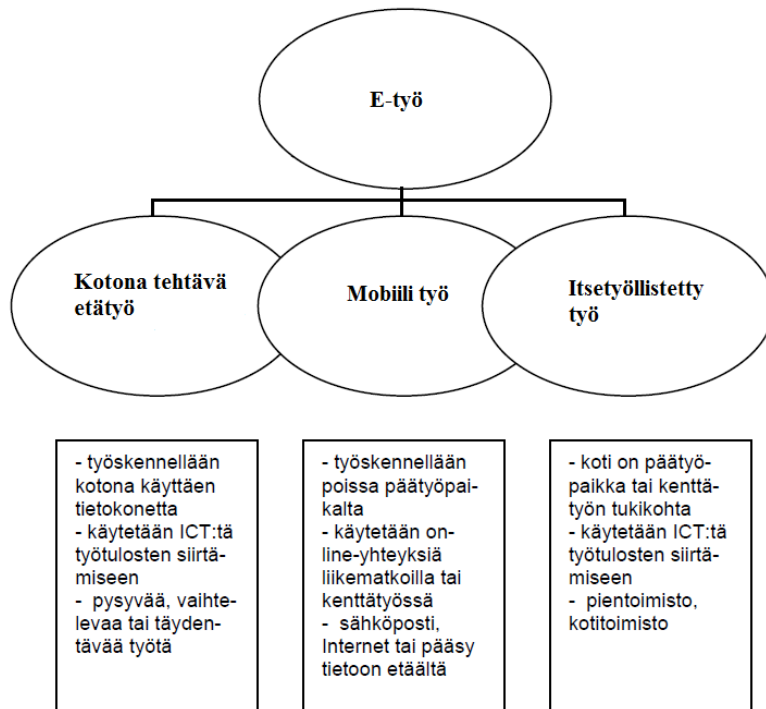
(ECATT 2000, 9)

Etätyö viittaa myös työhön, jota tehdään kotoa käsin usein työntekijän omasta tahdosta. Etätyö on siis sellaista työtä, jota työntekijä voisi yhtä hyvin tehdä myös työpaikallaan (Andriessen & Vartiainen 2006, 6).

2) *Mobiili työ* on liikkuva e-työn muoto. Mobiilia työtä tekeviksi tutkimusryhmä luokitteli ne työntekijät, jotka työskentelivät muualla kuin työpaikalla tai kotona vähintään 10 tuntia viikossa ja jotka työtä tehdessään käyttivät tietokoneyhteyksiä hyväkseen. (ECATT 2000, 9.)

3) *Itsetyöllistetyllä työllä* ECATT -tutkimusprojekti viittaa työn muotoon, jota tehdään omassa yrityksessä. Itsetyöllistettyjen työntekijöiden päätyöpaikka sijaitsee kotona tai varsinaista päätyöpaikka ei voida määrittellä. He käyttävät kommunikaatioyhteyksiä ollakseen yhteydessä asiakkaisiinsa ja yhteistyökumppaneihinsa. Itsetyöllistetyt työntekijät voivat olla esimerkiksi yksityisyrittäjiä tai konsultteja (ECATT 2000, 9.)

ECATT tutkimusprojektin määrittelystä huomataan, että vaikka hajautettu työ yleensä nähdäänkin uusien työn muotojen yläkäsitteenä, on olemassa myös muunlaisia näkemyksiä käsitteiden suhteista. ECATT tutkimusryhmän mukaan e-työ sopii hyvin yläkäsitteeksi, jonka alle voidaan sijoittaa muut työn muodot.



Kuva 1. E-työn muodot. (Collaboration@work, 2003, 22) (muokattu).

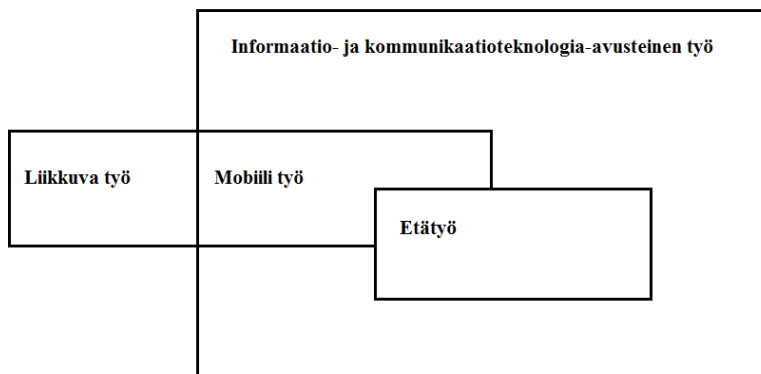
Virtuaalinen työ

Virtuaalisen työn käsite nivoutuu yhteen mobiilin työn käsitteen kanssa. Virtuaalisella työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään virtuaalisessa tilassa eli esimerkiksi Internetissä tai intranetissä (eli lähiverkossa). Sitä ei ole sidottu mihinkään fyysiseen paikkaan, joten se mahdollistaa liikkuvan työn tekemisen. (Andriessen & Vartiainen 2006, 6–7). Virtuaalisen työn käsitteen yhteydessä puhutaan usein myös virtuaalisista tiimeistä (ks. esim. Turel & Zhang 2010; Lin ym. 2010; Ruggieri 2009). Virtuaalinen tiimi tarkoittaa työryhmää, joka tekee yhteistyötä lähinnä teknologian välityksellä (Webster & Wong 2008, 41). Virtuaalisen työn käsite on määritelty hyvin laajasti, mikä vähentää sen käyttökelpoisuutta. Esimerkiksi suomalaisista palkansaajista 76 % naisista ja 68 % miehistä voitaisiin määritellä virtuaalisen työn tekijöiksi, mikäli virtuaalinen työ määriteltäisiin työksi, joka pitää sisällään tiedonsiirtolaitteiden käyttöä. (Lehto & Sutela 2008, 170). Lisäksi virtuaalisen työn ja e-työn käsitteet ovat hyvin

samankaltaisia, mikä edelleen heikentää käsitteiden käytettävyyttä sekä ymmärrettävyyttä.

Mobiili työ

Kuten aikaisemmin todettiin, mobiilin työn voidaan nähdä jäsenyvän yhdeksi e-työn muodoksi (ECATT 2000, 9). Myös muita mobiilin työn jäsenystapoja on esitetty. Lilischkis (2003, Vartiaisen 2006 mukaan) on tarkastellut erilaisten työn muotojen suhdetta toisiinsa. Hän on kiinnittänyt erityistä huomiota työn fyysiseen liikkuvuuteen sekä ICT työkalujen käyttöön. Käsitystään työn muotojen suhteesta hän havainnollistaa seuraavalla kuvalla:



Kuva 2 Mobiili ICT työ. (Lilischkis 2003, 9 Vartiaisen 2006 mukaan)

Lilischkin näkemyksen mukaan liikkuvaa työtä voidaan siis tehdä joko informaatio- ja kommunikaatioteknologiaa hyväksi käyttäen tai ilman ICT apuvälineitä. Ilman näitä apuvälineitä tehtävää työtä hän kutsuu liikkuvaksi työksi ja apuvälineitä käyttävää työtä mobiiliksi työksi. Liikkuvaksi työksi voidaan siis määritellä esimerkiksi jätehuoltoon tai henkilökuljetukseen liittyvät työt, kun taas myyntityötä tekeviä tai yritysten johtohenkilöitä voidaan kutsua mobiilin työn tekijöiksi. Lilischkin jaottelusta voidaan myös huomata, että osa etätyöstä lukeutuu hänen mukaansa mobiilin työn piiriin.

Etätyö

Etätyö on tunnetuin monipaikkaisen työn muoto. Se on tyypillisesti määritelty työksi, jota tehdään päätyöpaikan ulkopuolella, yleensä kotona (Vartiainen 2006, 21). Etätyön käsitteen otti ensimmäisenä käyttöön Jack Nilles vuonna 1974. Hän käytti tästä uudennlaisesta työnteon muodosta nimitystä ”telecommuting”, joka on terminä samaa kantaa kuin televisio eli ”etäkuva”. Etätyön katsottiin alun perin soveltuvan freelance työtä tekeville sekä kotona lapsia hoitaville naisille. Etätyön tekemiseen suhtauduttiin alusta pitäen melko kriittisesti, sillä etätyön tekemisen arveltiin eristävän työntekijän työtovereistaan, ay- liikkeestä sekä lainsäädännön ja työehtosopimusten suojasta. Myöhemmin suhtautuminen etätyöhön muuttui positiivisemmaksi, kun ymmärrys etätyön mahdollisuuksista alkoi lisääntyä. (Pekkola 2005, 37.)

Etätyöstä on keskusteltu kiivaasti 70 -luvulta lähtien. Etätyöhön liittyvä keskustelu voidaan jaotella kahtia: toisaalta etätyökeskusteluun on sisällynyt paljon ennustuksia siitä, miten maailma tulee muuttumaan etätyön yleistymisen myötä, toisaalta aiheen ympärillä on käyty myös vilkasta tieteellistä keskustelua. (Pekkola 2005, 35.) Ennustusten mukaan etätyön yleistyminen voi parhaimmillaan johtaa muun muassa päästöjen vähenemiseen (Williams 2011), parempiin mahdollisuuksiin yhdistää perhe ja ura (Tremblay ym. 2006) sekä liikenneuhkien vähenemiseen (Gubins & Verhoef 2011). Tarkemmissa tutkimuksissa etätyön positiiviset vaikutukset erityisesti ympäristöön on todettu liioitelluiksi (Helminen ym. 2003), joskin muun muassa ruuhkahuippujen väheneminen (Pyöriä 2006) ja työmatkaturvallisuuden lisääminen (Pöllänen ym. 2003) on tutkimuksissa nähty etätyön hyväksi puoliksi.

Toisaalta tutkijoiden piiristä on noussut myös kriittisiä näkemyksiä etätyön todellisista vaikutuksista. Muun muassa Pyöriä (2001b) on esittänyt, että vaikka yhteiskuntateoreetikkojen (ks. esim. Giddens 1990; Heiskala 1996) näkemyksen mukaan yhteiskunta on irtautumassa ajan ja paikan kahleista, on työelämän todellisuus vielä kaukana näistä visioista ja unelmista. Pyöriän mukaan työelämään ei ole vielä syntynyt riittävän vahvaa ”etätyökulttuuria”, joka voisi ohjata työn organisointia etätyötä tukevaan suuntaan. Lisäksi etätyön yleistymisen

esteenä on teknologian rajallisuus. Pyöriä toteaaakin, että ”*kasvokkaista vuorovaikutusta tuskin koskaan voidaan korvata täydellisesti hienoimmallakaan teknisellä käyttöliittymällä*” (Pyöriä 2001b, 191).

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2008 14 prosenttia suomalaisista palkansaajista teki etätyötä. Vuodesta 1990 etätyön tekeminen on seitsenkertaistunut. Kasvu oli nopeaa etenkin 1990-luvulla, mutta vuosituhannen vaihteessa kasvu tasoittui selvästi. 2000-luvulla etätyön kasvu on jälleen kiihtynyt. (Lehto & Sutela 2008, 140.) Eurooppalainen työolotutkimus luokittelee neljänneksen eurooppalaisista työntekijöistä ”e-nomadeiksi” eli työntekijöiksi, jotka työskentelevät ainakin osan työajastaan päätyöpaikkansa ulkopuolella. E-nomadien määrä vaihtelee huomattavasti eri maiden välillä. Vähiten liikkuvaa/etätyötä tekeviä työntekijöitä on Albaniassa (5%) ja eniten Suomessa (45%). (Eurofound 2012, 95.) Erot Tilastokeskuksen tutkimuksen ja Eurooppalaisen työolotutkimuksen tilastojen välillä selittyvät niillä kriteereillä, joita etätyölle on annettu. Tilastokeskus käyttää kriteerinä etätyön tekemiselle sitä, että työnantajan kanssa on erikseen sovittu etätyön tekemisestä. Näin esimerkiksi iltaisin tehtävä palkaton ylityö jää tarkastelun ulkopuolelle. Eurooppalaisessa tutkimuksessa tilastot pitävät sisällään kaiken sen työn, mitä työntekijät tekevät muualla kuin päätyöpaikallaan.

Fyysisesti liikkuva työ

Hajautetun työn käsittely jäisi puutteelliseksi, jos mukaan tarkasteluun ei otettaisi myös perinteistä fyysisesti liikkuvaa työtä. Tällä työn muodolla tarkoitetaan lähinnä työntekijäammateissa tehtävää työtä, jota tehdään etukäteen suunnitellun reitin ja aikataulun mukaisesti. Tämä hajautetun työn muoto usein rajataan ulos tarkastelusta, kun käsitellään hajautettua tai liikkuvaa työtä. Rajauksen tekeminen on ymmärrettävää, sillä tutkimusten tavoitteena on usein kerätä lisätietoa nimenomaan uusista työn muodoista, joihin fyysisesti liikkuva työ ei lukeudu. Fyysisesti liikkuvaa työtä (kuten kaupustelua tai paimentolaisuutta) kun on harjoitettu jo vuosisatoja. (King & Frost 2002, 3.) Tässä tutkimuksessa myös

fyysisesti liikkuva työ otetaan huomioon, vaikkakin päähuomio tullaan kohdistamaan tietotyö -pohjaiseen liikkuvaan työhön.

2.2 Hajautettu työ tässä tutkimuksessa

Ojala (2009) on artikkelissaan käsitellyt vuosina 2002–2008 julkaistuissa tutkimuksissa käytettyjä uusien työn muotojen määritelmiä sekä määritelmiin liittyviä ongelmia. Ojalan mukaan määritelmien ongelmaksi ovat muodostuneet ”käsitteiden päällekkäisyydet, niiden kriteereiden näkymättömyys ja täsmentymättömyys, työn luonteen jättäminen huomiotta sekä etenkin tieto- ja viestintäteknologian operationaalistamisen hankaluudet.”(emt. 101). Kritiikkiin on helppo yhtyä. Hajautettua työtä käsitelmissä tutkimuksissa käsitteiden käyttö on hyvin kirjavaa, joten olemassa oleviin käsitteisiin on vaikea täysin tukeutua.

Ojala (2009) on asetellut hajautettuun työhön liittyviä käsitteitä ja niiden välisiä suhteita seuraavaan taulukkoon:

Käsitteiden kriteerit	Hajautettu työ						
	Perinteinen työ			Tietointensiivinen liikkuva työ (e-työ)			
Työn luonne							
Aika ja paikka	työn tilanteet ohjaavat aikaa ja paikkaa	aika vapaa, paikkana koti			työn tila periaatteessa vapaa		
Työsuhte	palkkatyössä	yrittäjä, pientuottaja	palkkatyössä	palkkatyössä	pääsääntöisesti yrittäjä	palkkatyössä tai yrittäjä	
Sopimus työn hajauttamisesta	osa työn sisältöä	ei sopimuksia	kirjallinen tai suullinen sopimus	sopimusten ulkopuolella ylityönä	mahdollisesti osana toimeksiantoja	osa työn sisältöä	
Liike	fyysinen liike	lähinnä kotona	kodin ja työpaikan välillä		lähinnä kotona	fyysinen liike	liike tietoverkoissa
Käsitteet	<i>fyysisesti liikkuva työ</i>	<i>perinteinen kotiansiotyö</i>	<i>etätyö</i>	<i>täydentävä ansiotyö</i>	<i>moderni kotiansiotyö</i> (esim. freelancer, konsultointi)	<i>mobiili e-työ</i>	<i>virtuaalinen e-työ</i>
						<i>mobiili virtuaalinen e-työ</i>	

Kuva 3 Hajautetun työn muodot. (Ojala 2009, 100.) (muokattu)

Taulukosta käy ilmi miten laajasta käsitteekentästä on kyse, kun puhutaan hajautetusta työstä. Hajautettu työ pitää siis sisällään työn muotoja aina

perinteisestä poliisin työstä (fyysisesti liikkuva työ) uusimpiin tietotyön muotoihin (mobiili virtuaalinen e-työ). Taulukko samalla havainnollistaa sitä, mitä termillä ”hajautettu työ” tässä tutkimuksessa tarkoitetaan.

Selvyyden vuoksi tässä tutkielmassa käytetään hyvin laajaa hajautetun työn määritelmää. Käsitteen määritelmää ohjaa vahvasti käytössä oleva aineisto, jota kuvataan myöhemmin tarkemmin. Aineistossa hajautetun työn tekemistä selvitettiin seuraavalla kysymyksellä:

Liikutteko työhne takia päätyöpaikkanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella:

- *lähes koko ajan*
- *noin 3/4 työajasta*
- *puolet työajasta*
- *noin 1/4 työajasta*
- *vähemmän*
- *ei lainkaan*

Hajautetulla työllä tarkoitetaan siis tässä tutkielmassa kaikkea sitä työtä, jota tehdään päätyöpaikan ulkopuolella.

2.3 Hajautettu työ ja työhyvinvointi

Vaikka hajautetun työn ja työkiireen kokemisen välistä yhteyttä tarkastelevia tutkimuksia ei olekaan vielä tehty, on joitakin tätä aihetta lähellä olevia tutkimuksia jo olemassa. Erityisesti hajautetun työn eri muotojen yhteyttä hyvinvointiin ja työhyvinvointiin on selvitetty muutamassa eri tutkimuksessa.

Richter kollegoineen (2006) tarkasteli tutkimuksessaan virtuaalista ja mobiilia työtä tekevien hyvinvointia ja stressin kokemuksia. Heidän tutkimuksensa mukaan virtuaali ja mobiili työ on huomattavasti vaativampaa kuin perinteinen, tiukasti paikkaan sidottu, työ. Työn lisääntyneet vaatimukset johtavat työntekijöiden väsymiseen ja stressikokemusten kasvuun. Tutkimuksessa myös todettiin, että ICT- välitteinen tiimityöskentely vaatii työntekijöiltä huomattavaa

paneutumista ja aikaa. Ajan ollessa muutenkin kortilla tällaiset ajalliset lisäpainheet edelleen vahvistavat stressikokemuksia ja lisäävät työn vaatimuksia. (Richter ym. 2006.)

Suuri osa hajautettua työtä käsittelevistä tutkimuksista kohdistaa mielenkiintonsa erityisesti hajautettujen tiimien toimintaan. Tästä johtuen myös hajautettujen tiimien toimintaan liittyvää hyvinvointia on tutkittu. Nurmi (2010) tarkasteli tutkimuksessaan sitä, mitkä tekijät aiheuttavat stressiä monipaikkaisessa tiimityöskentelyssä sekä sitä, miten tiimit käsittelevät kokemaansa stressiä. Tutkimuksen mukaan stressiä aiheuttavat kommunikaatiovaikeudet sekä tiedonkulkuun liittyvät ongelmat. Lisäksi Nurmi havaitsi, että toimet, joiden tarkoituksena on lieventää näistä syistä johtuvaa stressiä, itse asiassa vain lisäävät työntekijöiden henkistä painetta. Esimerkiksi kommunikaation parantamiseksi tehdyt kasvokkaiset tapaamiset ja niihin liittyvä matkustelu koettiin ylimääräiseksi stressiksi. (Nurmi 2010.)

Hyrkkänen ja Vartiainen (2005) ovat selvittäneet mobiilin työn ja työhyvinvoinnin yhteyttä toisiinsa. He ovat todenneet, että mobiilin työn tekemiseen liittyvä kokonaiskuormitus muodostuu seuraavista tekijöistä:

- *matkustamisen aiheuttama fyysinen kuormitus,*
- *eriaikaisen työskentelyn ja kohdemaissa tehtyjen pitkien työpäivien kuormitus*
- *kohdattavien toimijoiden erilaisuus*
- *jatkuvan paikan vaihtamisen vaatima asioiden koordinointi*
- *eri paikoissa kohdatut erilaiset työkuultuurit*

Toisaalta heidän tutkimuksestaan käy myös ilmi, että mobiilia työtä tekevät ovat hyvin motivoituneita ja päteviä työntekijöitä, jotka ovat osaamisensa ja oman halukkuutensa perusteella valikoituneet tekemään mobiilia työtä. He olivat keskimäärin tyytyväisiä työsuorituksiinsa ja kokivat, että he pystyvät vaikuttamaan työn tekemisen tapoihinsa. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 233–235.)

Hartig ym. (2007) tarkastelivat tutkimuksessaan etätöiden tekemisen mahdollisia haittoja. Tutkimuksensa lähtökohdaksi he asettivat oletuksen, jonka mukaan etätöiden tekeminen hämärtää työ- ja vapaa-ajan välistä eroa, sillä etätöiden tekeminen muuttaa kodin osittain työpaikaksi. He myös oletivat, että etätöiden tekeminen vaikeuttaa kotona rentoutumista ja siten häiritsee stressistä palautumista. Heidän tutkimuksensa ei kuitenkaan tukenut ennako-oletuksia. Tutkimuksen mukaan etätöiden tekijöiden ja perinteistä työtä tekevien välillä ei löytynyt selviä eroja siinä, kuinka hyvin työntekijät pääsevät irti töistään vapaa-aikana. (Hartig ym. 2007.)

Axtell (2011) selvitti artikkelissaan mobiilin joustotyön (”mobile and flexible work”) hyviä ja huonoja puolia verrattuna perinteisesti organisoituun työhön. Aineistonaan hän käytti mobiilia työtä kartoittavia iPass Mobile Workforce –raportteja. Raporteista hän eritteli mobiilin joustotyön vahvuuksiksi tehokkaan ajankäytön, suuremman joustavuuden sekä työn tehokkuuden. Heikkouksiksi hän määritteli lisääntyneet työtunnit, heikentyneet mahdollisuudet työn ja kodin yhteensovittamiseen, lisääntyneen stressin, kasvaneen työpaineen, heikentyneen palautumisen sekä mahdollisuuden loppuun palamiseen. Axtell totesi myös, että vaikka kolmasosa eniten työtunteja tekevästä koki itsensä stressaantuneemmaksi kuin muut, samansuuruinen osa eniten töitä tekevästä koki itsensä rentoutuneemmaksi, koska he kokivat työn joustavuuden helpottavan stressiä. Artikkelissa todetaankin, että jos työntekijä pitää työstään, voi itse määrittää työaikataulunsa ja saa riittävästi tukea niin kotoa kuin työpaikalta, ei mobiilin joustotyön tekeminen ole sen stressaavampaa, kuin perinteisesti organisoitu työ. (Axtell 2011.)

Aiempi tutkimus hajautetun työn vaikutuksista hyvinvointiin antaa viitteitä siitä millaisia tuloksia tämä tutkimus saattaa tuottaa. Lienee selvää, että hajautettu työ eroaa huomattavasti perinteisesti organisoidusta työstä. Hajautettu työ vaikuttaa olevan haastavampaa, fyysisesti ja henkisesti kuormittavampaa sekä mahdollisesti vaikeammin sovitettavissa perhe-elämän ja vapaa-ajan kanssa. Toisaalta hajautettu työ näyttää antavan työntekijälleen enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Hajautettu työ näyttäisi sopivan paremmin niille työntekijöille, jotka

todella pitävät työstään ja ovat hyviä siinä. Vastentahtoisesti hajautettua työtä tekevät ovat varmasti niitä, jotka Axtellin (2011) artikkelin mukaan stressaantuvat työtä tehdessään.

2.4 Miksi hajautettua työtä tehdään?

Kuten edellä mainittiin, teknologinen kehitys on mahdollistanut hajautetun työn tekemisen. Hajautetun työn mahdollistuminen ei kuitenkaan riitä selitykseksi sille, miksi työntekoa on ryhdytty organisoimaan siten, että työnteko on muuttunut monipaikkaiseksi. Seuraavaksi esitellään tutkimuskirjallisuudesta löytyviä selityksiä sille, miksi hajautettua työtä on ryhdytty tekemään.

Hajautetun työn tekemisen edistämiseen vaikuttaneet tekijät voidaan karkeasti jaotella kolmeen ryhmään: taloudellisiin, teknologisiin sekä sosio-kulttuurisiin tekijöihin. Nämä tekijät ovat todellisuudessa vahvasti yhteydessä toisiinsa, mutta selvyuden vuoksi niitä käsitellään nyt toisistaan eriteltyinä.

Taloudelliset tekijät pohjautuvat hyvin vahvasti vuoden 1973 öljykriisiin, jolla oli merkittäviä vaikutuksia koko yhteiskuntajärjestyksen kannalta (Harvey 1990). Öljykriisin jälkeen maailmantalous alkoi kytkeytyä yhä tiiviimmin yhteen ja globaali työnjako alkoi muodostua yhä selvemmäksi. Suuryritykset alkoivat toimia yhä kansainvälisemmin ja yritykset perustivat tytäryhtiöitä ympäri maailmaa. Tämä kehitys loi kysyntää sekä uudelle viestintäteknologialle että uusille työnteon muodoille. Taloudellinen muutos myös aiheutti taloudellisen kilpailun huomattavaa kasvua. Tämä on johtanut toiminnan tehostamiseen yhteiskunnan kaikilla sektoreilla, mikä osaltaan on lisännyt myös tarvetta joustaville työnteon muodoille. (Gareis ym. 2006, 47.)

Taloudellinen kilpailu, ja siitä johtuva tarve tehostaa toimintaa, on myös vaikuttanut esimerkiksi siihen, miten yritykset käyttävät toimistotiloja. Toimistotilojen käyttökustannukset ovat hyvin korkeita ja toisaalta toimistojen käyttöaste kohtalaisen matala johtuen työntekijöiden lomista, työmatkoista, kokouksista, seminaareista ja muista vastaavista tekijöistä. Tämä on johtanut

siihen, että monet yritykset ovat siirtyneet käyttämään erilaisia joustavia ratkaisuja toimistotilojensa käytössä. Suomenkielisiä termejä näille käytännöille ei vielä ole olemassa, mutta englanniksi näitä käytäntöjä nimitetään termeillä ”desk-sharing”, ”hotelling” tai ”hot-desking”. Käytännössä nämä joustavat ratkaisut tarkoittavat sitä, että jokaiselle työntekijälle ei enää varata omaa työpistettä toimistotiloista, vaan työntekijät käyttävät työpisteitä joustavasti. Tämä työntekijöiden liikkuvuudesta alkunsa saanut käytäntö johtaa siihen, että kun työntekijällä ei enää ole omaa työpistettä, hän myös todennäköisemmin tekee yhä enemmän työtään muualla kuin toimistolla. Nämä uudet käytännöt siis osaltaan myös voimistavat niitä työnteon piirteitä, joiden takia ne alun perin otettiin käyttöön. (Gareis ym. 2006, 47–48.) Lattanzi ym. (2006) nostavat esiin myös muita taloudellisia tekijöitä, jota puoltavat työn mobilisoimista. Heidän mukaansa monipaikkaisen työn tekeminen ICT -avusteisesti vähentää kustannuksia ja lisää tehokkuutta, kun niin sanottu tuottamaton työaika vähenee. Työntekijöiden ei enää tarvitse olla tietyssä paikassa tehdäkseen tiettyjä työtehtäviä, joten työprosessit etenevät nopeammin, eikä turhaa odotteluaikaa enää synny. (Lattanzi ym. 2006, 47.)

Valtion teknologian tutkimuskeskus (VTT) on tutkinut etätöiden tekemiseen liittyviä toimitilasäästöjä. VTT:n raportin mukaan esimerkkitilanteessa, jossa 40 % työntekijöistä tekee vähintään puolet työajastaan etätöitä, toimistotilojen tilantarve vähenee 30 %. Vaikka laskelmaan otetaan mukaan etätöihin liittyvät lisäkustannukset, laskevat organisaation vuosittaiset tilakustannukset yhteensä 29 % (Nissinen 2003, 72). Muutokset toimistotilojen käytössä ovat siis todella kannattavia ainakin työnantajan näkökulmasta katsottuna.

Teknologiset tekijät pitävät sisällään jo aiemmin mainitun teknologisten laitteiden kehityksen. ICT -teknologia on helpottanut tiedonsiirtoa ympäri maailmaa ja toisaalta myös ihmisten fyysinen liikkuvuus parantuu jatkuvasti kulkuvälineiden kehityksen myötä. Lisäksi sekä informaation että ihmisten liikkuvuuden kustannukset vähentyvät jatkuvasti. Nämä tekijät ovat yhdessä lisänneet liikkuvuutta sekä ”kutistaneet” etäisyyksiä. (Gareis ym. 2006, 48.) Hajautettua työtä tekevät työntekijät voivat tietoteknologian avulla olla fyysisestä sijainnistaan riippumatta olla yhteydessä kollegoihinsa ja siten työskennellä joustavasti ja

tehokkaasti (Lattanzi ym. 2006, 44). Teknologian kehitys onkin hajautetun työn keskiössä, joskin liikkuvaa työtä voidaan tehdä myös ilman teknologisia apuvälineitä (Nätti ym. 2010).

Sosio-kulttuuriset tekijät ovat myös osaltaan lisänneet ihmisten liikkuvuutta. Tästä näkökulmasta katsottuna yhteiskuntarakenteen muutokset, erityisesti yksityisautoilun yleistymisen myötä, ovat lisänneet paikasta toiseen matkustamisen tarvetta. Asuinrakennuksia rakennetaan yhä kauemmaksi kaupunkien keskustoista ja työpaikoista, mikä lisää tarvetta liikkuvuuteen niin työ- kuin vapaa-aikanakin. (Gareis ym. 2006, 48.)

Andriessen ja Vartiainen (2006) näkevät hajautetun työn yleistymisen osana laajempaa työelämän ja yhteiskunnan muutosta. Tässä muutoksessa organisaatiot irtautuvat fyysistä sijainneistaan ja ihmiset muuttuvat yhä itsenäisemmiksi toimijoiksi. Kehityksessä on heidän näkemyksensä mukaan myös riskinsä. Yksilöiden eristäytyminen yhteisöistään ja yritysten lyhyen tähtäimen voitot tulevaisuuden kustannuksella ovat realistisia uhkakuvia. Siksi olisikin harkittava, onko kaikki se työ, mikä on muutettavissa hajautetuksi, todella syytä muuttaa hajautetuksi. Ovatko hyödyt riskejä suuremmat? (Andriessen & Vartiainen 2006, 3–6.)

Pyöriä (2006) on tiivistänyt hajautetun työn hyödyt neljään iskusanaan, joita ovat ympäristöystävällisyys, joustavuus, nykyaikaisuus ja tuottavuus. Hänen mukaansa hajautettu työ tarjoaa ongelmista huolimatta sekä yksilöille, organisaatioille että yhteiskunnille sellaisia hyötyjä, jotka ylittävät siinä mahdollisesti piilevät riskit. Hajautetun työn tekeminen mahdollistaa:

- 1) yksilöille valinnanvapauden niin työajan kuin paikankin suhteen,*
- 2) organisaatioille erilaisia etuja rekrytoinnissa, työpaikan luottamussuhteissa sekä mielikuvanluonnissa,*
- 3) yhteiskunnille uusien työmahdollisuuksien syntymistä sekä positiivisia ympäristövaikutuksia.*

(Pyöriä 2006, 245–248.)

3. Työkiire

Yhteiskunnan muuttuminen maatalousyhteiskunnasta teollisuusyhteiskunnan kautta kohti tietoyhteiskuntaa on vaikuttanut työn monipaikkaistumisen lisäksi myös siihen milloin työtä tehdään. Tietotekniikan kehittymisen myötä tapahtunut työn vapautuminen fyysisistä rajoista on mahdollistanut myös työn ajallisen vapautumisen. Vaikka suurin osa työstä tehdäänkin edelleen niin sanotun normaalityöajan puitteissa, työaikojen joustavuus ja venyminen sekä töiden liukuminen vapaa-ajalle ovat vähitellen hämärtämässä työn ja vapaa-ajan välistä eroa. (Ojala 2012.) Julkunen ym. (2004) ovat kuvanneet tätä työaikojen muutosta siirtymäksi kohti ”jälkitekollista aikajärjestystä”, jolle on ominaista ”*työn irtoaminen normalisoidusta ajasta ja paikasta, työssäkävien mukautuminen työn ailahteleviin aikavaatimuksiin ja työaikojen erilaistuminen työmarkkinoiden eri lohkoissa ja yksilöllistyminen henkilöstä toiseen*”(emt. 2004, 12) Työaikojen muutoksen lisäksi myös työn intensiteetti ja kuormittavuus ovat lisääntyneet. Kuormittavuuden kasvu voidaan nähdä seurauksena työelämän tehostamisvaatimuksista. (Pyöriä 2001c, 103–105.) Muun muassa nämä muutokset työelämässä ovat johtaneet nykyiseen tilanteeseen, jossa työkiireestä on muodostunut selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä (Lehto & Sutela 2008, 67).

3.1 Uusi aikaregiimi

Huolen lisääntyneestä työkiireestä voidaan nähdä liittyvän laajempaan modernin yhteiskunnan aikakäsitystä koskevaan keskusteluun. Erityisesti Richard Sennett (2002) sekä Manuel Castells (2010) ovat teoksissaan käsitelleet sitä, miten aikakäsitys on muuttunut yhteiskunnan muuttuessa. Sennett (2002) kuvaa nykyistä yhteiskuntajärjestystä ”uudeksi kapitalismiksi”, joka vaatii työntekijöiltä ennennäkemätöntä kykyä joustaa uusien vaatimusten edessä. Erityisesti ajankäyttö ja työaikajärjestelyt ovat muuttumassa. Aika on muuttumassa pirstaleiseksi ja lyhytjännitteisyyttä suosivaksi. Sitoutumattomuutta ja jatkuvaa liikkuvuutta painottava ”No long term” –ajattelu on muuttumassa normiksi. Sennettin mukaan

uusi aikakäsitys perustuu siihen, että markkinoiden logiikka on ottanut vallan talouden lisäksi myös muualla yhteiskunnassa. Pitkäjänteisyys on saanut väistyä nopeaa tuottoa tavoittelevan lyhytjänteisyyden tieltä. Lyhytjänteisyyteen liittyvää byrokratian purkamista perustellaan sillä, että ihmisillä on joustavassa toimintaympäristössä helpompi itse muovata omaa elämäänsä. Todellisuudessa byrokratian purkaminen tuo mukanaan uusia valvontamekanismeja, joita on entistä vaikeampi ymmärtää. Esimerkiksi etätyötä tekevien puheluita ja sähköposteja saatetaan seurata tarkemmin kuin jos he työskentelisivät toimistossa. (Sennett 2002, 7–29.) Toisaalta tutkimustulosten valossa muutokset työelämässä eivät näytä olevan yhtä dramaattisia kuin Sennett väittää. Esimerkiksi Lehdon (2010) tutkimusten mukaan työurat ovat pidentyneet vuosi vuodelta ja työpaikkoihin sitoudutaan yhä hyvin vahvasti, ainakin Suomessa. Lehdon mukaan sekä työurien pidentymisellä että työpaikkoihin sitoutumisella on selkeä yhteys koulutustason kohoamiseen: hyvin koulutettujen työt ovat usein mielenkiintoisia, eikä niissä ole terveystriskejä, joten työhön ollaan valmiita sitoutumaan yhä tiukemmin (Lehto 2010).

Castells (2010) käyttää käsitettä ”uusi aikaregiimi” kuvatessaan kommunikaatioteknologian kehitykseen liittyvää aikajärjestyksen muutosta. Castellsin mukaan nykyisessä verkostoyhteiskunnassa teollisuusyhteiskuntaa leimannut lineaarinen aikakäsitys on siirtynyt syrjään ja tilalle on tullut uusi aikakäsitys, jota Castells kuvaa aikamuotoja sekoittavaksi, yhtenäiseksi, itse itsensä ylläpitäväksi, sattumanvaraiseksi ja tunkeilevaksi ”ajattomaksi ajaksi”. Kuten Sennett (2002) myös Castells löytää uuden aikajärjestyksen ja rahatalouden väliltä yhteneväisyyksiä. Hänen näkemyksensä mukaan ajasta on tullut uusi arvonlähde, joka tulee parhaiten esiin nykyisen markkinatalouden toiminnassa. Pääomaa on nykyisten tietoverkkojen avulla mahdollista siirrellä sekunneissa paikasta toiseen. ”Gloaali kasino” eli pörssikauppa pyörii ympäri maailmaa kellon ympäri. Tässä ”uhkapelissä” juuri ajasta on tullut tärkeä tekijä, kun kauppaa käydään reaaliajassa. Myös tuleva aika on mukana kaupankäynnissä, kun arvopapereiden lisäksi kauppaa käydään futuureilla, optioilla ja muilla johdannaisinstrumenteilla. Uudet sijoitustuotteet lisäävät pörssikauppaa eli voidaan sanoa, että aika luo rahaa. (Castells 2010, 460–466.)

Suomessa tähän samaan keskusteluun ovat ottaneet osaa Julkunen ym. (2004). He selvittivät tutkimuksessaan onko todella niin, että teollisen ajan aikajärjestys on murtumassa ja tilalle on tulossa Sennettin ja Castellsin kuvauksien kaltainen uusi pirstaleisempi käsitys ajasta. Heidän tutkimuksensa keskiössä oli erityisesti työaikojen muutos normaalityöajasta kohti ajallisesti joustavia työjärjestelyjä. Julkunen ym. kuvasivat aikajärjestyksen muutosta termillä ”aikanyrjähdys”. Aikanyrjähdyksellä he kuvasivat havaitsemaansa yllättävää kehitystä, jossa työmarkkinoiden hyväosaiset tekevät yhä piteneviä työpäiviä muun elämän kustannuksella. Tutkimuksessaan he tosin myös toteavat, että muutos ei ole niin dramaattinen kuin aikajärjestyksen muutokseen liittyvä keskustelu antaa ymmärtää. (Julkunen ym. 2004.)

3.2 Työkiireen yleisyys

Suomessa työkiirekeskustelua on käyty 1990-luvulta lähtien. Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1984, 1990 ja 1997 havaitsivat kiireen lisääntymisen olevan huomattava työelämää heikentävä tekijä. Näitä tutkimustuloksia kuitenkin vähäteltiin ja tutkimuksen tekijöitä syytettiin ylitulkinnasta. Kiire-ilmioitä pyrittiin myös selittämään ohimenevänä muoti-ilmionä. (Lehto & Sutela 2008, 67.)

Kääntein kiirekeskustelussa teki Työterveyslaitoksen tutkimus *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä* (Kalimo & Toppinen 1997), joka oli ensimmäinen pelkästään työuupumukseen keskittynyt tutkimus Suomessa. Sen tuloksien mukaan yli puolet suomalaisesta työikäisestä väestöstä kärsii jonkinasteisesta työuupumuksesta. Kalimo ja Toppinen linjasivat tutkimuksensa pohdinta - osuudessa, että työpaikoilla vaaditaan asenteen muutosta: ”*Kasvava työmäärä ja kiireisyys nähdään suomalaisessa työelämässä hyvin yleisesti ongelmana. Kuitenkin näyttää kuin työpaikoilla koettaisiin syyllisyyttä, jos kiirettä on vähemmän kuin jossakin toisessa työpaikassa.*” (Kalimo & Toppinen 1997, 43.) Myös terveydenhuollolta vaadittiin toimenpiteitä.

Kalimon ja Toppisen (1997) suosituksia työkiireen vähentämiseksi ei ole kuitenkaan saatu toteutettua tai ainakaan työkiire ja työuupumus eivät ole

vähentyneet. Kun vuonna 1977 18 % palkansaajista kertoi kokevansa paljon kiireestä johtuvaa räsitystä, oli vastaava prosenttiluku vuonna 2008 jo 31. Kiireisimmiksi itsensä kokevat julkisen sektorin työntekijät, joista 38 prosenttia kokee kiireen haittaavan heitä melko tai erittäin paljon. Valtion työntekijöillä vastaava prosenttiluku on 26 ja yksityisellä sektorilla 30. Ammateista kiireisimmiksi itsensä kokee terveysalan työntekijät. Sukupuolella vaikuttaa olevan myös selvä yhteys kiireen kokemiseen, sillä naisista keskimäärin 34 ja miehistä 28 prosenttia kokee kärsivänsä kiireestä. Kiirekokemukset ovat myös yleisempiä korkean asteen tutkinnon suorittaneilla. (Lehto & Sutela 2008, 67–75.) Myös Työterveyslaitoksen (2013) tutkimusten sekä Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2013) mukaan suurin osa suomalaisista palkansaajista työskentelee ainakin melko usein työkiireen alaisina.

Kiireestä näyttää muodostuneen kohtalaisen pysyvä ongelma työmarkkinoille. Siltalan (2004) mukaan 1990-luvun alun lama ja sen aiheuttama työvoiman supistaminen 400 000 työntekijällä vakinaisti kiireen pahimman lamavuoden 1993 tasolle. Järnefeltin ja Lehdon (2002) tutkimukset antavat tukea Siltalan näkemyksille. Heidän tutkimuksensa mukaan henkilöstön riittämättömyys aiheuttaa eniten kiirekokemuksia. Henkilöstön riittämättömyys puolestaan johtui siitä, että työmäärä on lisääntynyt, mutta työntekijöiden määrä ei. Myös työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2008) tulokset ovat samansuuntaisia. Niiden mukaan keskeisin kiireen esiintymisen syy on se, että työpaikoilla on liian vähän työntekijöitä työmäärään nähden. Tosin muitakin kiireen aiheuttajia oli havaittavissa. Myös tekijät, kuten "työni sisältää tiukkoja aikatauluja", "joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi" ja "joudun käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn", ovat merkittäviä kiireen esiintymisen kannalta. (Lehto & Sutela 2008, 74.) Voidaan siis olettaa, että 1990-luvun alun lama ja siitä johtuneet henkilöstön saneeraukset aiheuttivat työpaikoille työkiirettä työmäärän pysyessä samana. Myöhemmin tämä työkiire on muuttunut krooniseksi huolimatta siitä, että sen olemassaolo yleisesti tiedostetaan.

Kiireen lisääntyminen ei ole vain suomalainen erikoisuus. Eurooppalainen työolotutkimus (Eurofound 2012) kertoo, että lisääntynyt työkiire on yleiseurooppalainen ilmiö. Suomalaisista kiirekokemuksista eurooppalaiset kokemukset poikkeavat vain siinä, että Euroopassa keskimäärin kiireisimpiä ovat teollisuustyöntekijät. Suomessa tämä sama ryhmä oli kiireisin työolotutkimuksen aloitusvuonna 1977. Nykyään suomalaisista teollisuustyöntekijöistä 30 prosenttia kertoo kokevansa melko tai erittäin haittaavaa kiirettä suomalaisten keskiarvon ollessa 31 prosenttia. (Eurofound 2012; Lehto & Sutela 2008, 67.)

3.3 Työkiireen aiheuttajat

Työkiire on siis erilaisissa raporteissa ja selvityksissä todettu työelämää vaivaavaksi ongelmaksi. Usein näissä raporteissa jää kuitenkin syvällisesti selvittämättä, mitkä syyt aiheuttavat työkiirettä. Tämän tutkimusaukon täyttämiseksi Järnefelt ja Lehto (2002) haastattelivat 23 palkansaajaa, jotka vuoden 1997 työolokyselyvastaustensa perusteella olivat työssään hyvin kiireisiä. Tutkimuksen tavoitteena oli sekä lisätä tietoa kiireen syistä että kehittää työolotutkimuksen kysymyspatteristoa. (Järnefelt & Lehto 2002, 7–9.)

Järnefelt ja Lehto (2002) pystyivät haastattelujensa perusteella erittelemään 13 kokonaisuutta, jotka vaikuttavat ihmisten kiirekokemusten taustalla. Tutkimuksessa kiireen syyt jaoteltiin neljään kategoriaan: organisaation tasoon, työyksikön ja esimiehen tasoon, työtehtävien tasoon sekä yksilön tasoon. Organisaatiotasossa resurssien riittämättömyys nostettiin ensisijaiseksi kiireen aiheuttajaksi. Haastateltavien yleinen tuntemus oli, että vuosien varrella työmäärä on lisääntynyt, mutta työntekijöiden määrä on pysynyt samana tai jopa vähentynyt. Näin yksi haastateltava kuvaa työelämän muutosta:

”Meidän johtaja on tosi... niinkun ylpeä meistä, että ennen meitä oli yli yhdeksänkymmentä ja nämä samat työt tehdään nytten, onko meitä joku seitsemisenkymmentä, onko ihan sitäkään. Et samat työt ja enemmänkin niitä töitä, että tällä pienemmällä porukalla, että hän on niinkun ylpeä, että kyllä

meidän tytöt ne hoitaa ja kyllä täällä. Että siellä en ole minä ainut joka venyy, siellä venyy kaikki surin piirtein.” (emt. 25.)

Työyksikön ja esimiehen tasolla ongelmia aiheuttaa erityisesti epätasaiseksi koettu työnjako. Esimiehillä on tutkimuksen mukaan vaikeuksia arvioida sitä, kuinka paljon aikaa työtehtävien hoitaminen vaatii. Kun tehtävien hoitamiseen kuluva aika aliarvioidaan tehtävien suunnittelussa, ei kaikkien tehtävien hoitamiseen jää riittävästi aikaa. Toinen tärkeä työyksikön ja esimiehen tason ongelma on liian kireät aikataulut. Niiden nähdään liittyvän joko projektityyppiseen työn organisoitiin, asiakassuuntautuneeseen toimintatapaan tai lisääntyneeseen tehokkuuden tavoitteluun organisaatiossa. (Järnefelt & Lehto 2002, 29–35.)

Työtehtävien tasolla työn vaativuuden lisääntyminen on vaikuttanut kiireen lisääntymiseen. Osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet jatkuvasti ja työtehtävät ovat muuttuneet haastavammiksi, mutta samalla työtehtävien tekemiseen käytettävissä oleva aika ei ole lisääntynyt. Myös henkilöstön vähennysten aiheuttama työnkuvien laajentuminen on aiheuttanut työn vaativuuden lisääntymistä. Toisaalta kiireen tuntua on lisännyt myös työpäivän sirpaloituminen ja jatkuvat keskeytykset. Pitkin työpäivää tapahtuvat erilaiset yhteydenotot luovat työntekijöille tunnetta, että jatkuvasti pitäisi olla monessa paikassa yhtä aikaa. Keskeytykset myös häiritsevät juuri sillä hetkellä käsissä olevan tehtävän hoitamista ja sitä kautta myös venyttävät työpäivien pituutta. Myös ATK tekniikan kehityksellä koettiin olevan vaikutusta kiireen määrään. Uudet tekniset sovellukset ovat mahdollistaneet uusia työprosesseja, jotka ovat lisänneet työmäärää. Lisäksi laitteistojen häiriöt aiheuttavat ongelmia työtehtävien hoitamisessa, mikä voi johtaa kiireeseen kun menetetty aika pitää kuroa umpeen. (Järnefelt & Lehto 2002, 35–43.)

Yksilön tasolla työkiireen katsottiin olevan osin myös itseaiheutettua. Erityisesti puutteet omien työtehtävien suunnittelussa nähtiin kiireen aiheuttajana. Myös korkea työetiikka sekä stressinsietokyky nähtiin yksilötasoisiksi kiireen aiheuttajiksi. Järnefelt ja Lehto (2002) toteavat, että haastateltavien käsitykset siitä, että yksilöllä itsellään olisi oltava kyky hallita kiirettä, voidaan nähdä

moraalisena kannanottona. Vallalla näyttää olevan ajatus, että yksilöllä itsellään on suuri vastuu siitä kokeeko hän työkiirettä vai ei. (emt. 47.)

Kysymys siitä, onko työkiire yksilön vai työorganisaation aiheuttama ongelma, on noussut esille työstressiteoreettisessa keskustelussa aiemminkin. Kiirettä käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa kiire nähdään usein lähinnä yksilötason ongelmana johtuen työkiiretutkimuksen yksilön roolia painottavasta näkökulmasta (Lehto & Sutela 2008, 69). Toisaalta Newton ym. (1995) ovat jaotelleet stressiteoreettisen ajattelun kahteen traditioon. *Amerikkalaisessa traditiossa* työkiire ja stressi nähdään yksilötason ongelmana kun taas *skandinaavinen traditio* pyrkii löytämään yhteyksiä stressin ja työn organisoinnin väliltä. (Newton ym. 1995, 41.)

3.4 Työkiire ja hajautettu työ

Tämän tutkimuksen huomio kiinnittyy skandinaavisen tradition mukaisesti työn organisoinnin ja työkiireen väliseen yhteyteen. Tavoitteena on selvittää, onko hajautetun työn tekemisellä yhteyttä siihen kuinka paljon työntekijät kokevat työkiirettä. Aikaisemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että muun muassa liian kireät aikataulut, työn sirpaloituminen ja työn muuttuminen entistä vaativammaksi aiheuttavat työkiirettä. Toisaalta taas tiedetään, että hajautettu työ pitää sisällään sekä tarkasti aikataulutettuja töitä että työntekijän itse aikatauluttamia töitä, paljon keskeytyksiä sisältävää työtä, mutta myös yhtäjaksoisen työskentelyn mahdollistamaa työtä, sekä vaativia että monotonisia töitä. Hajautetun työn tekemisen yhteyttä työkiireeseen onkin vaikea etukäteen arvioida. Tutkimuksen hypoteesi on, että hajautetun työn tekemisellä on yhteys työkiireen määrään, mutta sitä, lisääkö vai vähentääkö hajautetun työn tekeminen työkiirettä, on vaikea arvioida.

Tässä tutkimuksessa aihetta tutkitaan vuonna 2008 kerätyn Tilastokeskuksen työoloaineiston avulla. Tavoitteena on luoda työkiirettä mittaava summamuuttuja, jonka avulla tarkastellaan eri taustamuuttujien yhteyttä työkiireen kokemiseen. Kun taustamuuttujien vaikutus on selvitetty, niiden vaikutukset vakioidaan, jonka

jälkeen voidaan tarkastella kuinka paljon hajautetun työn tekemisellä on vaikutusta työkiireen kokemiseen. Tutkimuksen suorittamista kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

4. Tutkimusasetelma

Tässä empiirisen osion aloittavassa luvussa käyn läpi tutkimuksen tavoitteen, tutkimuskysymykset, tutkimuksessa käytettävän aineiston, käytettävät muuttujat sekä analyysimenetelmät.

4.1 Tutkimuskysymys

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten hajautetun työn tekeminen on yhteydessä työkiireen kokemiseen. Aikaisemman tutkimuksen (esim. Richter ym. 2006; Nurmi 2010; Hyrkkäinen & Vartiainen 2005) perusteella tiedetään, että hajautetun työn tekeminen eroaa selvästi perinteisestä työpaikalla tehtävästä työstä. Muun muassa työn rasittavuus ja stressaavuus rasittavat hajautetun työn tekijöitä perinteistä työtä tekeviä enemmän. Hajautetun työn ja työkiireen yhteyttä ei kuitenkaan ole vielä tutkittu.

Tutkimuskysymys on seuraava:

Miten hajautetun työn tekeminen on yhteydessä työkiireen kokemiseen?

Kuten tutkimuskysymyksestäkin voidaan huomata, tämä tutkimus on niin sanottu selittävä tutkimus. Selittävän tutkimuksen peruslähtökohta on osoittaa jonkin muuttujan yhteys tai vaikutus toiseen muuttujaan. Näiden kahden muuttujan yhteisvaihtelu on välttämätön, joskaan ei riittävä ehto muuttujien yhteyden osoittamiseen. Muuttujien yhteisvaihtelun lisäksi pitää varmistua siitä, ettei jokin kolmas tekijä, joka on yhteydessä molempiin tarkasteltaviin muuttujiin, aiheuta havaittua yhteisvaihtelua. Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan niin sanotusta kolmannen muuttujan vakioimisesta, jolla tarkoitetaan tarkastelun ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksen häivyttämistä siten, että alkuperäisten muuttujien yhteydestä voidaan vakuuttua. (Jokivuori & Hietala 2007, 15–16.)

4.2 Aineisto

Tutkimuksen aineistona käytettiin Tilastokeskuksen keväällä 2008 keräämää työoloaineistoa. Työoloaineisto on laaja, koko palkansaajaväestön kattava, käyntihaastatteluilla kerätty aineisto, jossa on 4392 vastaajaa. Tilastokeskus on kerännyt työoloaineistoja vuodesta 1977 lähtien. Vuoden 2008 aineisto on kuudes Tilastokeskuksen keräämä työoloja kartoittava aineisto. (Lehto & Sutela 2008, 7.)

Aineistossa on kattavasti pyritty selvittämään millaisissa olosuhteissa suomalaiset palkansaajat työskentelevät. Kysymykset liittyvät sekä fyysiseen, psyykkiseen että sosiaaliseen työympäristöön, palkansaajien niihin liittämiin kokemuksiin, työkokemukseen, työmarkkina-asemaan, työehtoihin, psyykkiseen ja somaattiseen oireiluun, työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, työorientaatioon, tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuden kokemiseen, poissaoloihin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Aineisto keskittyy vain palkansaajiin, koska Tilastokeskus on todennut, että on hyvin hankalaa haastatella sekä yrittäjä- että palkansaajaväestöä samalla lomakkeella. (Lehto & Sutela 2008, 7.)

Tämän tutkimuksen aineistoksi työoloaineisto sopii erityisen hyvin sen laajuuden lisäksi myös siksi, että siinä on useita työkiireeseen liittyviä kysymyksiä. Työkiirettä laajasti kartoittava kysymyspatteristo mahdollistaa toimivan summamuuttujan rakentamisen tämän tutkimuksen tarpeisiin. Vuoden 2008 työoloaineisto on myös sikäli tähän tutkimukseen sopiva, että siinä kartoitetaan ensimmäistä kertaa työolotutkimusten historiassa palkansaajien hajautetun työn tekemisen yleisyyttä. Etätyön tekemisen yleisyyttä on tosin kartoitettu jo aikaisemmin Työ ja terveys Suomessa tutkimuksessa (Työterveyslaitos 2013) sekä työolobarometrissa (Työolobarometri 2013).

4.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaihetta lähestyttiin määrällisten tutkimusmenetelmien avulla. Jokivuoren ja Hietalan (2007, 14) mukaan aineiston käsittely on hyvä aloittaa ensin kuvailevilla analyyseillä ja vasta sen jälkeen siirtyä muuttujien välistä yhteyttä

tarkastelevalle analyysitasolle. (Jokivuori & Hietala 2007, 14.) Tämä tutkimus tulee noudattelemaan Jokivuoren ja Hietalan kuvaamaa kaksivaiheista analyysia.

Analyysi aloitetaan muuttujien kuvailevalla analyysillä, jossa käytetään frekvenssi- ja prosenttijakaumia sekä ristiintaulukointia. Kuvailevan vaiheen jälkeen rakennetaan työkiirettä kuvaava summamuuttuja, jonka avulla analyysiä syvennetään. Summamuuttujaa analysoidaan logistisen regressioanalyysin avulla, jotta muiden työkiireeseen vaikuttavien tekijöiden vaikutus voidaan vakioida. Analyysiin otetaan mukaan kaikki ne muuttujat, joiden tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella vaikuttavan työkiireeseen. Lisäksi analyysissä otetaan huomioon tavanomaiset taustamuuttujat. Aikaisemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että taustamuuttujista varsinkin sukupuoli, koulutus ja sosioekonominen asema vaikuttavat selvästi työkiireen kokemiseen (Lehto & Sutela 2008, 72). Aineistoa käsiteltäessä ainakin näiden taustamuuttujien vaikutus on pyrittävä vakioimaan, jotta tutkimuksesta voidaan saada merkitseviä tuloksia.

4.4 Käytettävät muuttujat

Hajautettu työ

Hajautetun työn tekemistä kartoitetaan aineistossa seuraavan kysymyksen avulla:

Liikutteko työnne takia päätyöpaikkaanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella:

- *lähes koko ajan*
- *noin 3/4 työajasta*
- *puolet työajasta*
- *noin 1/4 työajasta*
- *vähemmän*
- *ei lainkaan*

Tämän tutkimuksen kannalta kysymyksenasetteluun liittyy sekä vahvuuksia että heikkouksia. Hyvänä asiana voidaan pitää sitä, että tällä tavalla kysyttäessä vastaukset kattavat koko hajautetun työn kentän. Vastaukset eivät rajoitu vain

tietotyöhön pohjautuvaan hajautettuun työhön, vaan mukana on myös kaikki fyysisesti liikkuvaa työtä tekevät vastaajat. Kysymyksenasettelun heikkoutena voidaan puolestaan pitää kysymyksen monitulkintaisuutta, joka tosin on lomakehaastattelun perusongelma (Raunio 1999, 221–226). Kysymys jättää vastaajan tulkinnan varaan sen, mitä hän pitää päätyöpaikkanaan sekä sen, mitä kaikkea vastaaja pitää liikkumisena. Kysymys jossain määrin johdattelee vastaajaa lisäyksellä ”*esimerkiksi toimiston*”, mutta kaikkea tulkinnanvaraisuutta se ei poista. Jää vain arvailujen varaan, mitä esimerkiksi taksikuski on tähän kysymykseen vastannut. Pitääkö hän päätyöpaikkanaan autoa, jossa hän työskentelee vai hänen käytössään mahdollisesti olevia toimistotiloja? Kokeeko hän liikkuvansa työssään ajaessaan autolla, vaikka fyysisesti hän istuu paikallaan? Tämän ongelman ratkaisemiseksi aineistosta eritellään pienempi ja homogeenisempi osajoukko, jonka hajautettua työtä tutkitaan tarkemmin. Lomakkeen kysymyksenasettelun takia tarkempi huomio kohdistetaan erityisesti toimistotyötä tekeviin palkansaajiin. Toimistotyötä ei suoraan pystytä erittelemään aineistosta, mutta samantyyppinen jako voidaan tehdä myös esimerkiksi sosioekonomisen aseman avulla. Tarkastelu voidaan kohdistaa ylempiin toimihenkilöihin, jolloin edellä mainittu tulkinnanvaraisuuden ongelma poistuu.

Työkiire

Työkiireen mittaaminen eroaa hajautetun työn mittaamisesta siten, että työkiire on abstrakti käsite. Abstraktia käsitettä mitattaessa operationalisoinnin ongelmat tulevat selvimmin esiin (Alkula ym. 1994, 80). Operationalisoinnilla tarkoitetaan teoreettisten käsitteiden ja niitä vastaavien muuttujien saamien arvojen yhdistämistä (Jokivuori & Hietala 2007, 10). Tutkittaessa abstraktia käsitettä tutkijan pitää paloittaa käsitteensä pienempiin, helposti mitattaviin osiin, joiden avulla käsitteen mittaaminen mahdollistuu (Alkula ym. 1994, 80). Työkiirettä ei siis voida luotettavasti mitata yksinkertaisella ”oletko kiireinen?” kysymyksellä, sillä ihmiset kokevat kiireen eri tavoin. Parempaan tulokseen päästään siten, että käsite työkiire puretaan osiin, mitataan näiden osien saamat arvot ja lopuksi tarkastellaan näiden osien tuottamaa tulosta kokonaisuutena.

Aiemman tutkimuksen (Järnefelt & Lehto 2002) perusteella tiedetään, että työkiirekokemuksiin vaikuttavat seuraavat osatekijät:

Organisaatiotaso:
1. Henkilökunnan riittämättömyys ja töiden lisääntyminen
2. Organisaatio vaatii lisää tehokkuutta
3. Organisaatiomuutokset ja kehittäminen
Työyksikön taso ja esimiehen rooli:
4. Esimies ei pidä alaisten puolta
5. Ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa
6. Liian kireät aikataulut
Työtehtävien taso:
7. Työ on vaativampaa
8. Työtehtävät ovat monipuolistuneet
9. Keskeytykset, työpäivän sirpaloituminen
10. Asiakastyö
11. ATK lisää tai hankaloittaa työtä
12. Vaikea suunnitella työtä
Yksilötaso:
13. Itse aiheutettua

Taulukko 1. Kiirekokemuksiin vaikuttavat kokonaisuudet

(Järnefelt & Lehto 2002, 23.)

Näiden tietojen pohjalta Tilastokeskus on rakentanut tätä aineistoa varten kiirettä mittaavan summamuuttujan, joka muodostuu seuraavista tekijöistä:

1. Työssä haittaa kiireestä erittäin tai melko paljon.
2. Työskentelee suuren paineen alaisena.
3. Kiire vähentää työssä viihtymistä.
4. Työuupumuksen pelko.
5. Työtahti on kiristynyt viime vuosina.
6. Ei voi pitää riittävästi taukoja.
7. Joutuu jatkuvasti venyttämään työpäivää.
8. Joutuu keskeyttämään usein työn.

Taulukko 2. Kiirettä mittaavan summamuuttujan muuttujat.

(Lehto & Sutela 2008, 71).

Tässä tutkimuksessa käsitteen työkiire operationalisointi tapahtuu summamuuttujan avulla. Summamuuttuja rakennetaan siten, että edellä mainittujen muuttujien arvot lasketaan yhteen ja sen jälkeen jaetaan saatu luku muuttujien määrällä. Summamuuttujan arvojen perusteella vastaajat voidaan jaotella työkiirettä kokeviin ja kiireettömiin. Summamuuttujan arvoja analysoitaessa voidaan käyttää esimerkiksi sellaista jaottelua, että vastaajat joilla on viisi kiirekokemusta tai enemmän määritellään kiireisiksi. Koska Tilastokeskus on todennut tämän summamuuttujan toimivaksi, sitä käytetään myös tässä tutkimuksessa.

4.5 Analyysimenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytettiin määrällisiä menetelmiä, erityisesti ristiintaulukointia ja regressioanalyysiä. Määrällisten menetelmien avulla voidaan tutkia ilmiöiden rakennetta, riippuvuussuhteita sekä muutoksia laadullisia menetelmiä tarkemmin, joten määrällisten menetelmien käyttäminen tässä tutkimuksessa on perusteltua. Määrällisten menetelmien vahvuutena voidaan myös pitää sitä, että tutkijan pitää tuoda esiin tutkimuksen toteutustavat kohtalaisen tarkasti, jolloin tutkimuksen tuloksia voidaan helposti arvioida suhteessa käytettyihin menetelmiin. Kvantitatiivisten menetelmien heikkoutena voidaan puolestaan pitää sitä, että kvantitatiiviset aineistot ovat aina vain osaprojektioita tutkimuksen kohteesta, mikä aiheuttaa aina jonkinasteista epätarkkuutta tutkimuksen tuloksiin. (Alkula ym. 1994, 20–22.)

Ristiintaulukointi

Ristiintaulukointi on yksi perinteisimmistä tiedon esittämisen tavoista sosiaalitieteissä. Sitä käytetään lähes jokaisessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa joko analyysivaiheessa tai vähintään aineistoon tutustuttaessa. (Alkula 1994, 175.) Tässä tutkimuksessa ristiintaulukointia käytetään analyysin kuvailevassa vaiheessa.

Ristiintaulukointi on käyttökelpoinen työkalu silloin, kun halutaan tietää mielenkiinnon kohteena olevan selitettävän muuttujan jakaumia sen eri luokissa. Esimerkiksi tämän tutkimuksen kuvailevassa analyysissä tarkastellaan sitä, miten hajautetun työn tekeminen vaihtelee sosioekonomisten ryhmien välillä. Ristiintaulukoinnin avulla saadaan selville otoksessa havaittujen erojen lisäksi myös se, ovatko havaitut erot tilastollisesti merkitseviä. Toisin sanoen on mahdollista selvittää ovatko tulokset yleistettävissä. Tämä tapahtuu riippumattomuustestin avulla. Tämän tilastollisen testin avulla selvitetään, eroavatko aineistossa havaitut frekvenssit ja odotetut frekvenssit toisistaan. Jos erot ovat riittävän suuria, voidaan olettaa, että erot eivät johdu sattumasta. Riippumattomuustestin tulos tiivistyy p-lukuun. Mitä pienempi p-luku on, sitä tilastollisesti merkitsevempiä saadut tulokset ovat. Vakiintuneet raja-arvot p-luvulle ovat:

jos p on pienempi kuin 0,05, on tulos tilastollisesti melkein merkitsevä

jos p on pienempi kuin 0,01, on tulos tilastollisesti merkitsevä

jos p on pienempi kuin 0,001, on tulos tilastollisesti erittäin merkitsevä.

(FSD 2013a; Alkula 1994, 219.)

Tilastollisesti merkitsevät tulokset osoitan taulukoiden yhteydessä seuraavasti:

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$.

Logistinen regressioanalyysi

Regressioanalyysin avulla voidaan tutkia sitä, miten useat riippumattomat muuttujat vaikuttavat yhden riippuvan muuttujan arvojen vaihteluun. Tätä analyysitapaa käytetään kun arvellaan, että jokin ilmiö on seurausta joistakin muista tekijöistä. (Jokivuori & Hietala 2007, 39.) Regressioanalyysin avulla saadaan selville riippuvaan muuttujaan vaikuttavien muuttujien määrän lisäksi se, kuinka paljon riippumattomat muuttujat tarkasteltavaan muuttujaan vaikuttavat. (FSD 2013b.)

Regressioanalyysin käyttötapa on mahdollista jaotella kahteen osaan: konfirmatoriseen ja eksploratoriseen. Konfirmatorisessa käyttötavassa regressioanalyysiin otetaan mukaan jonkin teoreettisen viitekehysten osoittamat muuttujat, joiden vaikutusta analyysillä mitataan. Eksploratiivisessa tavassa puolestaan pyritään ottamaan huomioon kaikki mahdolliset muuttujat, joiden joukosta valitaan tilastollisesti selitysvuimaisimmat. (Jokivuori & Hietala 2007, 43.) Konfirmatorisen käyttötavan käyttö on näistä tavoista suositellumpaa, ja sitä käytetään myös tässä tutkimuksessa, sillä tämä tutkimus tukeutuu vahvasti aiempaan tutkimukseen.

Tässä tutkielmassa käytetään logistista regressioanalyysia, joka on tavanomaisen regressioanalyysin erikoistyyppi. Sitä käytetään silloin, kun selitettävä muuttuja on dikotominen eli se voi saada vain kaksi arvoa. Logistinen regressioanalyysi kertoo tutkittavan tapahtuman toteutumistodennäköisyyden, josta käytetään termiä riski (Rita ym. 2008). Analyysin tulosten perusteella voidaan sanoa, mihin suuntaan ja kuinka paljon selittävät muuttujat vaikuttavat tapahtuman riskiin. (FDS 2013d.)

Logistista regressioanalyysia tullaan käyttämään kiirettä kuvaavan dikotomisen summamuuttujan analysointiin. Regressioanalyysin avulla saadaan selville kuinka merkittävä yhteys hajautetun työn ja työkiireen väliltä on löydettävissä, kun muut yhteyteen vaikuttavat muuttujat on vakioitu. Analyysissa otetaan huomioon aikaisemmissa tutkimuksissa havaitut muuttujat, joiden tiedetään vaikuttavan työkiireeseen

4.6 Validiteetti ja reliabiliteetti

Vaikka määrällisiä menetelmiä käytettäessä analysoidaankin eksakteja lukuja, ei ihmistieteissä saatavien tutkimustulosten tarkkuutta voida verrata luonnontieteissä saatuihin. Ihmisillä on esimerkiksi aina tietty arvomaailma, mikä väistämättä vaikuttaa tutkimustulosten tarkkuuteen. (Raunio 1999, 227.) Toisaalta Jokivuori ja Hietala (2007) esittävät, että huolellisella aineiston käsittelyllä myös ihmistieteissä voidaan päästä lähelle klassista tieteellistä koeasetelmaa. Heidän

mukaansa onnistuneen elaboraatiostrategian avulla voidaan saavuttaa ”*kokeellisen asetelman lahjomaton voima*” (Jokivuori & Hietala 2007, 19).

Vaikka aineistoa käsiteltäisiin kuinka huolellisesti, tutkimustulosten tarkkuudella on kuitenkin myös rajansa. Puhutaan tutkimuksen kokonaisluotettavuudesta, joka muodostuu tutkimuksessa käytettävien mittareiden validiteetista ja reliabiliteetista. (Alkula ym. 1994, 89.) Seuraavaksi esitellään tarkemmin miten nämä tekijät vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen.

Validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa käytettävän mittarin kykyä mitata sitä mitä sen tarkoitus mitata (FSD 2013c). Validius muodostuu tutkijan ajattelusta. Hänen tulee ymmärtää tutkimansa aihe riittävän hyvin, jotta hän pystyy muuttamaan sen mitattavaan muotoon. Tämä muutos on tehtävä siten, että tutkijan itsensä lisäksi myös muut vakuuttuvat valittujen muuttujien sopivuudesta. Muuttujien valikoinnin lisäksi myös muuttujan tulkinta vaikuttaa tutkimuksen validiteettiin. Aineistosta saatuja tuloksia ei pidä hyväksyä sellaisinaan tutkimuksen tuloksiksi, vaan tutkijan on osattava tunnistaa mahdolliset validiteettiin liittyvät ongelmat. Esimerkiksi survey- ja haastattelututkimuksissa on pystyttävä tunnistamaan kysymykset, joissa vastaajien valehtelu saattaa aiheuttaa systemaattisia virheitä tuloksiin. (Alkula ym. 1994, 89–91.)

Reliabiliteetti

Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittarin johdonmukaisuutta eli sitä, että mittari mittaa luotettavasti ja toistettavasti sitä mitä sen on tarkoituskin mitata (FSD 2013c). Satunnaisvirheet vaikuttavat tutkimuksen reliabiliteettiin. Satunnaisvirheitä voivat aiheuttaa esimerkiksi vastaajan muistin puutteellisuus, mittaajan huolimattomuus tai aineiston tallennuksessa tapahtuvat virheet. Satunnaisvirheiden vaikutus on sitä pienempi, mitä useammin mittaus toistetaan, sillä sitä suuremmaksi muodostuu

mahdollisuus, että satunnaisvirhettä kohtaan syntyy sen kumoava vastakkainen satunnaisvirhe. (Alkula ym. 1994, 94–95.)

Reliabiliteettia mitataan yleensä Cronbachin α :n avulla. Cronbachin alfa lasketaan muuttujien välisten keskimääräisten korrelaatioiden ja väittämien lukumäärän perusteella. Mitä suuremman arvon alfa saa, sitä yhtenäisempi mittari on. Cronbachin alfasta ollaan erityisesti kiinnostuneita silloin, kun tutkimuksessa käytetään summamuuttujia. (FSD 2013d.)

5. Tulokset

Tässä luvussa esitellään aineiston analyysi ja analyysin tulokset. Tarkoituksena on selvittää miten hajautetun työn tekeminen on yhteydessä työkiireen kokemiseen. Analyysi lähtee liikkeelle muuttujamuunnoksista sekä kuvailevasta analyysistä, joiden avulla tutkimuksen kannalta tärkeitä muuttujia muokataan ja tarkastellaan. Kuvailevan vaiheen jälkeen siirrytään tutkimaan muuttujien välistä yhteyttä logistisen regressioanalyysin avulla. Logistinen regressioanalyysi tehdään kahdessa vaiheessa. Ensiksi tarkastellaan hajautetun työn yhteyttä työkiireeseen kaikkien palkansaaajien osalta ja toisessa vaiheessa tarkennetaan analyysi koskemaan pelkästään ylempiä toimihenkilöitä. Kaikki analyysit suoritetaan SPSS ohjelmiston avulla.

5.1 Työkiireen kuvaileva analyysi

Ennen varsinaista kuvailevaa analyysia oli tarpeen tehdä joitakin muuttujamuunnoksia. Ensimmäiseksi rakennettiin työkiirettä kuvaava summamuuttuja. Summamuuttujan avulla abstraktia kiire-ilmiotä voitiin kartoittaa tarkemmin kuin yksittäisten muuttujien tarkastelulla. Aineistosta löytyi useita muuttujia, jotka mittaavat työkiireen kokemista eri näkökulmista. Näistä muuttujista Tilastokeskus (Lehto & Sutela 2008, 71–72) on aiemmin rakentanut kiirettä mittaavan summamuuttujan, jota käytetään myös tässä tutkimuksessa (liite 1.).

Koska osa summamuuttujaan mukaan otettavista kysymyksistä on kyllä/ei kysymyksiä, kaikki muuttujat jaetaan dikotomisiksi. Summamuuttuja saa arvoja 0-8, jossa 0 tarkoittaa ei ollenkaan kiireistä ja 8 äärimmäisen kiireistä. Summamuuttujan sisäistä johdonmukaisuutta mittaava Cronbachin Alfa on 0,719 eli summamuuttuja on käyttökelpoinen (FSD 2013e). Summamuuttujan jakaumat ovat seuraavat:

Kiirekokemusten määrä	N	%
0	395	9
1	606	14
2	648	15
3	657	15
4	582	13
5	492	11
6	458	10
7	315	7
8	170	4
Yhteensä	4323	98
Puuttuu	69	2
Yhteensä	4392	100

Taulukko 3. Palkansaajien kiirekokemusten määrä.

Jotta muuttujan käsittely ja tulkinta olisi helpompaa, pitää muuttujaa vielä hieman muokata. Summamuuttujan arvot jaetaan siten, että vähintään viisi kiirekokemusta kahdeksasta luokitellaan kiireisiksi ja loput kiireettömiksi. Tällä tavalla luokiteltu muuttuja saa seuraavia arvoja:

	N	%
Kiireettömät	2888	66
Kiirettä kokevat	1435	33
Yhteensä	4323	98
Puuttuu	69	2
Yhteensä	4392	100

Taulukko 4. Kiireettömät ja kiirettä kokevat palkansaajat.

Kuten taulukosta 4. huomataan, näin luokiteltuna kiire näyttää kohtalaisen yleiseltä työelämän ongelmalta. Summamuuttujan perusteella suomalaisista palkansaajista kolmasosa kokee työkiirettä. Tämä havainto tukee aikaisempia Suomessa tehtyjä kiiretutkimuksia, joissa kiire on todettu yhdeksi suurimmaksi työelämän haittatekijäksi (Lehto & Sutela 2008, 67).

Aikaisemmassa tutkimuksessa (ks. esim. Julkunen ym. 2004) kiire on määritelty erityisesti tietotyötä tekevien työntekijöiden ongelmaksi. Onkin syytä tarkastella hieman tarkemmin ovatko kiirekokemukset yleisempiä joidenkin tiettyjen työntekijäryhmien keskuudessa. Tietotyön tekemistä ei sinänsä voida erotella aineistosta, mutta kiireen kokemista voidaan tarkastella esimerkiksi sosioekonomisen aseman perusteella.

Seuraavaan taulukkoon (Taulukko 5.) on koottu useiden eri ristiintaulukointien tuloksia. Ristiintaulukoinneilla pyrittiin selvittämään kiireen esiintymistä sukupuolen, ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman suhteen. Taulukosta ilmenevä tilastollinen merkitsevyys perustuu χ^2 -testiin, jossa tarkastellaan kuinka paljon havaitut ja odotetut frekvenssit eroavat toisistaan. Jos havaitut erot osoittautuvat riittävän suuriksi, voidaan olettaa, että havaitut erot eivät ole sattumaa, vaan johtuvat todellisista eroista perusjoukossa. (FSD 2013a.)

Muuttuja		Tilastolli nen merkitse vyys	Kiireettö mät %	Kiirettä kokevat %	Yhteensä %	N
Sukupuoli	<i>Nainen</i>	***	60	40	100	2347
	<i>Mies</i>		74	26	100	1976
Ikä	<i>15-24v.</i>	***	83	17	100	341
	<i>25-34v.</i>		70	30	100	913
	<i>35-44v.</i>		61	39	100	1097
	<i>45-54v.</i>		63	37	100	1167
	<i>55-64v.</i>		70	30	100	805
Sosioekonominen asema	<i>Ylemmät toimih.</i>	***	58	42	100	1254
	<i>Alemmat toimih.</i>		64	36	100	1736
	<i>Työntekijät</i>		79	21	100	1312

***= tilastollisesti erittäin merkitsevä (p =pienempi kuin 0,001).

Taulukko 5. Kiireen kokeminen taustamuuttujien mukaan.

Tarkastelussa palkansaajat on jaettu kolmeen ryhmään: työntekijöihin, alempiin toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Taulukon perusteella voidaan sanoa, että aineisto tukee Julkusen ym. (2004) esittämiä väitteitä kiireen painottumisesta. Ylemmistä toimihenkilöistä 42 % kokee työkiirettä vastaavan prosenttiluvun ollessa alemmilla toimihenkilöillä 36 ja työntekijöillä 21. Kiire siis näyttäisi lisääntyvän, kun sosioekonominen asema paranee. Ristiintaulukon tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. (Taulukko 5.)

Taulukon 5. perusteella sosioekonomisen aseman lisäksi myös sukupuolella sekä ikäryhmällä näyttää olevan yhteys kiireen kokemiseen työpaikalla. Miehistä 26 % ja naisista 40 % kokee itsensä kiireiseksi ($p < 0,001$). Naiset siis kokevat itsensä huomattavasti kiireisemmiksi kuin miehet, mikä on arveltu johtuvan lähinnä siitä, että naisista suuri osa työskentelee kiireisellä kuntasektorilla (Lehto & Sutela, 73). Ikäryhmistä puolestaan 35–44 -vuotiaat kokevat itsensä kiireisimmiksi. Heistä 39 % on käytetyn aineiston perusteella työssään kiireisiä. Tämän voi katsoa johtuvan siitä, että tuossa iässä työura on kovimmassa noususuhdanteessa. Myös lapsiperheen arki saattaa tuoda tuossa iässä lisää aikapaineita myös työelämän puolelle.

5.2 Hajautetun työn kuvaileva analyysi

Tämän tutkimuksen kiinnostus kohdistuu työkiireen lisäksi hajautetun työn tekemiseen. Seuraavaksi selvitetäänkin millaisia jakaumia hajautetun työn tekemistä selvittänyt muuttuja saa.

Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen	N	%
Lähes koko ajan	392	9
Noin $\frac{3}{4}$ työajasta	151	3
Noin $\frac{1}{2}$ työajasta	252	6
Noin $\frac{1}{4}$ työajasta	498	11
Vähemmän	1591	36
Ei lainkaan	1499	34
Ei osaa sanoa	9	0
Yhteensä	4392	100

Taulukko 6. Hajautetun työn tekeminen.

Taulukko 6. antaa kuvan siitä kuinka yleistä hajautetun työn tekeminen Suomessa on. Suurin osa palkansaajista tekee edelleen perinteistä paikkaan sidottua työtä, mutta toisaalta lähes kolmannes työntekijöistä tekee neljäsosan tai enemmän työajastaan hajautettua työtä.

Koska tiedämme, että hajautetun työn tekeminen on monipuolinen ilmiö, joka pitää sisällään monia erilaisia työnteen muotoja, on syytä tutkia hieman tarkemmin millaisia jakaumia hajautetun työn muuttuja saa, kun sitä tarkastellaan erilaisten taustamuuttujien mukaan. Tarkastelun helpottamiseksi hajautetun työn muuttuja muutetaan dikotomiseksi siten, että vähintään neljäsosan työajastaan hajautettua työtä tekevät luokitellaan hajautettua työtä tekeviksi ja loput paikkaan sidottua työtä tekeviksi. Muuttujamuunnosten jälkeen tehdyistä ristiintaulukoinneista saadaan seuraavia tuloksia:

Muuttuja		Tilastollinen merkitsevyys	Hajautetun työn tekevät %	Paikkaan sidottua työtä tekevät%	Yhteensä %	N
Sukupuoli	<i>Nainen</i>	***	20	80	100	2377
	<i>Mies</i>		41	59	100	2006
Ikä	<i>15-24v.</i>	0,071	23	77	100	358
	<i>25-34v.</i>		30	70	100	932
	<i>35-44v.</i>		31	69	100	1104
	<i>45-54v.</i>		31	69	100	1177
	<i>55-64v.</i>		29	71	100	812
Sosioekonominen asema	<i>Ylemmät toimih.</i>	***	36	64	100	1271
	<i>Alemmat toimih.</i>		23	77	100	1754
	<i>Työntekijät</i>		31	69	100	1336

***= tilastollisesti erittäin merkitsevä (p =pienenmpi kuin 0,001).

Taulukko 7. Hajautetun työn tekeminen taustamuuttujien mukaan.

Hajautetun työn tekeminen on yleisempää ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kuin alempien toimihenkilöiden keskuudessa. Vaikka ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden hajautetun työn tekeminen ovatkin määrällisesti lähellä toisiaan, laadullisesti niiden välillä on suuria eroja. Aikaisemman tutkimuksen (Nätti ym. 2010) mukaan työntekijöiden hajautettu työ on aikataulujen ja reittien noudattamista, kun taas ylempien toimihenkilöiden tekemä tietotyöhön liittyvä hajautettu työ sisältää enemmän omaehtoista, joskin yhteistyökumppaneiden tapaamisten rytmittävää, liikkumista. Tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu erityisesti ylempien toimihenkilöiden hajautettuun työhön. (Taulukko 7.)

Tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja löytyi sosioekonomisen aseman lisäksi myös sukupuolten väliltä. Näyttää siltä, että miehet tekevät huomattavasti enemmän hajautettua työtä kuin naiset. Miehistä 41 % ilmoitti tekevänsä

hajautetuksi luokiteltavaa työtä, kun naisilla vastaava prosenttiluku on 20. Ikäryhmien väliltä löytyneet erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Kun vertaillaan työkiireen ja hajautetun työn tekemisen suhteen tehtyjä ristiintaulukointeja huomataan, että sukupuolen suhteen tarkasteltuna näyttää siltä, että miehet tekevät enemmän hajautettua työtä ja naiset toisaalta kokevat paljon työkiirettä. Tämä havainto on kiinnostava tutkimuksen aiheen kannalta. Olisiko ehkä niin, että koska miehet tekevät paljon hajautettua työtä, se suojaa heitä työkiireeltä? Aiheeseen palataan regressioanalyysin yhteydessä luvussa 5.4.

Nyt, kun taustamuuttujien suhteen tehdyt ristiintaulukoinnit on tehty, voidaan siirtyä tutkimaan tutkielman varsinaista kiinnostuksen kohdetta eli hajautetun työn yhteyttä työkiireeseen. Seuraavassa taulukossa esitellään ristiintaulukoinnilla havaittua hajautetun työn tekemisen ja työkiireen yhteyttä:

Muuttuja	Tilastollinen merkitsevyys	Kiireettömät %	Kiirettä kokevat %	Yhteensä %	N
Hajautettua työtä tekevät	**	63	37	100	1275
Perinteistä työtä tekevät		68	32	100	3039

**= tilastollisesti merkitsevä (p =pienempi kuin 0,01).

Taulukko 8. Ristiintaulukointi hajautetun työn ja työkiireen yhteydestä.

Taulukosta 8. voidaan nähdä, että erityyppistä työtä tekevien ryhmien väliltä on löydettävissä tilastollisesti merkitseviä eroja sen suhteen, kuinka paljon he kokevat työkiirettä. Hajautettua työtä tekevistä 37 % kokee itsensä kiireisiksi ja perinteistä työtä tekevistä kiireisiä on 32 %. Erot eivät ole kovin dramaattisia, mutta kuitenkin selkeästi tilastollisesti merkitseviä. Näiden tulosten perusteella näyttää siis siltä, että hajautetun työn tekeminen ei suojaisi työntekijöitä

työkiireeltä. Aikaisemmin esitetty huomio siitä, että miesten vähäisempi työkiireen kokeminen saattaisi johtua hajautetun työn tekemisestä, alkaa näyttää epätodennäköiseltä.

5.3 Logistisen regressioanalyysin toteuttaminen

Edellä kuvattu ristiintaulukointi antaa jo joitain viitteitä siitä, millaisia yhteyksiä hajautetun työn ja työkiireen väliltä on löydettävissä, mutta tarkastelua on syytä vielä jatkaa. Seuraavaksi tätä yhteyttä tarkastellaan monimuuttujamenetelmillä, tarkemmin sanottuna logistisella regressioanalyysillä. Logistinen regressioanalyysi on regressioanalyysin erikoistyyppi, jota käytetään, kun tarkasteltava muuttuja on dikotominen (FSD 2013e). Regressioanalyysin vahvuus liittyy siihen, että sen avulla voidaan tarkastella muuttujien vaikutuksia toisiinsa, kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu (Alkula ym. 1994, 251). Regressioanalyysin avulla voimme siis vakuuttua siitä, että hajautetun työn ja työkiireen väliltä löytyneet yhteydet eivät johdu jostakin kolmannesta muuttujasta.

Logistisessa regressioanalyysissä rakennetaan matemaattinen malli, jonka avulla voidaan selvittää, mitkä selittävät muuttujat parhaiten ennustavat tutkittavaa ilmiötä. Tämä analyysi soveltuu tietyn ilmiön kannalta oleellisten muuttujien etsimiseen tai tietyn teorian kannalta oleellisten muuttujien vaikutuksen tarkasteluun. Logistisen regressioanalyysin avulla saadaan muuttujille niin sanotut riskiluvut. Riski kuvaa tapahtuman esiintymistodennäköisyyttä. Jos muuttujan luokassa riskisuhde on yli yhden, myös riski selitettävän muuttujan suurempaan luokkaan kuulumiselle lisääntyy. (Metsämuuronen 2008, 114–132.)

Analyysissa saadun mallin hyvyttä arvioidaan erilaisilla tunnusluvuilla. Omnibus Tests of Model Coefficients -tulosten avulla saadaan selville onko malli tilastollisesti merkitsevä. Coxin ja Snellin R^2 ja siitä pidemmälle kehitetty Nagelkerken R^2 kertovat mallin näennäisselitysasteen. Nagelkerken arvo on näistä havainnollisempi, sillä se saavuttaa teoreettisen maksimin eli arvon 1. Nagelkerken R^2 kertoo, miten suuren osan selitettävän muuttujan vaihtelusta malli

pystyy selittämään. Hosmer Lemeshown testi puolestaan mittaa mallin ennustamiskykyä eli tarkemmin sanottuna sitä, kuinka hyvin havaitut arvot luokittuvat mallin avulla ennustettuihin luokkiin. Jos testin p-arvot ovat pieniä (alle 0,05) malli on huono. (Metsämuuronen 2008, 121–131.)

Logistiseen regressioanalyysiin otetaan mukaan hajautetun työn ja työkiireen lisäksi ne taustamuuttujat, joiden tiedetään olevan yhteydessä jompaankumpaan tai molempiin muuttujiin. Aikaisemman tutkimuksen (Lehto & Sutela 2008) sekä kuvailevan analyysin perusteella nämä muuttujat ovat: sukupuoli, ikä, koulutus, sekä sosioekonominen asema. Taustamuuttujien lisäksi analyysiin sisällytetään muuttujia, joiden tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella vaikuttavan työkiireen kokemiseen. Järnefeltin ja Lehdon (2002) tutkimusten mukaan työkiireen kokemiseen vaikuttavat erityisesti henkilökunnan riittämättömyys, lisääntyneet tehokkuusvaatimukset, työnjaon ongelmat sekä liian kireät aikataulut. Nämä tekijät otetaan analyysissä huomioon seuraavien aineistosta löytyvien muuttujien avulla:

Muuttuja	Alkuperäiset vastausvaihtoehdot	Uudelleenkodeaus
C19b Liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden	1=täysin samaa mieltä 2=jokseenkin samaa mieltä 3=ei samaa eikä eri mieltä 4=jokseenkin eri mieltä 5=täysin eri mieltä	1,2=samaa mieltä 4,5=eri mieltä
A18aa Työn tuottavuuden valvontaa/arviointia lisätty	1=kyllä 2=ei 3=ei sovi	1=kyllä 2=ei
C19a Työt organisoitu hyvin	1=täysin samaa mieltä 2=jokseenkin samaa mieltä 3=ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=täysin eri mieltä	1,2=samaa mieltä 4,5=eri mieltä
B31d Työssä tiukkoja aikatauluja	1=pitää täysin paikkansa 2=pitää jokseenkin paikkansa 3=ei juurikaan pidä paikaansa 4=ei pidä lainkaan paikkaansa 5=ei sovi	1,2=pitää paikkansa 3,4=ei pidä paikkaansa

Taulukko 9. Työkiireen kokemiseen yhteydessä olevat muuttujat

Muuttujat uudelleenkodeataan dikotomiseksi taulukossa 9. esitetyllä tavalla, jotta niiden tulkinta olisi analyysivaiheessa mahdollisimman helppoa.

Koska monimuuttujamenetelmät ovat herkkiä käytettävien muuttujien keskinäiselle korrelaatioille eli multikollineaarisuudelle, täytyy ennen analyysin tekemistä varmistua siitä, että liiallista korrelaatiota ei muuttujien väliltä löydy. Multikollineaarisuutta voidaan tutkia multippelikorrelaation neliöllä (squared multiple correlation, SMC) ja sen avulla muodostettujen mittareiden (toleranssi ja variance inflation factor, VIF) avulla. Jos toleranssi lähestyy nollaa ja VIF kasvaa

suureksi, multikollinearisuus kasvaa. (Metsämuuronen 2008, 22.) Analyysiin mukaan otettavien muuttujien toleranssit vaihtelevat 0,629 ja 0,992 välillä ja VIF arvot 1,008 ja 1,590 välillä (liite 2.) eli liiallista multikollinearisuutta ei ole havaittavissa. Analyysi voidaan siis tehdä kaikkia edellä mainittuja muuttujia käyttäen.

5.4 Regressioanalyysin tulokset

Logistisen regressioanalyysin selitettävänä muuttujana on dikotominen kiireen kokemista kuvaava summamuuttuja. Taustamuuttujina analyysissä on mukana sukupuoli, ikä, koulutus ja sosioekonominen asema. Lisäksi analyysiin sisällytetään edellä mainitut työkiireeseen vaikuttavat muuttujat sekä varsinainen kiinnostuksen kohde eli työn muoto. Liiallista multikollinearisuutta ei näiden muuttujien välillä ole, joten logistinen regressioanalyysi on mahdollista tehdä.

Muuttuja	B	Sig.	Riskiluku
Sukupuoli	-0,737	***	0,478
<i>nainen=0 mies=1</i>			
Ikä			
<i>55-65v=0</i>			
15-24v	-0,570	**	0,566
25-34v	-0,139	0,328	0,871
35-44v	0,161	0,227	1,175
45-54v	0,166	0,203	1,181
Koulutus			
<i>Ylempi korkeakouluaste=0</i>			
Kork. perusaste	-0,584	**	0,557
Keskiaste	-0,489	**	0,613
Alin korkea-aste	-0,563	***	0,570
Alempi korkeakouluaste	-0,097	0,573	0,907
Sosioekonominen asema			
<i>Työntekijät=0</i>			
Alemmat toimihenkilöt	0,381	*	1,463
Ylemmät toimihenkilöt	0,341	**	1,407
Työssä tiukkoja aikatauluja			
<i>Ei pidä paikkaansa=0</i>			
Pitää paikkansa	1,798	***	6,040
Työt organisoitu hyvin			
<i>Eri mieltä=0</i>			
Samaa mieltä	-0,916	***	0,400
Työn tuottavuuden valvontaa lisätty			
<i>Ei=0</i>			
Kyllä	0,216	*	1,241
Liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden			
<i>Eri mieltä=0</i>			
Samaa mieltä	1,193	***	3,296
Työn muoto			
<i>Paikkaan sidottu työ=0</i>			
Hajautettu työ	0,217	*	1,243

N=4392

Selitettävä muuttuja: työkiirettä kuvaava summamuuttuja

****=tilastollisesti erittäin merkitsevä (p=pienempi kuin 0,001)*

***=tilastollisesti merkitsevä (p=pienempi kuin 0,01)*

**=tilastollisesti melkein merkitsevä (p=pienempi kuin 0,05)*

Taulukko 10. Palkansaajien kiireen kokeminen.

Muuttujat muodostavat tilastollisesti erittäin merkitsevän mallin (Sig.= 0,000). Analyysin Nagelkerke R on 0,305 ja Hosmer ja Lemeshow testin p-arvo 0,156. Malli on siis ennustamiskykyinen ja selittää selitettävän muuttujan vaihtelusta 30,5 %. Taulukon perusteella näyttää siltä, että hajautettua työtä tekevillä on suurempi riski kuulua ryhmään, joka kokee työkiirettä kuin perinteistä työtä tekevillä, kun muiden tekijöiden vaikutus on vakioitu. Tämä johtopäätös voidaan tehdä hajautetun työn B- arvon ja riskiluvun perusteella. Koska B-arvo on positiivinen, kiireen määrä lisääntyy, kun siirrytään verrokkiryhmästä (muuttujan arvo=0) hajautetun työn ryhmään. Riskiluku puolestaan kertoo muutoksen määrään. Koska hajautetun työn riskiluku on 1,243, voidaan sanoa, että hajautettua työtä tekevillä on suurempi riski kuulua työkiirettä kokevaan ryhmään kuin paikkaan sidottua työtä tekevillä. Tulos on siis samansuuntainen kuin aiemmassa ristiintaulukoinnissa. Havaitut erot hajautetun työn ja paikkaan sidotun työn välillä ovat tilastollisesti melkein merkitseviä. (Taulukko 10.)

Regressioanalyysin taustamuuttujien perusteella voidaan sanoa, että naiset ovat kiireisempiä kuin miehet, vähemmän koulutetut kokevat vähemmän työkiirettä ja sekä alemmat että ylemmät toimihenkilöt kokevat enemmän työkiirettä kuin työntekijät. Tässä vaiheessa voidaan myös sanoa jo varmasti, että aikaisemmin esiin noussut oletus siitä, että miesten pienempi työkiireen kokeminen voisi ainakin osittain johtua hajautetun työn tekemisestä, ei pidä paikkansa, sillä hajautetun työn tekeminen ei suojaakaan työkiireeltä.

Aiemman tutkimuksen perusteella valituilla työkiireen määrään vaikuttavilla muuttujilla on yhteys työkiireeseen myös tämän aineiston perusteella. Tiukat aikataulut, työn huono organisointi, työn tuottavuuden valvonnan lisääminen sekä liian vähäinen työntekijöiden määrä ovat kaikki yhteydessä työkiireen määrään.

Koska tutkielman kiinnostus kohdistuu erityisesti tietotyöhön liittyvään hajautettuun työhön, tarkastellaan hajautetun työn yhteyttä työkiireeseen vielä erikseen ylempien toimihenkilöiden keskuudessa.

Muuttuja	B	Sig.	Riskiluku
Sukupuoli	-0,408	**	0,665
<i>nainen=0 mies=1</i>			
Ikä			
<i>55-65v=0</i>			
15-24v	-1,066	0,127	0,345
25-34v	-0,203	0,397	0,816
35-44v	0,208	0,351	1,232
45-54v	0,364	0,118	1,439
Koulutus			
<i>Ylempi korkeakouluaste=0</i>			
Kork. perusaste	-0,992	0,058	0,371
Keskiaste	-0,220	0,321	0,802
Alin korkea-aste	-0,779	***	0,459
Alempi korkeakouluaste	-0,144	0,450	0,866
Työssä tiukkoja aikatauluja			
<i>Ei pidä paikkaansa=0</i>			
Pitää paikkansa	1,327	***	3,772
Työt organisoitu hyvin			
<i>Eri mieltä=0</i>			
Samaa mieltä	-0,790	***	0,454
Työn tuottavuuden valvontaa lisätty			
<i>Ei=0</i>			
Kyllä	-0,040	0,812	0,961
Liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden			
<i>Eri mieltä=0</i>			
Samaa mieltä	0,983	***	2,674
Työn muoto			
<i>Paikkaan sidottu työ=0</i>			
Hajautettu työ	0,167	0,289	1,182

N=1271

Selitettävä muuttuja: työkiirettä kuvaava summamuuttuja

****=tilastollisesti erittäin merkitsevä (p=pienempi kuin 0,001)*

***=tilastollisesti merkitsevä (p=pienempi kuin 0,01)*

**=tilastollisesti melkein merkitsevä (p=pienempi kuin 0,05)*

Taulukko 11. Ylempien toimihenkilöiden kiireen kokeminen.

Myös nyt, kun analyysissa on otettu huomioon vain ylemmät toimihenkilöt, malli on tilastollisesti erittäin merkitsevä (Sig.= =0,000). Analyysin Nagelkerke R on 0,201 ja Hosmer ja Lemeshow testin p-arvo 0,296 eli malli on käyttökelpoinen, joskaan ei aivan niin hyvä kuin edellisessä analyysissa. Taulukosta huomataan, että tulokset ovat jokseenkin erilaisia kuin kaikkien palkansaajien keskuudessa. Tutkimuksen kannalta tärkein huomio on se, että hajautetun työn ja paikkaan sidotun työn väliltä ei voida löytää tilastollisesti merkittäviä eroja (Sig.=0,289). Työn muoto ei siis ole yhteydessä kiireen määrään ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Tämä tulos on mielenkiintoinen. Varsinkin kun se suhteutetaan aikaisempaan analyysiin (Taulukko 10.), jonka mukaan kaikkien palkansaajien keskuudessa hajautettua työtä tekevät ovat todennäköisemmin kiireisempiä kuin paikkaan sidotut työntekijät. Tämä siis tarkoittaa sitä, että kaikkien palkansaajien keskuudessa havaitut erot johtuvat työn muodoista, jotka eivät liity tietotyöhön.

Myös tässä analyysissa naiset kokevat kiirettä enemmän kuin miehet ja myös työkiireeseen vaikuttavat muuttujat näyttävät lisäävän riskiä kokea työkiirettä, lukuun ottamatta työn tuottavuuden valvonnan lisäämistä, jolla ei ole tilastollisesti merkittävää roolia kiireen kokemisessa tässä analyysissa (Sig=0,812). Kiinnostava huomio on myös se, että alimman korkea-asteen suorittaneiden ylempiin toimihenkilöihin kuuluvien riski kokea työkiirettä on pienempi kuin muun koulutuksen omaavilla ylemmillä toimihenkilöillä. Alemman koulutuksen omaavat henkilöt siis todennäköisesti saavat vähemmän työtehtäviä tai heidän työtehtävänsä ovat rutiininomaisempia kuin heidän korkeammin koulutetuilla kollegoillaan. Iällä ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä ylempien toimihenkilöiden kiireen kokemiseen.

6. Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työkiire ja hajautetun työn tekeminen ovat yhteydessä toisiinsa. Hajautettu työ on yksi uusista työn muodoista, joka eroaa perinteisestä työstä siten, että työntekijät työskentelevät monipaikkaisesti. Tutkimusaineistona käytettiin Tilastokeskuksen työoloaineistoa, joka kattaa koko palkansaajaväestön. Monipaikkaisen työn yhteyttä työkiireen kokemiseen ei ole ennen tätä tutkimusta tutkittu.

6.1 Tulokset

Analyysin perusteella saatiin seuraavia tuloksia. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa ristiintaulukoinnin avulla saatiin selville miten taustamuuttajat ovat yhteydessä työkiireeseen sekä hajautettuun työhön. Tulosten perusteella sukupuoli, ikä sekä sosioekonominen asema olivat tutkimuksen kannalta merkittäviä taustamuuttajia, jotka tuli ottaa huomioon regressioanalyysissä. Lisäksi koulutus otettiin mukaan regressioanalyysin taustamuuttujaksi, sillä sen on aikaisemmassa tutkimuksessa todettu olevan yhteydessä työkiireeseen (Lehto & Sutela 2008). Ristiintaulukoinnin avulla selvitettiin myös alustavasti työkiireen ja hajautetun työn tekemisen yhteyttä ja tulosten mukaan näytti siltä, että hajautettua työtä tekevät ovat kiireisempiä kuin perinteistä työtä tekevät palkansaajat.

Analyysin seuraavassa vaiheessa analyysia tarkennettiin monimuuttujamenetelmillä. Menetelmäksi valittiin logistinen regressioanalyysi, jonka avulla voidaan tutkia yhtä aikaa eri tekijöiden yhteyksiä selitettävään muuttujaan (Alkula ym. 1994, 245). Selitettäväksi muuttujaksi valittiin dikotomisiksi uudelleenkodeattu työkiiresummamuuttuja ja selittäviksi muuttujiksi taustamuuttajat sekä aikaisemmassa tutkimuksessa (Järnefelt & Lehto 2002) todetut työkiireen määrään yhteydessä olevat muuttajat. Logistisen regressioanalyysi antoi seuraavanlaisia tuloksia:

- 1) Kaikkien palkansaajien keskuudessa hajautetun työn tekijät kokevat todennäköisemmin työkiirettä kuin perinteisen työn tekijät.
- 2) Naiset kokevat todennäköisemmin työkiirettä kuin miehet.
- 3) Kun kaikki palkansaajat otetaan huomioon, vähemmän koulutetut kokevat vähemmän työkiirettä.
- 4) Alemmat ja ylemmät toimihenkilöt kokevat enemmän työkiirettä kuin työntekijät.
- 5) Tiukat aikataulut, työn huono organisointi, työn tuottavuuden valvonnan lisääminen sekä liian vähäinen työntekijöiden määrä ovat kaikki yhteydessä työkiireen määrään

Koska tutkimuksen kiinnostus kohdistuu erityisesti tietotyöhön liittyvään hajautettuun työhön, tarkennettiin logistista regressioanalyysia vielä siten, että mukaan otettiin vain ylemmät toimihenkilöt. Tämän muutoksen myötä analyysin tulokset muuttuivat seuraavasti:

- 1) Ylempillä toimihenkilöillä hajautetun työn tekeminen ei ole yhteydessä työkiireen kokemiseen.
- 2) Ylempien toimihenkilöiden keskuudessa alimman korkea-asteen koulutuksen saaneilla on vähemmän työkiirettä kuin muun koulutuksen saaneilla.
- 3) Työn tuottavuuden valvonnan lisääminen ei ole yhteydessä työkiireeseen ylempillä toimihenkilöillä.

Tulosten perusteella näyttää siis siltä, että hajautetun työn tekeminen altistaa työkiireelle, kun otetaan huomioon kaikki palkansaajat, mutta samaa yhteyttä ei ole löydettävissä ylempien toimihenkilöiden keskuudesta. Naiset kokevat työkiirettä miehiä enemmän sekä kaikki palkansaajat huomioon ottavassa analyysissa että pelkkiin ylempiin toimihenkilöihin kohdistuvassa tarkastelussa. Aikaisemmassa tutkimuksessa havaitut tekijät, jotka lisäävät työkiireen kokemista, lisäsivät kiirettä myös tämän aineiston perusteella. Tekijöistä vain työn

tuottavuuden valvonnan lisääminen ei ollut yhteydessä työkiireeseen ylempien toimihenkilöiden keskuudessa.

6.2 Tutkielman luotettavuus

Tähän tutkimukseen liittyy samoja haasteita kuin kvantitatiiviseen tutkimukseen yleensäkin. Tutkimuksessa käytetty tieto on kerätty lomakekyselyllä, joka antaa aina vajavaisen kuvan todellisuudesta. Aineiston tiedot on kerätty monivalintakysymyksien avulla, joiden vastaaminen edellyttää vastaajalta kysymyksen ja vastausvaihtoehtojen tulkintaa. Ongelmia aiheuttavat tilanteet, joissa vastaaja tulkitsee kysymyksen eri tavalla kuin kysymyksen laatija on suunnitellut. Tällöin aineistoon jää niin sanottuja satunnaisvirheitä. (Alkula ym. 1994, 121.)

Toinen määrälliseen tutkimukseen liittyvä ongelma on kerätyn tiedon pinnallisuus. Kyselylomake ja vastaajille annettavat vastausvaihtoehdot on laadittava etukäteen, mikä väistämättä tyypistää kyselyllä saatavaa tietoa. Vastaajat eivät välttämättä pysty vastaamaan kysymykseen juuri siten kuin haluaisivat, vaan heidän on etsittävä vastausvaihtoehdoista se, mikä on lähinnä sitä vastausta, jonka he haluaisivat antaa. Siksi saman vastauksen antavat vastaajat saattavat todellisuudessa ajatella kysytystä aiheesta hyvin eri tavoin. (Alkula ym. 1994, 121.)

Tässä tutkimuksessa nämä kvantitatiivisen tutkimuksen perusongelmat on pyritty minimoimaan aineiston valinnalla. Tässä tutkielmassa on käytetty Tilastokeskuksen keräämää työoloaineistoa, joka on kerätty käyntihaastatteluiden avulla. Tämä aineistonkeruumenetelmä vähentää vastaajien väärintulkinnoista johtuvia satunnaisvirheitä, sillä kyselylomake täytetään haastattelijan avustamana. Haastattelija on voinut auttaa vastaajaa, mikäli lomakkeessa on ollut joitakin epäselviä kysymyksiä tai käsitteitä. Lisäksi tutkimuksessa käytetty Tilastokeskuksen aineisto on hyvin kattava, mikä antaa saaduille tuloksille enemmän selitysvoimaa. Suuri vastaajamäärä ei täysin poista määrällisen

tutkimuksen pinnallisuusongelmaa, mutta toisaalta se mahdollistaa tulosten yleistettävyyden, mikä ei puolestaan ole mahdollista laadullisilla menetelmillä.

Tässä tutkielmassa aineiston analysointiin käytettiin logistista regressioanalyysia. Tämä menetelmä on tutkijalle siinä mielessä helppokäyttöinen, että sen käytön suhteen ei ole niin suuria rajoituksia kuin esimerkiksi lineaarisessa regressioanalyysissa. Ainoa käytettäviin muuttujiin liittyvä ehdoton vaatimus on se, että selitettävä muuttuja on luokitteluasteikollinen. Tutkimuksen analyysissa tämä vaatimus täyttyy. Logistista regressioanalyysia käytettäessä on myös otettava huomioon, että sen avulla saatu malli ei välttämättä kokonaan selitä selitettävän muuttujan arvojen vaihtelua. Se vain auttaa selvittämään niiden muuttujien välisiä yhteyksiä, jotka analyysiin otetaan mukaan. Myös tämä logistisen regressioanalyysin ominaisuus on otettu analyysissa huomioon. Tutkielman tavoitteena olikin selvittää miten työkiire ja hajautetun työn tekeminen ovat yhteydessä toisiinsa. Menetelmä siis soveltui tutkielman aiheeseen hyvin. Kolmas tärkeä asia, joka tulee ottaa huomioon logistista regressioanalyysia tehdessä, on sen herkkyys multikollineaarisuudelle eli selittävien muuttujien liialliselle korrelaatiolle. Analyysissa tämä otettiin huomioon testaamalla multikollineaarisuus ennen varsinaisen analyysin tekemistä. Testin perusteella liiallista multikollineaarisuutta ei muuttujien välillä ollut. (Metsämuuronen 2008, 115–117.)

Tutkielman selitettävänä muuttujana käytettiin summamuuttujaa, joka kuvasi palkansaajien kiireen kokemista. Muuttuja uudelleenkoodattiin dikotomiseksi, jotta sen tulkinta helpottuisi. Summamuuttuja koostui kahdeksasta muuttujasta. Mukaan otetut muuttajat kuvasivat kiireilmiön eri puolia ja yhdessä muodostivat kattavamman kuvan ilmiöstä kuin mikään yksittäinen muuttuja. Summamuuttuja on sama, jota Tilastokeskus käyttää omissa tutkimuksissaan. Tutkielmassa päädyttiin käyttämään Tilastokeskuksen rakentamaa summamuuttujaa, koska se on aiemmissa tutkimuksissa todettu toimivaksi. (Lehto & Sutela 2008, 71.)

Summamuuttujan luotettavuutta heikentää se, että osa muuttujista kuvaa vastaajien hyvin subjektiivista näkemystä heidän kiireen kokemisestaan. Summamuuttujassa on esimerkiksi mukana kysymykset, jotka kartoittava

vastaajien työuupumuksen pelkoa ja sitä, kuinka haittaavaa kiire heidän mielestään on. Toisaalta kiireen tutkiminen jäisi hyvin pinnalliseksi, jos sitä tutkittaisiin vain esimerkiksi erilaisten työsuoritteiden keston perusteella. Siitä syystä tutkielmassa käytetään edellä kuvattua summamuuttujaa, vaikka se sisältääkin joitakin luotettavuutta heikentäviä seikkoja.

Tutkimuksessa on käytetty valmiiksi kerättyä aineistoa. Aineisto sopi hyvin kyseisen aiheen käsittelyyn, mutta jos aineisto olisi kerätty varta vasten tätä tutkielmaa varten, olisi siinä kartoitettu hajautetun työn tekemistä selvästi tarkemmin kuin nyt käytetyssä aineistossa. Toisaalta, jos aineisto olisi kerätty pelkästään tätä tutkielmaa varten, vastaajamäärät olisivat jääneet murto-osaan siitä, mitä nyt käytetyssä aineistossa, ja saadut tulokset eivät olisi olleet välttämättä yleistettävissä. Myös eettisestä näkökulmasta katsottuna valmiin aineiston käyttö oli perusteltua. Kyselyjen vastausprosentit jäivät nykyään melko pieniksi, joten on kaikkien etu, että jo kerättyjä aineistoja käytetään aina kuin se on mahdollista. Tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston vastausprosentti oli 68, mitä voidaan pitää erinomaisena.

6.3 Johtopäätökset

Tutkielman hypoteesina oli oletus siitä, että työkiireellä ja hajautetun työn tekemisellä on yhteys. Sitä, lisäisikö vai vähentäisikö hajautetun työn tekeminen työkiirettä, ei osattu ennen tutkimuksen suorittamista arvioida. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että hypoteesi piti osittain paikkansa. Hajautetun työn tekemisen ja työkiireen kokemisen väliltä löytyi yhteys, kun tarkasteltiin kaikkia palkansaajia. Ylempiä toimihenkilöitä analysoitaessa huomattiin, että yhteyttä ei enää löytynyt.

Kaikkien palkansaajien keskuudessa hajautettua työtä tekevillä on suurempi riski kuulua ryhmään, joka kokee työkiirettä kuin perinteistä paikkaan sidottua työtä tekevillä. Pohdittavaksi jää vielä se, miten päin syy-seuraus suhde tässä tapauksessa asettuu. Aiheuttaako hajautetun työn tekeminen kiirettä vai voisiko olla niin, että kiire pakottaa työntekijät tekemään hajautettua työtä?

Syy-seuraus suhteen suunnan selvittämiseksi täytyy palata tutkielman kirjallisuuskatsauksessa esiteltyihin asioihin. Erityisesti pitää saada vastaus kahteen kysymykseen:

1) Mitkä tekijät aiheuttavat työkiirettä?

2) Miksi hajautettua työtä tehdään?

Mikäli työkiirettä aiheuttavia tekijöitä on löydettävissä hajautetusta työstä ja mikäli kiirettä ei voida nähdä syynä hajautetun työn tekemiseen, voidaan todeta, että todennäköisesti hajautetun työn tekeminen lisää työkiirettä.

Kirjallisuuskatsauksessa esiteltyjen aikaisempien tutkimusten mukaan työtehtävien tasolla työkiirettä aiheuttavat erityisesti liian kireät aikataulut, työn sirpaloituminen sekä työn muuttuminen yhä vaativammaksi (Järnefelt & Lehto 2002, 35–43). Nämä kaikki tekijät on löydettävissä hajautetusta työstä. Hajautettuun työhön liittyy oleellisena osana paikasta toiseen siirtyminen työpäivän aikana. Kun työpäivään liittyy useita siirtymiä, on todennäköistä, että työpäivä on tarkkaan aikataulutettu, mikä oletettavasti lisää kiireen tuntua. Samoin työn sirpaloituminen sopii hyvin kuvaamaan hajautettua työtä. Jatkuvat siirtymät paikasta toiseen estävät keskittymisen yhteen asiaan kerrallaan, ja siten lisäävät kiireen tuntua. Myös työn muuttuminen vaativammaksi tuntuisi järkevältä hajautetun työn kuvaukselta.

Myös toiseen esiin nousseeseen kysymykseen voidaan vastata kirjallisuuskatsauksesta löytyvien tietojen perusteella. Aikaisemman tutkimuksen (Gareis ym. 2006; Lattanzi ym. 2006; Andriessen & Vartiainen 2006) perusteella hajautetun työn tekemisen yleistymiseen vaikuttaneet tekijät voidaan jaotella kolmeen ryhmään: taloudellisiin, teknologisiin sekä sosio-kulttuurisiin tekijöihin. Mistään näistä ryhmistä ei löydy viitteitä siitä, että työntekijöiden kiire jollakin tavalla olisi syynä sille, että työtä on ryhdytty organisoimaan uudella tavalla.

Näyttää siis siltä, että työkiireen ja hajautetun työn väliltä löydetty yhteys toimii siten, että hajautetun työn tekeminen lisää työkiirettä. Hajautetun työn tekemisessä on läsnä kaikki ne piirteet, jotka aikaisemman tutkimuksen (Järnefelt

& Lehto 2002, 35–43) perusteella lisäävät työkiirettä, kun taas mitään perusteita päinvastaiselle syy-seuraus – suhteelle ei ole.

Pohdittavaksi jää vielä kysymys siitä, miksi hajautetun työn ja työkiireen yhteys katosi, kun tarkasteltiin pelkästään ylempiä toimihenkilöitä? Luonteva vastaus tähän kysymykseen on se, että vaikka hajautetun työn tekeminen merkitsee liikumista paikasta toiseen, työpäivän sirpaloitumista ja työn vaativuuden lisääntymistä, sillä on myös positiivinen puolensa. Ja se positiivinen puoli tulee esiin vain ylempien toimihenkilöiden tekemässä hajautetussa työssä.

Hajautetun työn tekeminen antaa työntekijälle vapautta tehdä töitä missä tahansa ja mihin aikaan tahansa. Vaikka nämä tekijät voivat pahimmillaan lisätä kiireen kokemista (Richter ym. 2006.), näyttää siltä siltä, että hajautetun työn antama vapaus neutraloi siihen liittyviä negatiivisia puolia. Syy siihen, miksi tämä neutralointi tapahtuu vain ylempien toimihenkilöiden keskuudessa, voi johtua esimerkiksi siitä, että he tekevät tietotyöhön liittyvää hajautettua työtä, jossa hajautetun työn edut ovat selvimmillään. Suorittavaan työhön liittyvässä hajautetussa työssä uudet tavat organisoida työtä eivät avaa samanlaista mahdollisuutta työnteon vapautumiselle kuin tietotyöhön perustuvassa hajautetussa työssä. Esimerkiksi postinjakajan tekemä hajautettu työ ei varmasti ole sen vapaampaa kuin hänen kollegansa tekemä paikkaan sidottu postin lajittelu. Itse asiassa analyysin tuloksien perusteella näyttää siltä, että perinteisempiin työn muotoihin liittyvä hajautettu työ on kiireisempää, kuin vastaava paikkaan sidottu työ. Tietotyöhön pohjautuvassa työssä tilanne on toinen. Siinä työntekijä, jolle työnantaja on antanut vapaudet tehdä hajautettua työtä, saattaa hyvinkin kokea suurempaa vapauden ja itsemääräämisen tunnetta kuin toimistosta käsin töitään tekevä tietotyöläinen.

Toisaalta, jos tutkielman tuloksia suhteuttaa Ojalan ja Pyöriän (2013) viimeaikaisiin tutkimustuloksiin, voi olla myös niin, että ylemmät toimihenkilöt kontrolloivat työpäivän aikana kokemaansa työkiirettä työskentelemällä työpäivän jälkeen myös kotona. Illalla työtehtäviä voi hoitaa kiirettömässä ympäristössä, mutta toisaalta jatkuvan kotona työskentelyn on todettu kuormittavan työntekijöitä muilla tavoin (Ojala & Pyöriä 2013, 60).

Tutkielman tulokset antavat viitteitä siitä, että tietotyöhön liittyvä hajautettu työ ei ainakaan työkiireen osalta heikennä työntekijöiden työhyvinvointia. Työnantajat ja esimiehet voivat siis siltä osin suhtautua levollisesti alaistensa hajautetun työn tekemiseen. Rutiininomaisempia työtehtäviä tekevien osalta tilanne ei kuitenkaan ole yhtä hyvä. Paikasta toiseen liikkuminen yhdistettynä tiukkoihin aikatauluihin näyttää luovan kiireentuntua työpäivään. Tutkielman tulosten perusteella olisikin syytä pyrkiä vähentämään suorittavaan työhön liittyvän hajautetun työn tekemistä, silloin kun se on mahdollista.

6.4 Jatkotutkimusten aiheita

Tutkielman tulosten perusteella voidaan sanoa, että hajautettu työ lisää todennäköisyyttä kokea työkiirettä, kun huomioon otetaan kaikki palkansaajat. Tätä yhteyttä ei kuitenkaan löytynyt, kun analyysiin otettiin mukaan vain ylemmät toimihenkilöt, jotka oletettavasti tekevät lähinnä tietotyöhön liittyvää hajautettua työtä. Tämä tulos tarkoittaa sitä, että perinteisempiin työn muotoihin liittyvä hajautetun työn tekeminen on alttiimpaa työkiireelle kuin paikkaan sidottu perinteinen työ. Tämä alustava löydös avaa mahdollisuuksia jatkotutkimuksille. Olisi esimerkiksi mielenkiintoista tutkia, mitkä tekijät perinteisemmässä hajautetussa työssä aiheuttavat työkiirettä ja voisiko niitä tekijöitä jollakin tavalla vähentää. Ylipäänsä hajautetun työn ja työhyvinvoinnin yhteyttä tarkastelevia tutkimuksia olisi syytä tehdä lisää.

Kuten jo tutkielman kirjallisuuskatsauksessa todettiin, tietotyöhön liittyvä hajautettu työ on kohtalaisen uusi työn muoto, joten sitä ei ole kovinkaan paljoa vielä tutkittu. Siitä johtuen hajautettuun työhön liittyviä jatkotutkimuskohteita löytyy vielä runsaasti. Olisi esimerkiksi kiinnostavaa tutkia, miten hajautetun työn tekeminen vaikuttaa työyhteisöön, työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin, työntekijöiden ajankäyttöön ja urakehitykseen sekä sitä, miten esimiehen toiminta vaikuttaa hajautetun työn tekemiseen. Tähän aihepiiriin liittyviä mahdollisia jatkotutkimusaiheita löytyy runsaasti ja olisikin hyvä, jos näitä tutkimusaiheita pyrittäisiin tulevaisuudessa täyttämään, sillä erityisesti tietotyöhön liittyvän

hajautetun työn tekeminen tulee mitä todennäköisimmin jatkossa yhä lisääntymään.

LÄHTEET

Alkula, Tapani, Seppo Pöntinen & Pekka Ylöstalo (1994). Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki:WSOY.

Andriessen, J.H. Erik & Matti Vartiainen (2006). Emerging Mobile Virtual Work. Teoksessa J.H. Erik Andriessen & Matti Vartiainen (toim.) Mobile Virtual Work. Berlin: Springer. 3–12.

Antila, Juha (2004). Aina valmiina? Yhteydenpito työasioissa vapaa-ajalla. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2004.

Axtell, Carolyn (2011). The Well-being of the Mobile Workforce. Sheffield: Institute of Work Psychology.

Castells, Manuel (2010). The Rise of The Network Society. (2nd ed.). West Sussex: Wiley.

Collaboration@work (2003). The 2003 report on new working environments and practices. Euroopan komissio. <http://www.etw.org/2003/Archives/CollabWorkBroch.pdf>. Viitattu 28.2.2013.

ECATT (2000). Benchmarking progress on new ways of working and new ways of business across the Europe. (ECATT final report). <http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf>. Viitattu 28.2.2013.

E-työ toimeksi (2006). E-työn yhteistoimintaryhmän ehdotus valtioneuvoston periaatepäätökseksi. Työhallinnon julkaisu 362.

Eurofound (2012). 5th European Working Conditions Survey. Luxemburg: Euroopan Unioni.

FSD (2013a). KvanttiMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Ristiintaulukointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. (Viitattu 20.3.2013).

FSD (2013b). KvantiMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Regressioanalyysi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/analyysi.html>. (Viitattu 20.3.2013).

FSD (2013c). KvantiMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittarin luotettavuus. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. (Viitattu 15.4.2013).

FSD (2013d). KvantiMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittaaminen. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. (Viitattu 25.3.2013).

FSD(2013e). KvantiMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Logistinen regressio. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/logregressio/logistinen.html>. Viitattu 8.8.2013.

Gareis, Karsten, Stefan Lilischkis & Alexander Mentrup (2006). Mapping the Mobile eWorkforce in Europe. Teoksessa J.H. Erik Andriessen & Matti Vartiainen (toim.) Mobile Virtual Work. Berlin: Springer. 45–67.

Giddens, Anthony (1990). The Consequences of Modernity. Cambridge: Polity Press.

Gubins, Sergejs & Erik T. Verhoef (2011). Teleworking and Congestion: A Dynamic Bottleneck Analysis. Amsterdam: Tinbergen Institute.

Haddon, Leslie & Malcom Brynin (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*. 20:1, 34–46.

- Hartig, Terry, Camilla Kylin & Gunn Johansson (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology: An International Review*. 56(2). 231–253.
- Harvey, David (1990). *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford: Blackwell.
- Heiskala, Risto (1996). *Modernisoitumisen seuraukset ja elämänpolitiikka. Giddensin 1990-luvun tuotanto. Teoksessa Kohti keinotekoista yhteiskuntaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Helminen, Ville, Mika Ristimäki & Kari Oinonen (2003). *Etätyö ja työmatkat Suomessa*. Helsinki: Ympäristöministeriö.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2003). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hyrkkänen, Ursula & Matti Vartiainen (2005). *Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 293*.
- Jokivuori, Pertti & Risto Hietala (2007). *Määrällisiä tarinoita*. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, Raija, Jouko Nätti & Timo Anttila (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Järnefelt, Noora & Anna-Maija Lehto (2002). *Työhulluja vai hulluja töitä?* Helsinki: Tilastokeskus.
- Kalimo, Raija & Salla Toppinen (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- King, John Leslie & Robert L. Frost (2002). *Managing Distance Over Time: The Evolution of Technologies of Dis/Ambiguation*. Teoksessa Hinds, Pamela J. & Sara Kiesler (toim.) *Distributed Work*. Massachusetts: The MIT Press.
- Kirk, James & Robert Belovics (2006). Making e-working work. *Journal of employment counseling*. 43, 39–46.

Lattanzi, Michael, Antti Korhonen & Vishy Gopalakrishnan (2006). *Work Goes Mobile*. West Sussex: Wiley.

Lehto, Anna-Maija (2010). Ovatko työurat muutoksessa? *Talous & Yhteiskunta* 2010/1.

Lehto, Anna-Maija & Hanna Sutela (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Helsinki: Tilastokeskus.

Lin, Chieh-Peng, Chiu Chou-Kang, Sheng-Wuu Joe & Yuan-Hui Tsai (2010). Assessing Online Learning Ability From a Social Exchange Perspective: A Survey of Virtual Teams Within Business Organizations. *International Journal of Human-Computer Interaction*. 26(9). 849–867.

Metsämuuronen, Jari (2008). *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. Jyväskylä: Gummerus.

Nissinen, Kari (2003). *Toimitilojen tehokkuuden ja toimivuuden mittaaminen työpistetarkastelun perusteella*. Helsinki: VTT.

Newton, Tim, Jockelyn Handy & Stephen Fineman (1995). *Managing stress. Emotion and Power at Work*. Lontoo: SAGE

Nurmi, Niina (2010). Coping with Coping Strategies: How Distributed Teams and Their Members Deal with the Stress of Distance, Time Zones and Culture. *Stress and Health*. 27. 123–143.

Nähti, Jouko, Pasi Pyöriä, Satu Ojala & Timo Anttila (2010). Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja ympäristö*. 39: 2 53–60.

Ojala, Satu (2009). Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? *Työelämän tutkimus* 7:2. 92–104.

Ojala, Satu (2012). Yöllä kello kolmetoista. *Hyvinvointikatsaus*. 3/2012.

Ojala, Satu & Pasi Pyöriä (2013). *Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset*:

- Suomi eurooppalaisessa vertailussa. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2013.
- Pekkola, Juhani (2005). Etätöön käsitteen kehitys ja tulkinta työympäristössä 1980- ja 1990-luvuilla. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2005.
- Pyöriä, Pasi (2001a). Suomi 2000-luvulla. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä. Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus. 13–23.
- Pyöriä, Pasi (2001b). Hajautettu työ. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä. Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus. 175–196.
- Pyöriä, Pasi (2001c). Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus. 101–121.
- Pyöriä, Pasi (2006). Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa Tommi Inkinen & Jussi Jauhiainen (toim.) Tietoyhteiskunnan maantiede. Helsinki: Gaudeamus.
- Pöllänen, Markus, Salla Lind, Hanna Kalenoja & Tarja Mäkelä (2003). Työ- ja työasiointimatkojen turvallisuus- ja ympäristöriskien hallinta yrityksissä ja organisaatioissa. Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto.
- Raunio, Kyösti (1999). Positivismi ja ihmistiede. Helsinki: Gaudeamus.
- Richter, Peter, Jelka Meyer & Fanny Sommer (2006). Well-being and Stress in Mobile and Virtual Work. Teoksessa J.H. Erik Andriessen & Matti Vartiainen (toim.) Mobile Virtual Work. Berlin: Springer. 231–252.
- Rita, Hannu, Pertti Töttö & Marja Alastalo (2008). Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Janus 16 (1), 72-80.
- Ruggieri, Stefano (2009). Leadership in Virtual Teams: a Comparison of Transformational and Transactional Leaders. Social Behavior and Personality. 37:8. 1017–1022.
- Sennett, Richard (2002). Työn uusi järjestys. Suomennos Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: Vastapaino. (alkuteos julkaistu 1999).

- Siltala, Juha (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Slade, Andrew (2003). Transaction in E-Procurement. Teoksessa Jorge Gasos & Klaus-Dieter Thoben (toim.) E-Business Applications: Technologies for Tomorrow's Solutions. Berlin: Springer. 47–60.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Renaud Paquet & Elmustapha Najem (2006). Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work–Family Conflict? Canadian Journal of Communication. 31. 715-731.
- Turel, Ofir & Yi Zhang (2010). Does virtual team composition matter? Trait and problem-solving configuration effects on team performance. Behaviour & Information Technology. 29:4. 363–375.
- Työolobarometri (2013). Työolobarometri – Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2013.
https://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf. Viitattu 10.12.2013.
- Työterveyslaitos (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartiainen, Matti (2006). Mobile Virtual Work – Concepts, Outcomes and Challenges. Teoksessa J.H. Erik Andriessen & Matti Vartiainen (toim.) Mobile Virtual Work. Berlin: Springer. 13–44.
- Väärälä, Reijo (1998). Pätevyys ja ammatillinen muutos. Teoksessa Anu Räisänen (toim.) Hallitaanko ammatti? Opetushallitus Arviointi 2/1998.
- Webster, J & W.K.P. Wong (2008). Comparing traditional and virtual group forms: identity, communication and trust in naturally occurring project teams. The International Journal of Human Resource Management. 19:1. 41–62.
- Williams, Eric (2011). Environmental effects of information and communications technologies. Nature. 476. 354–358.

LIITTEET

Liite 1 Summamuuttujassa käytetyt muuttujat.

Muuttuja	Alkuperäiset vastausvaihtoehdot	Työkiire summamuuttuja
1. Työssä häiritsee kiireestä erittäin tai melko paljon.	0= ei esiinny 1=erittäin paljon 2=melko paljon 3=jossain määrin 4=melko vähän 5=ei lainkaan	1,2=kiire
2. Työskentelee suuren paineen alaisena.	1=lähes koko ajan 2= noin ¾ työajasta 3= noin ½ työajasta 4=noin ¼ työajasta 5=vähemmän 6=ei lainkaan	1,2,3=kiire
3. Kiire vähentää työssä viihtymistä.	1=Kyllä 2=Ei	1=kiire
4. Työuupumuksen pelko.	1=kokee selvänä vaarana 2=ajattelee silloin tällöin 3=ei koe vaarana lainkaan	1,2=kiire
5. Työtahti on kiristynyt viime vuosina.	1=kiristynyt huomattavasti 2=kiristynyt jonkin verran 3=pysynyt ennallaan 4=keventynyt jonkin verran 5=keventynyt huomattavasti	1,2=kiire
6. Ei voi pitää riittävästi taukoja.	1=riittävästi 2=hieman liian vähän 3=aivan liian vähän	2,3=kiire
7. Joutuu jatkuvasti venyttämään työpäivää.	1=pitää täysin paikkansa 2=pitää jokseenkin paikkansa 3=ei juurikaan pidä paikkaansa	1,2=kiire

	4=ei pidä lainkaan paikkaansa 5=ei sovi	
8. Joutuu keskeyttämään usein työn.	1=pitää täysin paikkansa 2=pitää jokseenkin paikkansa 3=ei juurikaan pidä paikkaansa 4=ei pidä lainkaan paikkaansa 5=ei sovi	1,2=kiire

(Lehto & Sutela 2008, 71).

Liite 2. Multikollinearisuus testi

Coefficients^a

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Liian vähän työntekijöitä	,942	1,062
Työn tuottavuus	,966	1,036
Työ organisoitu hyvin	,980	1,021
Tiukat aikataulut	,937	1,067
Hajautetun työn tekeminen	,936	1,069
Koulutusaste	,640	1,562
Sukupuoli	,913	1,096
Ikä	,992	1,008
Sosioekonominen asema	,629	1,590

a. Dependent Variable: Kiiresummamuuttuja