

**TYÖSSÄKÄYVIEN MIESTEN JA NAISTEN
PARISUHDETYTYVÄISYYS JA SITÄ MÄÄRITTÄVÄT TEKIJÄT**

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä**

Tuulia Kesti

Pro gradu -tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Psykologian laitos

Kevät 2000

TIIVISTELMÄ

Työssäkäyvien miesten ja naisten parisuhdetyytyväisyys ja sitä määrittävät tekijät

Tekijä: Tuulia Kesti

Ohjaaja: ma. professori Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu -tutkielma

toukokuu 2000

Jyväskylän yliopisto

38 sivua, 1 liite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää parisuhteen laatua ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimusaineisto perustui keväällä 1996 toteutettuun ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi” -tutkimusprojektin seurantavaiheen työntekijäkyselyyn, jossa parisuhteen laatua tutkittiin Fowersin ja Olsonin (1993) kehittämän mittarin (ENRICH Marital Satisfaction Scale) lyhennetyllä 10-osioisella versiolla. Kyselyyn vastanneista (n = 518) tähän tutkimukseen rajautui 407 (78 %) avo- tai avioliitossa elävää tutkittavaa. Heistä 74 % oli naisia ja 26 % miehiä. Suurin osa vastanneista oli iältään 30-49-vuotiaita, työskenteli kokoaikaisessa pysyvässä työsuhhteessa ja oli käynyt ammatillisen koulun tai opiston. 57 %:lla oli huollettavia lapsia ja 20 %:lla nuorin lapsi oli alle 6-vuotias. Tutkittavista noin 3/4 oli suhteellisen tyytyväisiä parisuhteeseensa: miehet olivat naisia tyytyväisempiä. Tyytyväisimpiä oltiin puolisoilta vaikeuksissa saatavaan apuun ja tukeen sekä siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet on parisuhteessa jaettu. Avo- ja avioliitossa elävät eivät eronneet parisuhdetyytyväisyyden suhteen. Regressioanalyysin perusteella elämänhallinnan eli koherenssin tunne selitti sekä naisten (9 %) että miesten (21 %) parisuhdetyytyväisyyttä. Miesten parisuhdetyytyväisyydestä elämänhallinnan tunne selitti käytetyistä muuttujaryhmistä eniten. Sen sijaan naisilla parisuhdetyytyväisyyttä selittivät parhaiten kotitalouden taustatekijät (11 %) ja niistä etenkin kotitöiden jakautuminen. Lisäksi työn ja perheen väliset ristiriidat, erityisesti perheestä työhön suuntautuva ristiriita, selittivät miehillä 6 % ja naisilla 4 % parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Työn piirteet eivät selittäneet merkittävästi miesten tai naisten tyytyväisyyttä suhteeseensa. Kuitenkin yksittäisistä työn piirteistä työn vaikutusmahdollisuudet selittivät tilastollisesti merkittävästi miesten parisuhdetyytyväisyyttä. Kaikkiaan regressiomalli selitti parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta naisilla 25 % ja miehillä 30 %.

Avainsanat: parisuhde, perhe, työ, ristiriidat, koherenssin tunne

JOHDANTO

Parisuhde voidaan rajata kahden ihmisen väliseksi seurustelusuhteeksi tai suhteeksi avio- ja avoliitossa. Yhteiskunnallisten muutoksien myötä avioliitto on identifioitunut kumppanuuteen, intimiteettiin ja itsensä toteuttamiseen (Tolkki-Nikkonen, 1990). Aikaisemmin avioliittoa pidettiin onnistuneena kunhan se kesti ja tuotti lapsia; nyt siltä kaivataan onnellisuutta ja mahdollisuutta toteuttaa itseään. Avioliiton rinnalle ovat tulleet seurustelusuhteet ja avoliitot. Esimerkiksi vuonna 1996 Suomessa lähes joka viides yhdessä asuvista pareista eli avoliitossa (Tilastokeskus, 1997).

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1997 Suomessa solmittiin 23 444 avioliittoa ja avioeroja taas oli 13 507. Tämän tiedon perusteella siis yli puolet avioliitoista päättyy eroon. Avioerojen kasvu johtuu monesta syystä. Yksi olennainen lienee se, että taloudellinen riippuvuus on naisten työssäkäynnin takia puolisoitten väliltä vähentynyt niin, että eron syyksi riittää puolisoita yhdistävien tunnesiteiden ja kiintymyksen laimeneminen. Myös lainsäädäntö on muuttunut siten, että avioeroa edeltävä pakollinen harkinta-aika on lyhentynyt puoleen vuoteen eikä avioerolle tarvitse esittää enää syytä. Parisuhde ei ole kuitenkaan menettänyt merkitystään, vaan ihmiset ovat yleensä valmiit panostamaan paljon, jotta saisivat parisuhteensa onnistumaan. Parisuhdeongelmat ovatkin varmasti yksi suurimmista syistä, joiden takia ihmiset hakeutuvat ammattiauttajien vastaanotoille.

Parisuhteen laatu ja siinä tapahtuvat muutokset ovat tutkijoiden jatkuvan kiinnostuksen kohteena, koska niiden avulla pyritään ymmärtämään parisuhteen onnistumisen ja epäonnistumisen syitä. Parisuhteen laadun ymmärtämisen tärkeyttä lisää myös se, että hyvä parisuhteen laatu on yhteydessä esimerkiksi puolisoitten emotionaaliseen (Glenn, 1990) ja fyysiseen hyvinvointiin (Levenson, Carstensen, & Gottman, 1993; Wickrama, Lorenz, & Conger, 1997) ja lisäksi se edesauttaa myös toimimista vanhempana ja vaikuttaa vanhemman ja lapsen välisen suhteen laatuun, helpottaen näin lastenkin elämää ja kehitystä (Erel & Burman, 1995; Kerig, Cowan, & Cowan, 1993; Shek, 1998). Avioerolla taas on tutkimusten mukaan kielteisiä seurauksia puolisoitten henkiseen ja fyysiseen terveydelle (Gottman, 1998). Vanhempien parisuhteen ongelmat ja häiriöt ovat

yhteydessä myös lasten käytöshäiriöihin (Klein & Shulman, 1980), masentuneisuuteen, terveysongelmiin, puutteellisiin sosiaalisiin taitoihin sekä heikkoihin koulusaavutuksiin (Emery, 1982; Gottman, 1998). Tutkimusten mukaan yksilön lapsuudessaan kokema vanhempien avioero voi olla myöhemmin yhteydessä hänen oman parisuhteensa epävaikauteen ja lisätä eron todennäköisyyttä (Feng, Giarusso, Bengtson, & Frye, 1999; Webster, Orbuch, & House, 1995).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työssäkäyvien naisten ja miesten parisuhteen laatua sekä parisuhteen laatuun yhteydessä olevia tekijöitä. Parisuhteen laatua lähestyttiin tyytyväisyyden näkökulmasta ja sitä selittäviä tekijöitä etsittiin yhtäältä tutkittavien henkilökohtaisista (sukupuoli, ikä, koulutus) ja kotitalouden taustatekijöistä (lasten lukumäärä ja ikä, taloudellinen tilanne, kotitöiden jakautuminen suhteessa) sekä persoonallisuudesta ja toisaalta työstä. Näkökulma perustuu pitkälti aiemmissä tutkimuksissa esiin tulleisiin yhteyksiin, joita haluttiin tarkastella suomalaisessa aineistossa.

Parisuhteen laadulle ei ole yksiselitteistä määritelmää, vaan kyseessä on monidimensionaalinen käsite. Parisuhteen laatua on yleensä kuvattu eri käsittein, kuten tyytyväisyys, sopeutuminen, onnistuminen, onnellisuus, kumppanuus ja koheesio. Parisuhteen laadun määrittelemisessä ja mittaamisessa on vallinnut kaksi suuntausta (Glenn, 1990). Parisuhde voidaan määritellä yksilön näkökulmasta tai puolisoitten välisen vuorovaikutuksen kautta. Parisuhteen laatua yksilön näkökulmasta painottavat tutkijat ovat ajatelleet, että ihminen on itse parisuhteensa paras arvioija ja he ovat nähneet parisuhteen laadun onnellisuutena ja tyytyväisyytenä (Fincham & Bradbury, 1987). Tällöin on käytetty itsetarkkailuun ja -raportointiin perustuvia menetelmiä parisuhteen onnellisuuden ja tyytyväisyyden mittauksessa (ks. esim. Carstensen, Gottman, & Levenson, 1995; Rowan, Compton, & Rust, 1995)

Parisuhdetta yksilön kokemina tunteina korostavaa suuntausta on arvosteltu siitä, että tyytyväisyydelle ja onnellisuudelle annetaan erilaisia merkityksiä eikä niitä tämän vuoksi pitäisi käyttää toisilleen vaihtoehtoisina käsitteinä, kuten suuntauksen kannattajat ovat usein tehneet (Glenn, 1990). Subjektiiiviset arvioinnit ovat myös alttiita sosiaaliselle suotavuudelle, eli ihmiset sanovat olevansa onnellisempia kuin todellisuudessa ovat (Buunk & van der Eijnden, 1997; Tolkki-Nikkonen, 1990).

Parisuhteen laatua on pidetty myös yhtenä osana puolisoitten välistä vuorovaikutusta (Glenn, 1990). Tässä puolisoitten välisen vuorovaikutuksen näkökulmassa korostuu

parisuhteeseen sopeutumisen mittaaminen ja parisuhteessa tapahtuvan kommunikaation tai konfliktien tutkiminen (Gottman, 1991, 1998; Spanier, 1976). Tätä suuntausta on kritisoitu siitä, että sen käyttämät mittarit (esim. Dyadic Adjustment Scale, Spanier, 1976) ovat koostuneet hyvin erilaisista osioista, jotka eivät ole olleet keskenään samanarvoisia.

Myös parisuhteen pysyvyyden käsite on usein liitetty läheisesti parisuhteen laatuun. Parisuhteen laatu erotetaan parisuhteen pysyvyydestä tai vakaudesta (marital stability) siten, että parisuhteen vakaudella viitataan siihen, mitä parisuhteessa tapahtuu pitemmän ajanjakson sisällä eli jatkuuko parisuhde vai eroavatko puoliset. Karney ja Bradbury (1995) eivät pidä parisuhteen laatua ja vakautta täysin erillisinä vaan jatkuvan muutosprosessin kahtena aspektina.

Parisuhteen laadun tutkiminen on ollut vailla kunnon teoriapohjaa. Tähän on vaikuttanut parisuhteen laatua koskeva käsitteellinen sekaannus ja erimielisyys siitä, miten eri asioita tulisi mitata. Nekin teoriat, joita on käytetty selittämään parisuhdetta, on yleensä tarkoitettu alunperin kuvaamaan jotain muuta asiaa. Neljä yleisintä teoriaa, jotka ovat vaikuttaneet parisuhteen tutkimukseen ovat sosiaalisen vaihdon teoria, behavioristinen teoria, kiintymyssuhdeteoria ja kriisiteoria (Glenn, 1990; Karney & Bradbury, 1995).

Tutkijat ovat usein löytäneet *sukupuolten* välisiä eroja parisuhteen laadun kokemisessa ja huomanneet eri mekanismien ja tekijöiden vaikuttavan naisten ja miesten parisuhdetyytyväisyyteen (Bradbury, Cambell, & Fincham, 1995; Glenn & Weaver, 1978). Vastakkaisiakin tuloksia on saatu; esimerkiksi Rhynen (1981) mukaan samat tekijät ovat tärkeitä sekä miesten että naisten parisuhdetyytyväisyydelle, vaikka miehet ovatkin yleensä naisia tyytyväisempiä parisuhteeseensa. Rhynen tutkimuksessa miehet olivat tyytyväisempiä puolisolta saatuun apuun, lasten kanssa vietettyyn aikaan ja ystäväyyteen, kun taas naiset olivat tyytyväisempiä seksuaalisten tarpeidensa tyydyttämiseen. Karney ja Bradbury (1995) eivät löytäneet tekemänsä laajan katsauksen perusteella näyttöä merkittävistä sukupuolten välisistä eroista parisuhteen laadussa tai sitä selittämissä tekijöissä. Heidän mukaansa sukupuolten välisten erojen merkitystä parisuhteen laadulle usein liioitellaan.

Karney ja Bradburyn (1995) mukaan parisuhdetyytyväisyys lisääntyi puolisoitten iän myötä. Myös Carstensen ym. (1995) havaitsivat parisuhteessa iän myötä tapahtuvia muutoksia: vanhat parit olivat tyytyväisempiä parisuhteeseensa ja osoittivat toisilleen

enemmän kiintymystä ja vähemmän negatiivisia tunteita kuin keski-ikäiset parit. Car-tensenin ym. mukaan vanhat ihmiset käyttävätkin strategioita, jotka minimoivat negatiiviset ja maksimoivat positiiviset emotionaaliset kokemukset. Ikää koskevia tutkimustuloksia saattaa sotkea parisuhteen ikä, joka voi myöskin vaikuttaa parisuhteen laatua koskeviin tuloksiin (Glenn, 1990; Karney & Bradbury, 1995; Lloyd, Cate, & Henton, 1984). Poikittaistutkimusten mukaan parisuhteen tyytyväisyys muodostaa U:n muotoisen käyrän iän suhteen, kun taas yleensä pitkittäistutkimusten mukaan parisuhteen tyytyväisyys laskee suhteen vanhetessa, mutta suhde muuttuu ajan myötä pysyvämmäksi (Karney & Bradbury, 1995). Poikittaistutkimusten tuloksia on kritisoinut esimerkiksi Glenn (1998). Hänen mukaansa näitä tutkimustuloksia voidaan selittää eri-ikäisten välisillä kohorttieroilla, jolloin tuloksiin vaikuttaa se, että eri-ikäiset ovat syntymäaikansa perusteella saaneet esimerkiksi erilaista koulutusta tai eläneet erilaisessa historiallisessa ajassa. Rogers ja Amato (1997) tutkivat kahta eri kohorttia (vuosina 1969-1980 ja 1981-1992 naimisiin menneet) ja saivat selville, että vanhemman kohortin parisuhteen laatu oli joidenkin parisuhteen laadun dimensioiden (vuorovaikutuksen, konfliktien ja ongelmien määrä) osalta parempi kuin nuoremman kohortin.

Lapsen syntyminen ja läsnäolo perheessä aiheuttaa usein monia voimakkaita ja joskus ristiriitaisiakin kokemuksia ja tunteita, joilla usein on vaikutuksensa myös parisuhteeseen. Tutkimusta on tehty etenkin siitä, miten vanhemmuuteen siirtyminen on yhteydessä parisuhteen laatuun. Tutkimustulokset lasten saannin vaikutuksista vaihtelevat. Tutkijoiden mukaan parisuhteen laatu joko huononee (Belsky & Rovine, 1990; Hackel & Ruble, 1992; Monk ym., 1996), pysyy melko samana (Lewis, 1988) tai ei ole lainkaan yhteydessä vanhemmaksi tuloon (Kurdek, 1993).

Parisuhteen laatua ja sen muutoksia vanhemmuuteen siirtymisen aikana ennustaa esimerkiksi puolisoitten kokema hyvä parisuhteen laatu ennen lapsen syntymää (Lewis, 1988) sekä miehillä myös vaimojen raskauden aikainen arvio parisuhteeseen sopeutumisesta (Wallace & Gotlib, 1990). Belskyn ja Rovinen (1990) mukaan taustatiedot (esim. koulutus, ikä, tulot), persoonallisuus, parisuhdemuuttajat (esim. toivottu vai ei-toivottu raskaus) ja vauvan temperamentti ennustavat yhdessä parisuhteen laatua vanhemmuuteen siirtymisen yhteydessä. Myös isän osallistuminen vauvan hoitoon (Levy-Shiff, 1994) ja arvio siitä, miten kykenee toimimaan vanhempana ennustivat parisuhteen laatua (Wallace & Gotlib, 1990). Parisuhteen laatuun vaikuttivat lapsen syntymän jälkeen

myös väsymys, vähäinen yhdessäoloaika ja taloudellinen stressi (Hackel & Ruble, 1992).

Lasten suuren lukumäärän, ja nuoren iän on todettu olevan yhteydessä parisuhde-tyytyväisyyteen (Glenn & McLanahan, 1982; Wilkie, Ferree, & Ratcliff, 1998) sekä lisäävän työn ja perheen välistä ristiriitaa (Higgins ym., 1994; Hughes & Galinsky, 1994; Kinnunen, 1996; Kinnunen ym., 1997; Voydanoff, 1988) ja välittyvän tätä kautta parisuhteen laatuun. Ristiriitaa koetaan eniten monilapsisissa perheissä, joissa lapset ovat alle kouluikäisiä ja vähiten perheissä, joissa lapset ovat jo vanhempia. Lasten aiheuttamaa ristiriitaa kokevat erityisesti äidit. Kinnusen ym. (1997) tutkimuksessa lasten lukumäärän kasvu kuitenkin vähensi myös miesten tyytyväisyyttä parisuhteeseen.

Sosioekonomisten muuttujien, kuten *koulutuksen* ja ammatin, yhteydet parisuhteen laatuun on useimmiten todettu heikoiksi (Glenn & Weaver, 1978; Jorgensen, 1979). Alemman koulutustason ja ammattiaseman on joissakin tutkimuksissa kuitenkin havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä parisuhteen laatuun (Belsky & Rovine, 1990; Karney & Bradbury, 1995). Jorgensenin (1979) tutkimuksessa sosioekonomiset muuttajat olivat yhteydessä parisuhteen laatuun vain naisilla. Kuitenkin Kinnusen, Koivusen ja Maunon (1997) tutkimuksessa miesten korkea koulutus lisäsi sekä miesten että heidän vaimojensa tyytyväisyyttä parisuhteeseen. Kurdekin (1993) pitkittäistutkimuksessa parisuhteen vakauteen vaikuttivat mm. sellaiset taustamuuttajat kuin koulutus ja *tulot*. Myös Wilkien ym. (1998) tutkimuksessa perheen hyvät tulot ja korkea koulutus lisäsivät sekä naisten että miesten parisuhde-tyytyväisyyttä. Pariskunnan huonon taloudellisen tilanteen ja sen aiheuttaman stressin on havaittu vaikuttavan parisuhteen laatuun myös muissakin tutkimuksissa (Kinnunen & Pulkkinen, 1998; Rogers & Amato, 1997). Useimmiten taloudellisen stressin vaikutukset on todettu epäsuoriksi ja ne ovat välittyneet parisuhteen laatuun mm. depression, vihamielisyyden ja tuen puuttumisen kautta (Conger ym., 1990; Kinnunen & Pulkkinen, 1998). Myös taloudellisen stressiin liittyvän työn epävarmuuden on todettu olevan yhteydessä tyytymättömyyteen parisuhteessa (Barling & MacEwen, 1992; Hughes & Galinsky, 1994).

Työn ja perheen välinen ristiriita voi heijastua parisuhteen laatuun. Työn ja parisuhteen vuorovaikutusongelmia aiheuttavat erilaiset työhön ja perheeseen liittyvät tekijät. Työn ja perheen vuorovaikutuksen ongelmat ilmenevät esimerkiksi ristiriitana työn ja perheen erilaisten roolivaatimusten välillä. Tämä ristiriita voi ilmetä työstä perheeseen

suuntautuvana tai vastaavasti perheestä työhön suuntautuvana (Frone ym., 1992a,b; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Higgins, Duxbury, & Lee, 1994; MacEwen & Barling, 1994). Ristiriitaa työstä perheeseen ilmenee silloin, kun työ haittaa perhevelvollisuuksien hoitamista. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa voidaan havaita taas, kun perhevelvollisuudet haittaavat työntekoa. Tutkimustulokset sukupuolten välisistä eroista työn ja perheen vuorovaikutusongelmissa ovat ristiriitaisia. Joissakin tutkimuksissa on työn ja perheen tasapainottaminen ollut ongelmallisempaa naisille kuin miehille (Gutek ym., 1991), esim. Higginsin ym. (1994) tutkimuksessa naiset kokivat miehiä enemmän ristiriitaa työstä perheeseen. Joidenkin tutkijoiden mukaan perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemisessa taas ei ole sukupuolten välisiä eroja, vaikka naiset käyttävät kotitöihin miehiä enemmän aikaa (Gutek ym., 1991; Pleck, Staines, & Lang, 1980). Suomalaisessa tutkimuksessa sukupuolien välillä ei löytynyt eroja kummankaan työn ja perheen välisen ristiriidan kokemisessa (Kinnunen & Mauno, 1998).

Tutkimuksissa on havaittu työn ja perheen välisen ristiriidan olevan yhteydessä heikkoon parisuhteen laatuun. Esimerkiksi Barlingin (1990) mukaan useissa rooleissa, kuten työntekijänä, puolisona ja vanhempana, toimimisella voi olla negatiivisia vaikutuksia parisuhteen laatuun. Näyttää siltä, että mitä enemmän vuorovaikutusongelmia koetaan, sitä heikompana pidetään henkistä hyvinvointia perheessä, parisuhteessa, työssä ja yleensä. Esimerkiksi MacEwenin ja Barlingin (1994) tutkimuksessa perheestä työhön suuntautuva konflikti ennusti sekä miehillä että naisilla epäsuorasti ahdistuneisuuden välityksellä parisuhteen vuorovaikutuksesta vetäytymistä ja masentuneisuuden välityksellä vihamielistä vuorovaikutusta. Myös muissa tutkimuksissa työ- ja perheroolien välinen ristiriita on ennustanut parisuhdetyytymättömyyttä eli parisuhteen huonoa laatua sekä naisilla että miehillä (Aryee, 1992; Kinnunen ym., 1995b, 1997).

Toisaalta työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen liittyvällä moniroolisuudella voi olla myös myönteisiä vaikutuksia yksilölle, sillä kokemus useiden roolien hallinnasta kohottaa yksilön itsetuntoa, kehittää hänen persoonallisuuttaan ja antaa mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Gutek, Repetti, & Silver, 1988; Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991). Barlingin (1990) mukaan roolien laadullisella kokemisella voi olla suurempi merkitys parisuhteelle kuin roolien määrällä, ja useilla rooleilla voi näin olla myös positiivinen yhteys parisuhteeseen. Työssäkäyvät naiset ovat usein kotiäitejä tasa-arvoisemmassa suhteessa puolisoonsa ja siksi heidän parisuhteensa toi-

mivuus voi olla laadullisesti parempaa kotiäiteihin verrattuna. Esimerkiksi Nathawatin ja Mathurin (1992) intialaisista työssäkävivistä naisista ja kotirouvista tehdyn tutkimuksen mukaan työssäkävivät naiset sopeutuivat paremmin parisuhteeseensa ja heidän subjektiivinen hyvinvointinsa oli parempi kuin kotirouvilla.

Perheeseen liittyvä parisuhdetyytyväisyyteen vaikuttava tekijä on myös epätasainen *kotitöiden jakautuminen*. Tutkimuksissa on yleensä havaittu parisuhdetyytyväisyyden olevan sitä parempi mitä tasapuolisemmin mies osallistuu kotitöihin (Kinnunen ym., 1997). Usein on myös puolisoiden yksimielisyys kotitöiden reilusta jaosta ollut yhteydessä korkeaksi arvioituun parisuhdetyytyväisyyteen (Dancer & Gilbert, 1993; Haavio-Mannila ym., 1984). Kotitöiden epätasainen jakautuminen taas on omiaan vähentämään parisuhteesta saatavaa tyydytystä (Burley, 1995). Burleyn tutkimuksessa työn ja perheen välistä konfliktia kokevat miehet ja naiset, jotka saivat puolisoiltaan tukea ja pitivät kotitöiden jakautumista tasa-arvoisena, kokivat parempaa sopeutumista parisuhteeseensa, kuin ne joiden kohdalla näin ei ollut.

Yhteydet työstä tai tietyistä *työn piirteistä* perheeseen ja parisuhteeseen on todettu joissakin tutkimuksissa suoriksi (Burley, 1995; Hughes & Galinsky, 1994), mutta useimmiten kuitenkin epäsuoriksi (Barling & McEwen, 1992; Burley, 1995, Kinnunen, Gerris, & Vermulst, 1996; Pittman, 1994). Barlingin ja MacEwenin (1992) mukaan negatiiviset kokemukset työstä aiheuttavat yksilölle stressiä ja tämä stressi vaikuttaa parisuhteeseen. Barlingin ja McEwenin tutkimuksessa työn stressitekijöiden (rooli-epäselvyydet ja -konfliktit sekä työn epävarmuus ja työtyytyväisyys) ja parisuhteen toimivuuden välisinä mediaattoreina eli välittäjinä toimivat keskittymisvaikeudet ja masennus. Kielteiset työkokemukset siis aikaansaivat kuormitusoireita eli keskittymisvaikeuksia ja masennusta, jotka puolestaan vaikuttivat kielteisesti parisuhdetyytyväisyyteen.

Työhön liittyvät tekijät voidaan jakaa työn rakenteellisiin eli objektiivisiin piirteisiin ja psykososiaalisiin eli kokemuksellisiin piirteisiin (Barling, 1990; Hughes & Galinsky, 1994). Työn rakenteelliset tekijät organisoivat työntekijän ajankäyttöä strukturoimalla aikaa ja rajoittamalla työntekijän perheroilien ja -rutiinien hoitamista. Niinpä runsas työtuntien määrä viikossa, epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö voivat lisätä työn ja perheen välisiä vuorovaikutusongelmia ja aiheuttaa näin parisuhteen laadun huononemista (Aryee, 1992; Hughes & Galinsky, 1994; Hughes, Galinsky, & Morris, 1992; Kinnunen

ym., 1995b; Voydanoff, 1988). *Työaika* on siis yhteydessä työn ja parisuhteen vuorovaikutusongelmiin, sillä mitä enemmän aikaa vietetään töissä, sitä vähemmän aikaa jää puolisolle (Aryee, 1992; Barling, 1990). Boothin, Johnsonin, Whiten ja Edwardsin (1984) tutkimuksessa vaimon työssäkäynti lisäsi parisuhteen epävakautta etenkin, jos hän työskenteli yli 40 tuntia viikossa. Pleck ym. (1980) puolestaan huomasivat, että työn ja perheen välistä ristiriitaa lisäsi runsaiden työtuntien lisäksi iltapäivisin, iltaisin tai epäsäännöllisesti tehtävä vuorotyö. Barlingin (1990) mukaan on tärkeää ottaa huomioon, että käytettävän ajan laatu voi olla sen määrää tärkeämpää ja toisaalta yksilöt kokevat aikatekijät ja erilaiset työmuodot eri tavoin. Tutkimuksissa ei ole useinkaan löydetty suoraa yhteyttä työajan ja parisuhteen laadun välille kummallakaan sukupuolella (Barling, 1990). Esimerkiksi Pittmanin (1994) mukaan työn määrän ja parisuhteen laadun (jännitteet parisuhteessa) välisenä mediaattorina toimii subjektiivinen kokemus työn ja perheen yhteensopivuudesta. Mitä parempana työn ja perheen yhteensopivuutta pidettiin, sitä vähemmän koettiin jännitteitä parisuhteessa.

Psykososiaaliset tekijät muotoilevat työn sisältöjä ja prosesseja sekä sisältävät työn ihmissuhteisiin ja psyykkisiin piirteisiin, kuten työn hallintaan ja sen psyykkiseen kuormittavuuteen, liittyvät tekijät. Oman kokemuksen merkitys painottuu psykososiaalisissa työn piirteissä. Barlingin (1990) mukaan nämä subjektiiviset tekijät vaikuttavat objektiivisia enemmän parisuhteen laatuun. Tutkimukset osoittavat, että esimerkiksi työpaikan ihmissuhdeongelmat tai huonoksi arvioitu *ilmapiiri* (Bolger, DeLongis, Kessler, & Wethington 1989; Kinnunen ym., 1995b; Kinnunen ym., 1997) ovat yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutusongelmiin ja tätä kautta tyytymättömyyteen parisuhteessa, kun vastaavasti työilmaston myönteiseksi kokemisella on positiivisia yhteyksiä parisuhdetyytyväisyyteen (Barling, 1990). Lisäksi naisten ja miesten kokeman *työn epävarmuuden* on havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä parisuhdetyytyväisyyteen (Hughes & Galinsky, 1994; Larson, Wilson, & Beley, 1994). Työn epävarmuus voidaan yleisesti määriteltynä ymmärtää ristiriitana henkilön kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä (ks. esim. Nätti ym., 1995). Myös *työn aikapaineet* (Frone, ym., 1992a; Galinsky & Morris, 1992; Voydanoff, 1988) lisäävät työn ja perheen välisiä ristiriitaidan kokemuksia ja vaikuttavat tätä kautta parisuhteeseen. Voydanoffin (1988) tutkimuksessa työn aikapaineet olivat yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä miehillä että naisilla. Hughesin, Galinskyn ja Morrisin (1992) tutkimuksessa lisäänty-

neet työn aikapaineet ja työpaineet ilman sosiaalista tukea olivat yhteydessä työntekijöiden kokemuksiin roolivaatimusten ristiriitoihin ja negatiiviseen mielialaan kotona ja tämä taas vaikutti parisuhteen laatuun. Poikkeuksena oli kuitenkin päätöksentekomahdollisuuksia sisältävä ja taitoa vaativa työ, joka oli suoraan yhteydessä parisuhteen laatuun.

Työn monipuolisuus ja itsenäisyys sekä sen tarjoamat *vaikutusmahdollisuudet* vähentävät työn ja perheen välistä ristiriitaa ja sen aiheuttamaa ahdistusta parisuhteessa. (Hughes & Galinsky, 1994; Kinnunen ym., 1995; Lennon & Rosenfield, 1992; Voydanoff, 1998). Tutkimusten mukaan monipuolinen työ, joka sisältää hyvät ihmissuhteet, haasteellisia työtehtäviä ja päätöksentekomahdollisuuksia, on yhteydessä puolisolituksen ja erimielisyyksien vähäisyyteen työntekijän parisuhteessa (Hughes & Galinsky, 1994). Barlingin (1990) mukaan päätöksentekoon osallistumisella ja lisääntyvällä riippumattomuudella muista voi olla sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia parisuhteeseen. Vastuun ottaminen voi lisätä henkilön kuormittuneisuutta ja vaikuttaa sitä kautta negatiivisesti parisuhteeseen.

Parisuhteen laadun on todettu olevan yhteydessä myös puolisoloiden persoonallisuuden piirteisiin (Johnson & Booth, 1998; Kelly & Conley, 1987; Russell & Wells, 1994) kuten *elämänhallinnan eli koherenssin tunteeseen* (Antonovsky, 1987). Antonovskyn mukaan elämänhallinnan tunne voidaan jakaa merkittävyyden, hallittavuuden ja ymmärrettävyyden tunteisiin. Elämänhallinnan tunteen ja parisuhteen laadun välistä yhteyttä ei ole tutkittu vielä kovin runsaasti. Elämänhallinnan tunnetta lähellä on kontrollioorientaation käsite (locus of control) eli yksilön usko omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa ja kontrollintakykyynsä. Sen on havaittu olevan yhteydessä hyvään parisuhteen laatuun muutamissa tutkimuksissa (Blum & Mehrabian, 1999; Miller, Lefcourt, Holmes, Ware & Saleh, 1986; Myers & Booth, 1999). Antonovskyn (1987) mukaan korkea koherenssin tunne perustuu vahvaan identiteettiin ja saa yksilöt sitoutumaan parisuhteeseensa. Tällöin puolisolot ovat valmiimpia ja tehokkaampia parisuhteen ongelmien kohtaamisessa ja niiden ratkaisemisessa. Vahvan koherenssin tunteen omaavat ihmiset kykenevät luomaan järjestystä ja mielekkyyttä stressitilanteisiin sekä ottamaan tarkoituksenmukaiset emotionaaliset, kognitiiviset ja materiaaliset voimavarat joustavasti käyttöön. Saattaa myös olla, että omia vaikutusmahdollisuuksiaan vähättelevät, sattumaan tai kohtaloon uskovat puolisolot kokevat enemmän kuormitusta (esimerkiksi pahantuulisuuksia) parisuhteessaan ja tämän takia parisuhteen laatu on heidän kohdallaan huonompi (Myers &

Booth, 1999). Parisuhdetta koskeva kontrollintunne voi siis suojata puolisoita kuormituksen parisuhteen laadulle aiheuttamilta vahingollisilta seurauksilta.

Tässä tutkimuksessa parisuhteen laatua lähestyttiin yksilön näkökulmasta selvittäen tutkittavien parisuhdetyytyväisyyttä. Parisuhteen laatua ja sen yhteyksiä muihin tekijöihin tutkittiin erikseen miehillä ja naisilla, koska sukupuolen on havaittu useissa tutkimuksissa olevan yhteydessä parisuhteen laadun kokemiseen (Bradbury, Cambell, & Fincham, 1995; Glenn & Weaver, 1978). Tutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka tyytyväisiä tutkittavat olivat parisuhteeseensa ja onko parisuhdetyytyväisyydessä sukupuolieroja. Tavoitteena oli myös tutkia, mitkä tekijät sukupuolen lisäksi ovat yhteydessä parisuhdetyytyväisyyteen. Tutkimuksessa tarkastellut tekijät voidaan jakaa viiteen ryhmään:

1. *Henkilökohtaiset taustatekijät* (ikä ja koulutus). Iän ja koulutuksen ei oletettu olevan vahvassa yhteydessä tyytyväisyyteen parisuhteessa (Glenn, 1998; Glenn & Weaver, 1978; Jorgensen, 1979). Tutkimustulokset koulutuksen ja iän yhteydestä parisuhteen laatuun ovat ristiriitaisia. Matala parisuhteen laatu on joissakin tutkimuksissa yhdistetty alempaan koulutustasoon ja ammattiasemaan (Belsky & Rovine, 1990; Karney & Bradbury, 1995), kun taas toisissa tutkimuksissa se on yhdistetty korkeaan ammattiasemaan (Barling, 1990). Parisuhdetyytyväisyyden on katsottu lisääntyvän puolisoitten iän myötä (Carstensen ym., 1995; Karney & Bradbury, 1995). Ikää koskevia tutkimustuloksia voi kuitenkin sotkea parisuhteen ikä (Glenn, 1990; Karney & Bradbury, 1995; Lloyd ym., 1984), joka muodostaa poikittaistutkimusten mukaan U:n muotoisen käyrän parisuhteen tyytyväisyyden kanssa. Pitkittäistutkimusten mukaan taas parisuhteen tyytyväisyys laskee suhteen vanhetessa, mutta suhde muuttuu ajan myötä pysyvämmäksi (Karney & Bradbury, 1995).

2. *Kotitalouden taustatekijät* (lasten ikä ja lukumäärä, taloudellinen tilanne ja kotitöiden jako). Perheessä olevien lasten kasvavan lukumäärän ja nuoren iän oletettiin lisäävän tyytymättömyyttä parisuhteeseen (mm. Glenn & McLanahan, 1982). Hyvän taloudellisen tilanteen (mm. Kinnunen & Pulkkinen, 1998; Kurdek, 1993; Wilkie ym., 1998) ja tasapuolisen kotitöiden jakautumisen (mm. Burley, 1995; Kinnunen ym., 1997) oletettiin olevan yhteydessä tyytyväisyyteen parisuhteessa.

3. *Yksilön elämänhallinnan tunne*. Vahvan elämänhallinnan tunteen oletettiin olevan positiivisessa yhteydessä parisuhdetyytyväisyyteen. Korkean elämänhallinnan tunteen

omaavat yksilöt ovat parisuhteeseensa sitoutuneita sekä valmiimpia ja tehokkaampia parisuhteen ongelmien kohtaamisessa ja niiden ratkaisemisessa (Antonovsky, 1987). Vaikka elämänhallinnan tunteen ja parisuhteen laadun välistä yhteyttä ei ole vielä tutkittu kovin runsaasti, on elämänhallinnan tunnetta lähellä olevan kontrolliorientaation (locus of control) havaittu olevan yhteydessä hyvään parisuhteen laatuun muutamissa tutkimuksissa (ks. Blum & Mehrabian, 1999; Miller ym., 1986; Myers & Booth, 1999).

4. *Työn ja perheen väliset ristiriidat.* Työn ja perheen välisten ristiriitojen oletettiin olevan yhteydessä tyytymättömyyteen parisuhteessa (mm. Aryee, 1992; Kinnunen ym., 1995b, 1997).

5. *Työhön liittyvät piirteet* (työaika, työn aikapaineet, työpaikan ilmapiiri, työn epävarmuus ja työn vaikutusmahdollisuudet). Osa-aikatyön ja työn vaikutusmahdollisuuksien oletettiin olevan positiivisessa yhteydessä tyytyväisyyteen parisuhteessa (mm. Aryee, 1992; Barling, 1990; Booth ym., 1984; Hughes & Galinsky, 1994). Työnaikapaineiden, työpaikan ilmapiirin huonon laadun ja työn epävarmuuden oletettiin taas olevan yhteydessä tyytymättömyyteen parisuhteessa (mm. Barling, 1990; Hughes & Galinsky, 1994; Hughes ym., 1992; Larson ym., 1994).

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimuksen perusjoukkoon kuului 2962 vientiteollisuuden (tehdas), kotimarkkinasektorin (pankki ja kauppa) ja julkisen sektorin (kunnan sosiaali- ja terveystoimi) aloilla työskentelevää henkilöä (taulukko 1). Tehtaalla ja pankissa tutkittavat poimittiin perusjoukosta systemaattista otantaa ja kunnassa yksinkertaista satunnaisotantaa käyttäen. Kaupassa suoritettiin kokonaistutkimus. Otoksessa oli mukana yhteensä 979 työntekijää ja lopullinen keväällä 1996 kerätty kyselyaineisto koostui 518 vastauslomakkeesta. Vastausprosentiksi muodostui tällöin 53 %.

TAULUKKO 1. Perusjoukosta poimitut otokset ja kyselyyn vastanneet organisaatioittain

Organisaatio	Perusjoukko	Otos	Vastanneet	Palautusprosentti
Tehdas	472	261	129	49
Pankki	319	166	114	69
Kauppa	117	117	42	36
Kunta	2054	435	233	54
Yhteensä	2962	979	518	53

Perusjoukon ja vastanneiden ominaispiirteitä vertailemalla arvioitiin sitä, missä määrin kyselyyn vastanneet kuvasivat perusjoukkoa ja sen ominaispiirteitä eli organisaatioitten koko henkilökuntaa (ks. Happonen, Mauno, Kinnunen, Nätti & Koivunen, 1996; Nätti ym., 1995). Naiset ja miehet olivat edustettuna pääpiirteissään yhtä hyvin kyselyyn vastanneissa ja perusjoukossa. Iän suhteen havaittiin, että keski-ikäiset olivat vastanneet muita useammin tehdasta lukuunottamatta. Vastaavasti nuoret olivat hieman aliedustettuna kunnassa, kun taas vanhemmat työntekijät olivat yliedustettuna kunnassa ja tehtaassa. Työntekijät olivat vastanneet kyselyyn toimihenkilöitä hieman harvemmin (poikkeuksena tehdas). Selvimät erot olivat työsuhteen pysyvyydessä ja työajassa. Määräaikaiset työntekijät olivat vastanneet pysyviä harvemmin kunnassa ja osa-aikaiset työntekijät taas olivat vastanneet kokoaikaisia harvemmin kaupassa, mutta useammin pankissa. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastanneet edustivat perusjoukkoa varsin hyvin.

Työntekijäkyselyyn vastanneista 518 henkilöstä 407 (78 %) eli avo- tai avioliitossa, joihin tämä tutkimus rajautuu. Avioliitossa heistä eli 14 % ja avioliitossa 86 % (taulukko 2). Tutkittavista kolme neljännestä (74 %) oli naisia. Suurimman ikäryhmän muodostivat 30-49-vuotiaat. Yli puolella (57 %) tutkittavista oli alle 18-vuotiaita lapsia ja 20 %:lla nuorin lapsi oli alle 6-vuotias. Kyselyyn vastaajat olivat valtaosin kokoaikaisia työntekijöitä pysyvissä työsuhteissa, sillä vain 10 % työskenteli osa-aikaisesti. Suurin osa (65 %) oli käynyt ammatillisen koulun tai opiston. Miehistä 22 % :lla ja naisista 12 % :lla ei kuitenkaan ollut minkäänlaista koulutusta. Korkeakoulututkinto oli miehistä 16 %:lla ja naisista 11 %:lla. Naisten osuus oli suurin kaikissa muissa organisaatioissa paitsi tehtaassa, jossa työskentelevistä valtaosa oli miehiä (71 %).

TAULUKKO 2. Työntekijäkyselyyn vastanneiden avo- tai avioliitossa (n = 407) elävien tutkittavien ominaispiirteet sukupuolittain (%)

Ominaispiirre	Miehet	Naiset	Kaikki
Siviilisääty			
Avioliito	84	87	86
Avoliitto	16	13	14
Ikä			
15-29 v.	4	3	4
30-49 v.	68	72	71
50-64 v.	29	25	26
Alle 18-v. kotona asuvia lapsia			
ei	37	45	43
kyllä	63	55	57
Nuorimman lapsen ikä			
alle 6 vuotta	20	21	20
7-12 vuotta	19	19	19
13-18 vuotta	31	19	22
yli 19 vuotta	15	25	23
ei lapsia	15	17	16
Ammatillinen koulutus			
Ei mitään	22	12	15
Kurssi	8	8	8
Ammatillinen koulu	31	33	33
Ammatillinen opisto	24	35	32
Korkeakoulututkinto	16	11	13
Organisaatio			
Tehdas	71	29	24
Pankki	14	86	25
Kauppa	25	75	6
Kunta	8	92	45
Työsuhte			
Määräaikainen	1	2	2
Pysyvä	99	98	98
Työaika			
Osa-aikainen	9	11	10
Kokoaikainen	91	89	90

Aineisto ja sen keruu

Tutkimusaineisto perustui keväällä 1996 toteutettuun ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi” -tutkimusprojektin seurantavaiheen työntekijäkyselyyn (ks. Happonen ym., 1996). Tehtaalla, pankissa ja kunnassa kyselyt toimitettiin organisaatioiden henkilöstöosastoille, jotka lähettivät kyselyt edelleen sisäisen postin kautta tutkimukseen valituille työntekijöille. Kaupassa työntekijät poimivat kyselyn mukaansa henkilökunnan sosiaalilastasta. Kyselyt oli tarkoitettu palautettavaksi suljetuissa kirjekuorissa työpaikan sisäisen postin kautta henkilöstöosastolle, mutta mahdollista oli myös palauttaa kysely postitse.

Kyselyn sisältöalueet ja muodostetut asteikot

Kyselylomake (liite 1) laadittiin aiemmin vuonna 1995 käytetyn lomakkeen pohjalta ja sen sisältöalueet muodostuivat neljästä pääalueesta: tutkittavien taustatiedot, työympäristö ja sen muutokset, hyvinvointi työssä ja arkipäivä ja perhe-elämä. Seuraavaksi kuvataan tarkemmin ne kysymykset, joita tässä tutkimuksessa hyödynnettiin. Asteikot (summamuuttujat) muodostettiin summaamalla osiot sekä tarvittaessa kääntämällä osioiden pisteytys ja palauttamalla asteikot alkuperäiselle arviointiasteikolle jakamalla summa osioiden lukumäärällä. Asteikot nimettiin pisteytyksen suunnan mukaisesti eli nimettyä ilmiötä esiintyy sitä enemmän, mitä suurempi asteikon pistemäärä on. Asteikojen reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimella. Mittareista muodostetut summamuuttujat reliabiliteettitietoineen löytyvät taulukosta 3.

Kyselyssä *parisuhteen laatua* tutkittiin Fowersin ja Olsonin (1993) kehittämällä mittarilla (ENRICH Marital Satisfaction Scale). Mittaria käytettiin lyhennettynä siten, että mittarin 15 osiosta hyödynnettiin tutkimuksessa kymmentä osiota. Kysymyksistä (56a-56j) muodostettiin parisuhdetyytyväisyyden summamuuttuja.

Parisuhdetyytyväisyyteen yhteydessä olevat tekijät jaettiin neljään ryhmään. 1) *Henkilökohtaisina taustatekijöinä* tutkittiin sukupuolta, ikää ja ammatillista koulutusta (kysymykset 1, 2 ja 7). 2) *Kotitalouden taustatekijöinä* tarkasteltiin huollettavien lasten lukumäärää ja ikää (ks. taulukko 2), taloudellista tilannetta sekä kotitöiden jakoa per-

heessä (kysymykset 5, 6, 17, ja 55). Taloudellista tilannetta mitattiin neljällä vastausvaihtoehdolla (1 = erittäin kireä taloudellinen tilanne, 4 = erittäin hyvä taloudellinen tilanne). Kotitöiden jakautumista puolisoiden kesken vastaajat arvioivat viidellä vastausvaihtoehdolla (1 = teen itse huomattavasti enemmän, 5 = puolisoni tekee huomattavasti enemmän). 3) Tutkimukseen valittu yksilön *persoonallisuutta* kuvaava tekijä, oli koherenssin eli elämänhallinnan tunne, jonka mittaus perustui Antonovskyn mittariin (Antonovsky, 1987; ks. Nätti ym. 1995). Kyselyn osioista 51a-51m muodostettiin elämänhallintaa kuvaava summamuuttuja.

4) *Työhön liittyvinä tekijöinä* tarkasteltiin työaikaa, vaikutusmahdollisuuksia, työn aikapaineita, työpaikan ilmapiiriä ja työn epävarmuutta. Työaikaa selvitettiin työsuhteen osa- tai kokoaikaisuutta kartoittavalla kysymyksellä (19). Aikapaineita arvioitiin viidellä osiolla (37a-37e), joihin vastattiin 4-asteisella asteikolla (1 = ei lainkaan, 4 = paljon). Osioista muodostettiin aikapaineita työssä kuvaava summamuuttuja. Työn vaikutusmahdollisuuksia mitattiin seitsemän osion (38a-38g) avulla, joissa vastaajaa pyydettiin arvioimaan vaikutusmahdollisuuksiaan (1 = ei lainkaan, 4 = paljon) esimerkiksi suhteessa työmenetelmiinsä, työtahtiinsa ja työnjakoon työpaikalla. Myös työn vaikutusmahdollisuuksia käsittelevistä osioista muodostettiin niitä kuvaava summamuuttuja. Sekä aikapaineita että työn vaikutusmahdollisuuksia mittaavat osiot perustuvat Työelämän laatu 1990-tutkimukseen (ks. Lehto, 1991). Työpaikan ilmapiiriä selvitettiin kahdeksalla osiolla (44b,c,d,f,g,h,i,j). Väittämät käsittelevät lähinnä työpaikan ihmissuhteita. Vastaajat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä 5-asteisella Likert-asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä). Ilmapiirimittari perustuu useissa tutkimuksissa käytettyihin osioihin (esim. Kinnunen, Ruoppila, & Nousiainen, 1991, Työelämän laatu 1990-tutkimus). Epävarmuutta työpaikan jatkuvuudesta tutkittiin viidellä työn tulevaisuutta ja irtisanomisen uhkaa koskevalla väittämällä (osiot 28b, 29b, 29d, 29f, 29g), jotka muodostavat yhdessä epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuvaavan summamuuttujan, joka vastaa Hartleyn ym. (1991) globaalia epävarmuusmittaria (ks. Nätti ym., 1995).

5) *Työn ja perheen vuorovaikutusta* tutkittiin ristiriitanäkökulmasta. Työn ja perheen ristiriidan tarkastelu perustui Fronen, Russellin ja Cooperin (1992) sekä Brettin ja Yorgevin (1985) mittareihin. Mittarilla tutkitaan sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Väittämien paikkansapitävyyttä arvioitiin 5-asteisella astei-

kolla (1 = ei koskaan, 5 = hyvin usein). Mittarin osioista tehtiin summamuuttajat, joista toinen kuvasi työstä perheeseen suuntautuvaa (53a-53c) ja toinen perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia (53d-53f).

TAULUKKO 3. Tutkimuksen asteikot (summamuuttajat) ja niiden reliabiliteettikertoimet sukupuolittain

Asteikko	Osioiden lkm	Vaihteluväli	Alfa-kerroin	
			Miehet	Naiset
Tyytyväisyys parisuhteeseen	10	1-5	.87	.89
Elämänhallinta	13	1-7	.86	.81
Aikapaineet työssä	5	1-4	.82	.83
Työn vaikutusmahdollisuudet	7	1-4	.88	.84
Työpaikan ilmapiiri	8	1-5	.82	.83
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	5	1-5	.72	.76
Ristiriita työstä perheeseen	3	1-5	.82	.78
Ristiriita perheestä työhön	3	1-5	.77	.72

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analysointi alkoi parisuhdetyytyväisyyden kuvailulla, joka tehtiin jakaumia (osiotason tarkastelu) ja keskiarvoja tarkastelemalla erikseen miehillä ja naisilla. Keskiarvojen vertailu sukupuolittain suoritettiin t-testillä. Parisuhdetyytyväisyyden selittäjien keskinäisiä yhteyksiä ja yhteyttä riippuvaan muuttajaan tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Parisuhdetyytyväisyyden selittäjiä etsittiin hierarkkisella regressioanalyysillä lisäten askeltaen uusia muuttujaryhmiä selittäjiksi. Ensimmäisellä askeleella selittäjinä olivat henkilökohtaiset taustatekijät (ikä ja ammatillinen koulutus), joiden vaikutukset näin kontrolloitiin. Toisella askeleella mukaan otettiin kotitalouden taustatekijät ja kolmannella askeleella tarkasteltiin persoonallisuustekijöitä. Neljännellä askeleella selittäjinä olivat työn piirteet ja viidennellä askeleella työn ja perheen väliset ristiriidat.

TULOKSET

Tyytyväisyys parisuhteeseen

Kuten taulukosta 4 ilmenee naiset ja miehet olivat tyytyväisiä parisuhteeseensa, sillä kaikkiaan noin 70 % tuli luokitelluksi erittäin tyytyväisten ryhmään (kriteerinä parisuhdetyytyväisyyden summamuuttujan (1 - 5) pistemäärä > 3.5). Parisuhteeseensa tyytymättömiä (summamuuttujan pistemäärä ≤ 2.5) oli vain 6 % tutkittavista. Keskiarvovertailussa miehet (ka = 3.9) olivat naisia (ka = 3.8) tyytyväisempiä parisuhteeseensa (p=.04). Avo- ja avioliitossa elävien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa parisuhdetyytyväisyydessä (p = .31).

TAULUKKO 4. Tyytyväisyys parisuhteeseen miehillä ja naisilla

Tyytyväisyys parisuhteeseen	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	f	%	f	%	f	%
Tyytyväiset (> 3.5)	82	79	197	67	282	70
Keskimääräisesti tyytyväiset (2.5 - 3.5)	19	18	78	26	97	24
Ei-tyytyväiset (≤ 2.5)	3	3	20	7	23	6
Yhteensä	104	100	295	100	402	100

TAULUKKO 5. Parisuhdetyytyväisyyden osiotason tarkastelut miehillä ja naisilla

Osio	Miehet			Naiset					
	tyytyväiset (%)**	ka	s	tyytyväiset (%)**	ka	s	t	p	
1. Olen tyytyväinen siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet on jaettu	80	3.90	.94	76	3.75	1.08	-1.41	.16	
2. *Olen tyytyväinen kumppanini luonteenpiirteisiin ja tapoihin	75	3.88	1.03	69	3.71	1.05	-1.39	.16	
3. Uskoudun tai puhun puolisolteni asioista, jotka ovat minulle todella tärkeitä	79	4.03	.97	83	4.11	1.05	.73	.47	
4. *Olen tyytyväinen siihen, miten ilmaisemme asioita ja minusta tuntuu että kumppanini ymmärtää minua	75	3.87	.92	69	3.74	1.14	-1.21	.23	
5. Olen tyytyväinen siihen tapaan, jolla ratkaisemme ongelmia ja teemme päätöksiä	78	3.86	.91	71	3.75	1.04	-.98	.33	
6. Saan puolisolteni hyödyllisiä tietoja ja neuvoja	72	3.80	.80	76	3.83	1.01	.33	.74	
7. *Olen tyytyväinen siihen, miten päätämme taloutta koskevista asioista	80	4.05	.94	71	3.86	1.14	-1.73	.09	
8. Olen tyytyväinen vapaa-ajan viettoomme	79	3.88	.89	73	3.80	1.08	-.76	.45	
9. Saan puolisolteni apua, tukea ja lohdutusta vaikeuksissa	83	4.02	.86	78	4.02	1.11	-.02	.99	
10. Olen tyytyväinen siihen, miten osoitamme tunteita	78	3.91	.97	72	3.83	1.11	-.71	.48	

*Kysymyksissä 2, 4, ja 7 alkuperäisen pisteytyksen suunta käännetty.

**Kertoo niiden vastaajien prosenttiosuuden, jotka ilmoittivat olevansa tyytyväisiä ko. kysymyksen esittämään asiaan (olivat siis joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä).

Parisuhdetyytyväisyyden eri osa-alueista miehet olivat tyytyväisimpiä puolisolta vaikeuksissa saatavaan apuun, tukeen ja lohdutukseen (83 %) (taulukko 4) sekä taloutta koskevaan päätöksentekoon ja siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet on parisuhteessa jaettu (80 %). Vähiten tyytyväisiä (72 %) miehet olivat puolisolta saatuihin hyödyllisiin tietoihin ja neuvoihin.

Naisista 83 % uskoutui tai puhui puolisolleen tärkeiksi koetuista asioista. Lisäksi 78 % tunsi saavansa puolisoltaan apua, tukea tai lohdutusta vaikeissa tilanteissa. Suurin osa (76 %) naisista koki saavansa puolisoltaan hyödyllisiä tietoja ja neuvoja ja yhtä suuri osuus naisista oli tyytyväisiä myös siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet oli suhteessa jaettu. Vähiten tyytyväisiä (69 %) naiset olivat kumppaninsa luonteenpiirteisiin ja tapoihin sekä siihen, miten suhteessa ilmaistiin asioita. Naisten ja miesten vastauksien keskiarvot eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan minkään osa-alueen kohdalla.

Parisuhdetyytyväisyyteen yhteydessä olevat tekijät

Taulukossa 6 on esitetty keskiarvot ja keskihajonnat sukupuolittain niiden tekijöiden osalta, joiden yhteyttä tutkittavien parisuhdetyytyväisyyteen tarkasteltiin. Tutkittavien iän, ammatillisen koulutuksen sekä lasten lukumäärän ja iän sekä työajan jakaumatiedot on esitetty taulukossa 2 (s. 13). Sukupuolten välisiä keskiarvoeroja t-testillä tarkasteltaessa huomattiin, että vain kotitöiden jakautuminen perheessä ($t(398) = -14.13, p < .001$) ja työn vaikutusmahdollisuudet ($t(400) = -2.58, p < .05$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi miesten ja naisten välillä. Kotityöt olivat jakautuneet siten, että naiset tekivät niitä miehiä enemmän. Miehillä taas oli enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssä kuin naisilla.

TAULUKKO 6. Tutkittujen parisuhdetyytyväisyyteen yhteydessä olevien tekijöiden keskiarvot ja keskihajonnat miehillä ja naisilla

Muuttuja	Miehet		Naiset	
	ka	s	ka	s
Taloudellinen tilanne	2.66	.58	2.68	.63
Kotitöiden jakautuminen	3.78	.92	2.21	1.00
Koherenssin tunne	4.92	.81	4.94	.74
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	2.45	.77	2.56	.82
Aikapaineet työssä	2.21	.64	2.33	.64
Vaikutusmahdollisuudet	2.42	.60	2.24	.59
Työyhteisön ilmapiiri	3.56	.65	3.52	.70
Ristiriita perheestä työhön	1.86	.57	1.90	.67
Ristiriita työstä perheeseen	2.64	.84	2.69	.80

Taulukossa 7 on esitetty muuttujien keskinäiset korrelaatiot miehillä. Miesten parisuhdetyytyväisyyden kanssa vahvimmin positiivisesti korreloivat vahva koherenssin tunne ($r = .45$, $p < .001$), hyvä työyhteisön ilmapiiri ($r = .26$, $p < .01$) ja runsaat vaikutusmahdollisuudet työssä ($r = .23$, $p < .05$). Ristiriidat perheestä työhön ($r = -.27$, $p < .01$) ja työstä perheeseen ($r = -.21$, $p < .05$) taas korreloivat negatiivisesti miesten parisuhdetyytyväisyyden kanssa.

Naiset olivat sitä tyytyväisempiä parisuhteeseensa (taulukko 8), mitä parempi elämänhallinnan tunne ($r = .31$, $p < .001$) heillä oli, mitä enemmän miehet tekivät kotitöitä ($r = .28$, $p < .001$) ja mitä vanhempi heidän nuorin lapsensa oli iältään ($r = .19$, $p < .001$). Negatiivisesti parisuhdetyytyväisyyden kanssa korreloivat ristiriita perheestä työhön ($r = -.33$, $p < .001$) ja työstä perheeseen ($r = -.16$, $p < .01$) sekä se, onko perheessä alle 18-vuotiaita lapsia ($r = -.20$, $p < .001$). Lasten olemassaolo perheessä ja perheen ja työn väliset ristiriidat olivat siis yhteydessä naisten parisuhdetyytymättömyyteen.

Useat riippumattomat muuttujat korreloivat merkitsevästi keskenään. Eniten keskenään korreloivat työn piirteet. Työn aikapaineet korreloivat negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin (miehet: $r = -.25$, $p < .01$, naiset: $r = -.22$, $p < .001$) ja positiivisesti työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan (miehet: $r = .61$, $p < .001$, naiset: $r = .40$, $p < .001$) sekä koulutuksen (miehet: $r = .40$, $p < .001$, naiset: $r = .22$, $p < .001$) kanssa. Mitä pa-

rempi ammatillinen koulutus miehillä ja naisilla oli, sitä enemmän työn aikapaineita ja mitä kiireisempi työ, sitä huonompi työyhteisön ilmapiiri ja sitä enemmän ristiriitaa työstä perheeseen. Naisilla aikapaineet työssä vähenivät vaikutusmahdollisuuksien lisääntyessä ($r = -.24, p < .001$). Miehillä vaikutusmahdollisuudet korreloivat positiivisesti ammatillisen koulutuksen ($r = .38, p < .001$) sekä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan ($r = .28, p < .01$) kanssa. Mitä enemmän miehillä oli vaikutusmahdollisuuksia työssään, sitä enemmän he kokivat perhevelvollisuuksien haittaavan työn tekoa. Lisäksi työn vaikutusmahdollisuudet vähensivät työn koettua epävarmuutta (miehet: $r = -.34, p < .001$, naiset: $r = -.24, p < .001$) ja olivat yhteydessä hyvään työyhteisön ilmapiiriin (miehet: $r = .29, p < .01$, naiset: $r = .34, p < .001$).

Ristiriita työstä perheeseen korreloi negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin (miehet: $r = -.30, p < .01$, naiset: $r = -.25, p < .001$) ja positiivisesti ammatillisen koulutuksen (miehet: $r = .35, p < .001$, naiset: $r = .21, p < .001$) kanssa. Mitä parempi ammatillinen koulutus ja mitä huonompi työyhteisön ilmapiiri, sitä enemmän koettua ristiriitaa työstä perheeseen. Naisilla perheestä työhön suuntautuva ristiriita korreloi lisäksi nuoremman lapsen iän ($r = -.37, p < .001$) ja alle 18-vuotiaiden lasten läsnäolon ($r = .40, p < .001$) kanssa. Ristiriitaa perheestä työhön koettiin sitä enemmän, mitä nuorempia lapsia naisella oli huollettavanaan. Työn ja perheen väliset ristiriidat korreloivat positiivisesti keskenään (miehet: $r = .49, p < .001$, naiset: $r = .33, p < .001$). Jos siis koki työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia, koki myös perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia ja päin vastoin. Koherenssin tunteen kanssa korreloivat positiivisesti runsaat työn vaikutusmahdollisuudet (miehet: $r = .28, p < .01$, naiset: $r = .25, p < .001$) ja hyvä työyhteisön ilmapiiri (miehet: $r = .49, p < .001$, naiset: $r = .33, p < .001$). Naisilla lisäksi koherenssin tunteen kanssa negatiivisesti erittäin merkitsevästi korreloivat molemmat työn ja perheen välisen ristiriidan muodot. Mitä enemmän työn ja perheen välisiä ristiriitoja, sitä huonommaksi elämänhallinnan tunne koettiin.

Taustatekijöistä vastaajan ikä korreloi negatiivisesti ammatillisen koulutuksen (miehet: $r = -.29, p < .01$, naiset: $r = .22, p < .001$) ja positiivisesti nuorimman lapsen iän kanssa (miehet: $r = .22, p < .05$, naiset: $r = .40, p < .001$). Siis mitä nuorempi henkilö oli iältään sitä vähemmän hänellä oli koulutusta ja sitä vähemmän ikää oli hänen nuorimalla lapsellaan. Naisten iän lisääntyessä vähenivät myös kotona asuvat alle 18-vuotiaat lapset ($r = -.40, p < .001$).

TAULUKKO 7. Muuttujien keskinäiset korrelaatiot (Pearson) miehillä

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Ikä														
2 Ammatillinen koulutus														
3 Nuorimman lapsen ikä														
4 Alle 18-v. Lapset														
5 Taloudellinen tilanne														
6 Kotitöiden jakautuminen														
7 Koherenssin tunne														
8 Osa- tai kokoaikainen työ														
9 Epävarmuus työn jatkuvuudesta														
10 Aikapaineet työssä														
11 Vaikutusmahdollisuudet														
12 Työyhteisön ilmapiiri														
13 Ristiriita perheestä työhön														
14 Ristiriita työstä perheeseen														
15 Tyytyväisyys parisuhteeseen														

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

TAULUKKO 8. Muuttujien keskinäiset korrelaatiot (Pearson) naisilla

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Ikä														
2 Ammatillinen koulutus	-.22***													
3 Nuorimman lapsen ikä	.40***	-.16**												
4 Alle 18-v. lapset	-.40***	.15*	-.83***											
5 Taloudellinen tilanne	.18**	-.01	.09	-.06										
6 Kotitöiden jakautuminen	.01	.05	.16**	-.15**	-.04									
7 Koherenssin tunne	.13*	.05	.07	-.06	.20***	.08								
8 Osa- tai kokoaikainen työ	.13*	.05	.11	-.10	.06	.09	.15*							
9 Epävarmuus työn jatkuvuudesta	-.03	-.04	-.05	.01	-.09	-.05	-.16**	-.08						
10 Aikapaineet työssä	.01	.22***	.05	-.04	.00	.10	-.16**	.07	.11					
11 Vaikutusmahdollisuudet	.01	.08	-.04	.10	.08	-.03	.25***	.17**	-.24***	-.24***				
12 Työyhteisön ilmapiiri	.00	-.09	-.06	.08	.03	-.06	.33***	.05	-.10	-.22***	.34***			
13 Ristiriita perheestä työhön	-.07	.11	-.37***	.40***	-.11	-.20***	-.24***	-.09	.03	.03	.08	-.02		
14 Ristiriita työstä perheeseen	-.10	.21***	-.15**	.19***	-.10	.03	-.26***	.02	-.06	.40***	-.19***	-.25***	.33***	
15 Tyytyväisyys parisuhteeseen	.05	-.01	.19***	-.20***	.10	.28***	.31***	.13*	.06	.01	.05	-.01	-.33***	-.16**

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

Parisuhdetyytyväisyyttä selittävät tekijät

Taulukossa 9 on esitetty regressiomallit parisuhdetyytyväisyyden selittäjistä naisille ja miehille erikseen. Malliin valittiin vain sellaisia muuttujia, jotka korreloivat vähintään tilastollisesti melkein merkitsevästi riippuvaan muuttujaan jommalla kummalla sukupuolella (poikkeuksena henkilökohtaiset taustatekijät). Pois jäivät siten kotitalouden taustatekijöistä taloudellinen tilanne ja työhön liittyvistä piirteistä työn aikapaineet ja työn koettu epävarmuus. Lisäksi kotitalouden taustatekijöistä alle 18-vuotiaat lapset ja nuorimman lapsen ikä korreloivat keskenään voimakkaasti (miehet: $r = -.74$, $p = .000$, naiset: $r = -.83$, $p = .000$) molemmilla sukupuolilla, joten vain toinen muuttujista, alle 18-vuotiaat lapset, otettiin analyysiin mukaan.

Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustatekijät (ikä ja ammatillinen koulutus), jotka selittivät naisilla vain 0,3 % ($F = 0.43$, $p = .65$) ja miehillä 0,7 % ($F = 0.35$, $p = .71$) parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Toisella askeleella malliin lisättiin kotitalouden taustatekijät. Naisilla kotitalouden taustatekijöitä kuvaavat muuttujat muodostivat muuttujaryhmittäin suurimman, tilastollisesti erittäin merkitsevän selitysosuuden 10 % ($F = 8.11$, $p = .000$). Näistä taustatekijöistä tyytyväisyyttä parisuhteeseen erittäin merkitsevästi lisäsi se, jos miehet tekivät naisia enemmän kotitöitä. Miehillä kotitalouden taustatekijät selittivät vain 0,2 % ($F = 0.23$, $p = .92$) parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta.

Kolmannella askeleella lisättiin persoonallisuustekijät, joilla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä selitysosuus sekä naisilla 9 % ($F = 13.19$, $p = .000$) että miehillä 21 % ($F = 5.27$, $p = .000$). Elämänhallinnan eli koherenssin tunne oli siis yhteydessä kummankin sukupuolen tyytyväisyyteen parisuhteessa. Neljänneksi lisätyistä työn piirteistä vaikutusmahdollisuudet työssä lisäsivät miehillä melkein merkitsevästi tyytyväisyyttä parisuhteeseen. Naisilla taas työyhteisön huono ilmapiiri selitti parisuhdetytyymättömyyttä tilastollisesti melkein merkitsevästi. Sekä miehillä ($F = 3.50$, $p = .001$) että naisilla työn piirteet selittivät 2 % ($F = 9.04$, $p = .000$) parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Viimeiseksi lisättiin työn ja perheen väliset ristiriidat, jotka selittivät naisilla 4 % ($F = 9.00$, $p = .000$) ja miehillä 6 % ($F = 3.72$, $p = .000$) parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Perheestä työhön suuntautuva konflikti selitti sekä miesten että naisten parisuhdetytyymättömyyt-

tä. Kokonaisuudessaan regressiomalli selitti naisilla parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta 25 % ja miehillä 30 %, joita voidaan pitää tyydyttävänä selitysosuutena näin moniulotteisen ilmiön tutkimisessa. Malli oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä sekä naisilla ($F = 9.00$, $p = .000$) että miehillä ($F = 3.72$, $p = .001$).

TAULUKKO 9. Parisuhdetyytyväisyyden selittäjät miehillä ja naisilla: hierarkkinen regressioanalyysi

Selittäjät	Parisuhdetyytyväisyys	
	Miehet	Naiset
Taustatekijät		
1. Ikä	-.04	-.04
2. Ammatillinen koulutus (ei mitään/paljon)	.04	-.02
▲R ²	.01	.00
Kotitalouden taustatekijät		
3. Alle 18-v. lapset (ei/on)	-.01	-.05
4. Kotitöiden jakautuminen	.01	.20***
▲R ²	.00	.11***
Persoonallisuustekijät		
5. Elämänhallinnan/koherenssin tunne	.36**	.28***
▲R ²	.21***	.09***
Työn piirteet		
6. Työaikamuoto (osa- tai kokoaikainen)	.02	.06
7. Vaikutusmahdollisuudet työssä (vähän/paljon)	.23*	-.00
8. Työpaikan ilmapiiri (huono/hyvä)	-.03	-.13*
▲R ²	.02	.02
Työn ja perheen väliset ristiriidat		
9. Konflikti työstä perheeseen	-.04	-.06
10. Konflikti perheestä työhön	-.26*	-.21***
▲R ²	.06*	.04***
Kokonaisselitysaste	.30	.25
F	3.72***	9.00***

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-ketoimia. ▲R² viittaa selitysasteen (R²) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana.

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

DISKUSSIO

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden parisuhdetyytyväisyyttä sekä siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimusorganisaatiot edustivat työelämän eri sektoreita ja käytetty otos (n = 407) oli verrattain suuri. Näin ollen tulosten voidaan olettaa olevan yleistettävissä parisuhteessa eläviin suomalaisiin työntekijöihin yleisemminkin.

Tyytyväisyys parisuhteeseen oli tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa oletusten mukaisesti suhteellisen yleistä: noin 70 % oli suhteellisen tyytyväisiä parisuhteeseensa. Miehet olivat parisuhteeseensa tyytyväisempiä kuin naiset: miehistä 77 % ja naisista 67 % oli tyytyväisiä parisuhteeseensa. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu miesten olevan tyytyväisempiä parisuhteeseensa kuin naisten (Rhyne, 1981; Tolkki-Nikkonen, 1990; Weishaus & Field, 1988). Tämä saattaa johtua siitä, että naiset arvioivat parisuhdettaan realistisemmin kuin miehet. Esimerkiksi Weishausin ja Fieldin (1988) seurantatutkimuksessa miehet olivat taipuvaisia kieltämään tai idealisoimaan todellisuutta, kun taas naiset arvioivat realistisemmin parisuhdettaan. Heidän tutkimuksessaan miehet olivat naisia tyytyväisempiä parisuhteeseensa vähintään 50 vuotta kestäneen yhdessäelämissen jälkeenkin.

Parisuhdetyytyväisyyden eri osa-alueita on tutkinut esimerkiksi Rhyne (1981), jonka mukaan miehet olivat perhevaiheesta riippuen tyytyväisempiä puolisolta saatuun apuun, lasten kanssa vietettyyn aikaan ja ystävyYTEEN, kun taas naiset olivat tyytyväisempiä seksuaalisten tarpeidensa tyydyttämiseen etenkin lasten lähdettyä kotoa. Sysiharjun (1987) suomalaisessa tutkimuksessa naiset sanoivat miehiä useammin voivansa vain harvoin puhua vaikeista asioista ja saavansa puolisolta melko vähän tukea ja lohdutusta. Myös tässä tutkimuksessa tarkasteltiin parisuhdetyytyväisyyden eri osa-alueita ja havaittiin, että sekä naiset että miehet olivat tyytyväisimpiä puolisolta vaikeuksissa saattavaan apuun, tukeen ja lohdutukseen sekä siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet on parisuhteessa jaettu. Miehet olivat tyytyväisiä myös taloutta koskevaan päätöksentekoon ja vähiten tyytyväisiä puolisolta saatuihin hyödyllisiin tietoihin ja neuvoihin. Naisista suurin osa uskoutui tai puhui puolisolleen tärkeiksi koetuista asioista sekä koki saavansa puolisoltaan hyödyllisiä tietoja ja neuvoja. Vähiten tyytyväisiä naiset olivat kumppanin-

sa luonteenpiirteisiin ja tapoihin sekä siihen, miten suhteessa ilmaistiin asioita. Miesten ja naisten vastauksien keskiarvot eivät kuitenkaan poikenneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan minkään osa-alueen kohdalla. Tolkki-Nikkosen (1990) pitkittäistutkimuksessa parisuhteensa onnelliseksi arvioineet parit olivat tyytyväisiä kaikkeen suhteessaan, kun taas parisuhteensa onnettomaksi arvioineet eivät olleet tyytyväisiä juuri mihinkään. Tyytymättömmimpiä onnettomat olivat ongelmien ratkaisuun ja kommunikaatioon. He eivät kertoneet työongelmistaan puolisolleen, eivät keskustelleet sukupuoli-asioista ja heidän oli helpompi uskoutua jollekin muulle kuin puolisolleen.

Tähän tutkimukseen osallistuneet arvioivat hyvin myönteisesti parisuhdettaan. Positiivisiin arvioihin parisuhteen laadusta saattaa vaikuttaa tutkittavien pyrkimys vastata kysymyksiin sosiaalisesti suotavalla tavalla eli ihmiset sanovat olevansa onnellisempia kuin he todellisuudessa ovat. Buunk ja van der Eijnden (1997) osoittivat myös, että ihmiset ovat taipuvaisia arvioimaan oman suhteensa paremmaksi kuin muiden. Tämä harha parisuhteen onnellisuuden arvioinnissa oli ominaisinta onnellisille pareille, mutta sitä tapahtui jopa silloin, kun suhde todellisuudessa oli suhteellisen onneton. Myös Murrayn ja Holmesin (1997) tutkimuksessa pareilla oli yli-ihannoitu mielikuva parisuhteestaan. Nämä pariin illusoriset mielikuvat ennustivat sekä suhteen vakautta että suurempaa parisuhdetyytyväisyyttä, rakkautta, luottamusta sekä konfliktien vähäisyyttä suhteessa.

Tutkimuksessa etsittiin sukupuolen lisäksi myös muita parisuhdetyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa ikä ja ammatillinen koulutus eivät selittäneet tyytyväisyyttä parisuhteeseen. Aiempien tutkimusten tulokset koulutuksen yhteydestä parisuhteen laatuun ovat olleet osaksi ristiriitaisia. Sosioekonomisten muuttujien, kuten koulutuksen ja ammatin yhteydet parisuhteen laatuun on useimmiten kuitenkin todettu heikoiksi muissakin tutkimuksissa (Glenn & Weaver, 1978; Jorgensen, 1979). Argylen (1987) mukaan olosuhteet, kuten koulutus ja tulot, vaikuttavat vain vähän ihmisen tyytyväisyyteen, kun taas parisuhteella, työllä ja vapaa-ajan toiminnoilla on suurempi merkitys (Tolkki-Nikkonen, 1990).

Myös kotitalouden taustatekijöiden, kuten lasten lukumäärän ja iän, taloudellisen tilanteen ja kotitöiden jakautumisen perheessä, oletettiin selittävän parisuhdetyytyväisyyttä (ks. Burley, 1995; Dancer & Gilbert, 1993; Glenn & McLanahan, 1982; Haavio-Mannila ym., 1984; Kinnunen, ym., 1997; Kinnunen & Pulkkinen, 1998; Rogers & Amato, 1997). Naisilla parisuhdetyytyväisyyden kanssa tilastollisesti merkitsevästi kor-

reloivat nuorimman lapsen ikä, perheen alle 18-vuotiaat lapset ja kotitöiden jakautuminen. Naisten tyytymättömyyttä parisuhteeseen lisäsi alle 18-vuotiaiden lasten olemassaolo. Lasten vanhetessa naisten parisuhdetyytyväisyys lisääntyi. Naiset olivat lisäksi sitä tyytyväisempiä parisuhteeseensa mitä tasapuolisemmin kotityöt olivat jakautuneet suhteessa. Kotityöt näyttävät myös tässä tutkimuksessa pysyvän yhä sitkeästi naisten tehtävänä, sillä naiset tekivät kotitöitä miehiä enemmän. Yllättävää onkin, että tästä huolimatta myös naiset olivat miesten ohella tyytyväisiä siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet oli parisuhteessa jaettu.

Regressioanalyysissä kotitalouden taustatekijöistä ainoastaan kotitöiden jakautuminen parisuhteessa selitti tilastollisesti merkitsevästi naisten parisuhdetyytyväisyyttä. Tulos on yhtenevä niiden tutkimusten kanssa, joissa on havaittu parisuhdetyytyväisyyden olevan yhteydessä kotitöiden jakautumiseen suhteessa (Burley, 1995; Haavio-Mannila ym., 1984; Kinnunen, ym., 1997). Yleensä parisuhteen laadun on havaittu olevan sitä parempi, mitä tasapuolisemmin mies osallistuu kotitöihin (Burley, 1995; Kinnunen, ym., 1997) tai mitä yksimielisempiä puoliset ovat kotitöiden reilusta jaosta (Dancer & Gilbert, 1993; Haavio-Mannila ym., 1984). Haavio-Mannilan ym. mukaan kotitöiden jaossa tasa-arvoisissa perheissä puolisoitten suhteet ovat läheiset ja he uskottuvat toisilleen, keskustelevat vaikeista asioista ja omista tunteistaan sekä tukevat toisiaan. Lisäksi he viettävät runsaasti ja mielellään aikaa yhdessä erilaisissa vapaa-ajan harrastuksissa. Miesten parisuhdetyytyväisyyttä eivät kuitenkaan tässä tutkimuksessa selittäneet kotitöiden jakautuminen eivätkä muutkaan kotitalouteen liittyvät muuttujat. Myöskään Tolkki-Nikkosen (1990) tutkimuksessa tyytyväisyys kotitöiden jakoon ei ollut yhteydessä miesten parisuhteen arvioituun onnellisuuteen.

Elämänhallinnan eli koherenssin tunne selitti oletusten mukaisesti (ks. Antonovsky, 1987; Blum & Mehrabian, 1999; Miller ym., 1986; Myers & Booth, 1999) sekä naisten että miesten parisuhdetyytyväisyyttä tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Miesten parisuhdetyytyväisyydestä elämänhallinnan tunne selitti käytetyistä muuttujaryhmistä eniten (21 %). Vahvan elämänhallinnan tunteen omaavat puoliset voivat olla parisuhteeseensa sitoutuneempia sekä valmiimpia ja tehokkaampia parisuhteen ongelmien ratkaisemisessa kuin ne, joilla on heikko elämänhallinnan tunne (Antonovsky, 1987). Antonovskyn mukaan elämänsä hallittavaksi, merkitykselliseksi ja ymmärrettäväksi kokeva yksilö näkee stressitilanteet mielekkäinä haasteina sekä kykenee ottamaan tarkoituksenmukai-

set voimavarat joustavasti käyttöön. Toisaalta, jos yksilö kokee voimakkaasti, ettei hän pysty omalla toiminnallaan vaikuttamaan asioiden kulkuun ja toimintojen lopputulokseen, voi seurauksena olla lannistuminen ja yrittämisen turhaksi kokeminen. Omia vaikutusmahdollisuuksiaan vähättelevät, sattumaan tai kohtaloon uskovat puoliset kokevat ehkä enemmän kuormitusta parisuhteessaan ja tämän takia parisuhteen laatu voi kärsiä (Myers & Booth, 1999).

Regressioanalyysin mukaan työn piirteet eivät selittäneet merkitsevästi miesten tai naisten parisuhdetyytyväisyyttä. Kuitenkin yksittäisistä työn piirteistä oletusten mukaisesti (ks. Hughes & Galinsky, 1994; Lennon & Rosenfield, 1992; Voydanoff, 1998) työn vaikutusmahdollisuudet selittivät tilastollisesti merkitsevästi miesten parisuhdetyytyväisyyttä. Hypoteesin mukaan myöskin työajan, työaikapaineiden ja työpaikan ilmapiirin huonon laadun oletettiin selittävän tyytymättömyyttä parisuhteeseen. Työyhteisön ilmapiiri korreloikin miehillä tilastollisesti merkitsevästi parisuhdetyytyväisyyden kanssa. Regressioanalyysissä hyvä työpaikan ilmapiiri ei kuitenkaan selittänyt miesten parisuhdetyytyväisyyttä, vaan sen sijaan se selitti hypoteesin vastaisesti naisten tyytymättömyyttä parisuhteeseensa. Tulos selittyy kuitenkin selittäjien välisistä keskinäisistä korrelaatioista eli multikollineaarisuudesta (Nummenmaa, Kontinen, Kuusinen, & Leskinen, 1997)) eikä sitä voida pitää todellisena tuloksena. Muut työn piirteet eivät selittäneet tilastollisesti merkitsevästi parisuhdetyytyväisyyttä.

Kuten tutkimuksessa oletettiin, työn ja perheen yhteensovittamisongelmilla oli yhteyttä parisuhteen laatuun (ks. Aryee, 1992; Barling, 1990; Kinnunen ym., 1995b, 1997). Ristiriidat perheestä työhön ja työstä perheeseen korreloivat merkitsevästi sekä naisilla että miehillä parisuhdetyytyväisyyden kanssa. Regressioanalyysissä työn ja perheen väliset ristiriidat selittivät miehillä 6 % ja naisilla 4 % parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita selitti sekä miesten että naisten parisuhdetyytyväisyyttä. Naisten kohdalla on työn ja kodin yhteensovittaminen nähty erityisen ongelmalliseksi, koska naisen tehtäviin perinteisesti kuuluu ensisijaisesti kodista ja perheestä huolehtiminen (Kinnunen, 1996). Nämä paineet työn ja kodin yhteensovittamisessa voivat kuormittaa naista ja lisätä parisuhteen ongelmia ja jännitteitä. Myös miehiin kohdistuvat kasvavat velvoitteet osallistua yhä enemmän perheessä toimimiseen ja tämä voi miehillä lisätä ristiriitaa perheestä työhön ja vaikuttaa tätä kautta negatiivisesti myös parisuhteen laatuun.

Tuloksien luotettavuutta saattaa heikentää se, että tutkimuksen aineisto kerättiin it-searviointiin perustuvalla kyselyllä ja tällöin saatuihin vastauksiin vaikuttavat mm. motivaatio ja taipumus vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla. Toisaalta haastattelua käytettäessä paineet sosiaaliseen suotavuuteen ja tutkijoiden miellyttämiseen olisivat olleet vieläkin suuremmat. Lisäksi tutkittavat saivat vastata kyselyyn nimettömänä, mikä vähentää pyrkimyksiä sosiaalisesti suotaviin vastauksiin. Käytetty aineisto ei myöskään mahdollistanut puolisoiden välisen vuorovaikutuksen huomioon ottamista. Parisuhteen molempien osapuolien tutkimista tulisi kuitenkin lisätä, jotta saataisiin kokonaisvaltaisempi kuva suhteesta. Lisäksi tutkimus ei voi pitävästi osoittaa muuttujien välisiä syy-seuraussuhteita eli vaikutusten suuntia, koska kyseessä on poikittaistutkimus. Näin ollen voikin olla esimerkiksi niin, että elämänhallinnan tunne onkin seurausta hyvästä parisuhteen laadusta eikä toisinpäin.

Tutkimuksella pystyttiin selittämään vain osa naisten ja miesten parisuhteen laadun vaihtelusta. Tämä johtuu osaltaan siitä, että parisuhteen laatu on kompleksi ilmiö, johon vaikuttavat monet muutkin kuin tässä tutkimuksessa tarkastellut tekijät. Tässä tutkimuksessa ei ollut esimerkiksi mahdollista huomioida parisuhteen kestoa, joka tulisi kuitenkin ottaa huomioon parisuhteen laadun mittauksissa (Glenn, 1990; Lloyd ym., 1984), sillä se saattaa selittää mm. tutkimustuloksia, joiden mukaan lapsen syntymä ja läsnäolo on yhteydessä parisuhteen laadun huononemiseen. Lasten saantihan sijoittuu usein avioliiton alkuvaiheeseen, jolloin parisuhteen laatu todennäköisesti huononee riippumatta siitä, saako pari lapsen vai ei. Muita parisuhteen laatuun tutkimusten mukaan yhteydessä olevia tekijöitä ovat esimerkiksi puolisoiden välinen kommunikaatio, konfliktit, parisuhdehistoria (aikaisemmat avio- ja avoliitot), sosiaalinen tuki, stressi, vapaa-ajan vietto, muut persoonallisuuden piirteet (esim. neuroottisuus), seksuaalinen tyytyväisyys ja itsetunto (mm. Glenn, 1990; Karney & Bradbury, 1995; Kotler, 1985).

On myös mahdollista, että jotkut tässäkin tutkimuksessa huomioon otetut tekijät ovat yhteydessä parisuhteen laatuun jonkin välittävän tekijän kautta. Esimerkiksi taloudellisen stressin vaikutukset on todettu useimmiten epäsuoriksi ja ne ovat välittyneet parisuhteen laatuun mm. depression, vihamielisyyden ja puolison tuen puuttumisen kautta (Conger ym., 1990; Kinnunen & Pulkkinen, 1998). Välittävänä tekijänä työn ja parisuhteen välillä voivat toimia esimerkiksi kotitöiden jakautuminen tai psyykinen ja so-

maattinen hyvinvointi (Barling & McEwen, 1992, 1994; Burley, 1995; Kinnunen ym., 1996).

Parisuhteen laadun ja siihen yhteydessä olevien tekijöiden mahdollisimman laaja-alainen tunteminen on tärkeää, sillä parisuhde on aikuisen ihmisen elämän keskeinen osa-alue, joka on tutkimuksien mukaan sekä puolisoiden että heidän lastensa hyvinvoinnin kannalta tärkeässä asemassa (Erel & Burman, 1995; Glenn, 1990; Kerig ym., 1993; Levenson ym., 1993; Shek, 1998; Wickrama ym., 1997). Tutkimusten avulla pyritään ymmärtämään parisuhteen onnistumisen ja epäonnistumisen kannalta olennaisia tekijöitä, jotta näihin tekijöihin vaikuttamalla voitaisiin ehkäistä nykyään niin yleisiä avioeroja ja parantaa parisuhteen ja koko perheen elämän laatua. Tämä tutkimus antaa avioerotilastoihin (Tilastokeskus, 1997) verrattuna positiivisen kuvan suomalaisten parisuhteiden laadusta. Näyttää siltä, että parisuhteen laadun ollessa kysymyksessä tulisi naisten kohdalla huomiota kiinnittää sekä elämänhallintaan että perheeseen liittyviin tekijöihin, kun taas miehillä parisuhteen laatuun vahvimmassa yhteydessä on elämänhallinnan tunne. Tämän tutkimuksen perusteella puolisoiden elämänhallinnan tunteeseen tulisi siis kiinnittää huomiota esimerkiksi pareille tarkoitetuissa terapeutisissa interventioissa. Lisäksi työn ja perheen vuorovaikutusongelmia ehkäisemällä voidaan samalla parantaa parisuhteen laatua ja ehkäistä parisuhdeongelmia.

LÄHTEET

- Antonovsky, A. (1987). *Unravelling the mystery of health*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. Methuen & Co. Ltd. Bungay.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Barling, J. (1990). *Employment, stress and family functioning*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Barling, J., & MacEwen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573-583.
- Belsky, J., & Rovine, M. (1990). Patterns of marital change across the transition to parenthood: Pregnancy to three years postpartum. *Journal of Marriage*, 52, 5-19.
- Blum, J. S., & Mehrabian, A. (1999). Personality and temperament correlates of marital satisfaction. *Journal of Personality*, 67, 94-125.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R.C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175-184.
- Booth, A., Johnson, D. R., White, L., & Edwards, J. N. (1984). Women outside employment and marital instability. *American Journal of Sociology*, 90, 567-583.
- Bradbury, T. N., Campbell, S. M., & Fincham, F. D. (1995). Longitudinal and behavioral analysis of masculinity and femininity in marriage. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 328-341.
- Brett, J.M. & Yogev, S. (1985) Restructuring work for family: How dual-earner couples with children manage. Special Issue: Work and family: Theory, reseach, and applications. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 3, 159-174.
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjusment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology*, 135, 483-497.
- Buunk, B. P., & van der Eijnden, R. J. J. M. (1997). Perceived prevalence, perceived superiority, and relationship satisfaction: Most relationship are good, but ours is the

- best. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 219-228.
- Carstensen, L. L., Gottman, J. M., & Levenson, R. W. (1995). Emotional behavior in long-term marriage. *Psychology and Aging*, 10, 140-149.
- Conger, R. D., Elder, G. H., Lorenz, F. O., Conger, K. J., Simons, R. L., Whitbeck, S. H., & Melby, J. N. (1990). Linking economic hardship to marital quality and instability. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 643-656.
- Dancer, L. S., & Gilbert, L. A. (1993). Spouses' family work participation and its relation to wives' occupational level. *Sex Roles*, 28, 127-145.
- Emery, R. E. (1982). Interparental conflict and the children of discord and divorce. *Psychological Bulletin*, 92, 310-330.
- Erel, O., & Burman, B. (1995). Interrelatedness of marital relations and parent-child relations: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 118, 108-132.
- Fincham, F. D., & Bradbury, T. N. (1987). The assessment of marital quality: A reevaluation. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 797-809.
- Feng, D., Giarusso, R., Bengtson, V. L., & Frye, N. (1999). Intergenerational transmission of marital quality and marital instability. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 451-463.
- Fowers, B. J., & Olson, D. H. (1993). ENRICH Marital Satisfaction Scale: a brief research and clinical tool. *Journal of Family Psychology*, 7, 176-185.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Glenn, N. D. (1990). Quantitative research on marital quality in the 1980s: A critical review. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 818-831.
- Glenn, N. D., & McLanahan, S. (1982). Children and marital happiness: A further specification of the relationship. *Journal of Marriage and the Family*, 44, 63-72.
- Glenn, N. D., & Weaver, C. N. (1978). A multivariate, multisurvey study of marital happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 40, 269-282.
- Gottman, M. (1998). Psychology and the study of marital processes. *Annual Reviews*, 49, 169-197.
- Gutek, B. A., Repetti, R. L., & Silver, D. (1988). Nonwork roles and stress at work.

- Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), *Causes, coping and consequences of stress at work*, s. 141-173. Chichester: Wiley.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Haavio-Mannila, E., Jallinoja, R., & Strandell, H. (1984). *Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitot ja ratkaisuja*. Juva: WSOY.
- Hackel, L. S., & Ruble, D. R. (1992). Changes in the marital relationship after the first baby is born: Predicting the impact of expectancy disconfirmation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 944-957.
- Happonen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Nätti, J., & Koivunen, T. (1996). Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. *Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, no. 98.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hughes, D., & Galinsky, E. (1994): Work experiences and marital interactions: elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Hughes, D., Galinsky, E., & Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality: Specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 31-42.
- Johnson, D. R., & Booth, A. (1998). Marital quality: A product of the dyadic environment or individual factors? *Social Forces*, 76, 883-904.
- Jorgensen, S. R. (1979). Socioeconomic rewards and perceived marital quality: A re-examination. *Journal of Marriage and the Family*, 41, 825-835.
- Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method, and research. *Psychological Bulletin*, 118, 3-34.
- Kauppinen-Toropainen, K., & Kandolin, I. (1991). Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. *Työ ja ihminen*, 5, 295-312.
- Kelly, E. L., & Conley, J. J. (1987). Personality and compatibility: A prospective analysis of marital stability and marital satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 27-40.

- Kerig, P. K., Cowan, P. A., & Cowan, C. P. (1993). Marital quality and gender differences in parent-child interaction. *Developmental Psychology*, 29, 931-939.
- Kinnunen, U. (1996). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), *Lapsesta aikuiseksi* s. 46-58. Juva: Atena.
- Kinnunen, U., Gerris, J., & Vermulst, A. (1996). Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age. *Family Relations*, 45, 449-455.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoitten kokemana. *Psykologia*, 32, 105-115.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995b). Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (1998). Linking economic stress to marital quality among Finnish marital couples. *Journal of Family Issues*, 19, 705-724.
- Kinnunen, U., Ruoppila, I., & Nousiainen, H. (1991). Työ sairaalassa: organisaatioilmasto ja työn kokeminen. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 2/91.
- Klein, M. M., & Shulman, S. (1980). Behavior problems of children in relation to parental instrumentality-expressivity and marital adjustment. *Psychological Reports*, 47, 11-14.
- Kotler, T. (1985). A balanced distance: Aspects of marital quality. *Human Relations*, 38, 391-407.
- Kurdek, L. A. (1993). Predicting marital dissolution: A 5-year prospective longitudinal study of newlywed couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 221-242.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., & Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationship. *Family Relations*, 43, 138-143.
- Lehto, A-M. (1991). Työelämänlaatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977 - 1990. Työolokomitean liiteselvitys. Komiteanmietintö, 39, Tilastokeskus,

Tutkimuksia 189.

- Lennon, M. C., & Rosenfield, S. (1992). Women and mental health: The interaction of job and family conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 316-327.
- Levenson, R. W., Carstensen, L. L., & Gottman, J. M. (1993). Long-term marriage: Age, gender, and satisfaction. *Psychology and Aging*, 8, 301-313.
- Levy-Shiff, R. (1994). Individual and contextual correlates of marital change across the transition to parenthood. *Developmental Psychology*, 30, 591-601.
- Lewis, J. M. (1988). The transition to parenthood II. Stability and change in marital structure. *Family Process*, 27, 273-283.
- Lloyd, S. A., Cate, R. M., & Henton, J. M. (1984). Predicting premarital relationship stability: A methodological refinement. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 71-76.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, (3), 244-254.
- Miller, P. C., Lefcourt, H. M., Holmes, J. G., Ware, E. E., & Saleh, W. E. (1986). Marital locus of control and marital problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 161-169.
- Monk, T. H., Essex, M. J., Smider, N. A., Klein, M. H., Lowe, K. K., & Kupfer, D. J. (1996). The impact of birth of a baby on the time structure and social mixture of a couple's daily life and its consequences for well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1237-1258.
- Murray, S. L., & Holmes, J. G. (1997). A leap of faith? Positive illusions in romantic relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 586-604.
- Myers, S. M., & Booth, A. (1999). Marital strains and marital quality: The role of high and low locus of control. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 423-436.
- Nathawat, S. S., & Mathur, A. (1992). Marital adjustment and subjective well-being in Indian-educated housewives and working women. *The Journal of Psychology*, 127(3), 353-358.
- Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J., & Leskinen, E. (1997). Tutkimusaineiston analyysi. WSOY: Helsinki.

- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S., & Virolainen, M. (1995). Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 92.
- Pittman, J. F. (1994). Work/Family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47, 183-209.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review*, 3, 29-32.
- Rogers, S. J., & Amato, P. R. (1997). Is marital quality declining? The evidence from two generations. *Social Forces*, 75, 1089-1100.
- Rowan, D. G., Compton, W. C., & Rust, J. O. (1995). Self-actualization and empathy as predictors of marital satisfaction. *Psychological Reports*, 77, 1011-1016.
- Rhine, D. (1981). Bases of marital satisfaction among men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 941-955.
- Russell, R. J. H., & Wells, P. A. (1994). Personality and quality of marriage. *British Journal of Psychology*, 85, 161-168.
- Shek, D. T. L. (1998). Linkage between marital quality and parent-child relationship, a longitudinal study in the chinese culture. *Journal of Family Issues*, 19, 683-704.
- Small, S., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scale for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28.
- Sysiharju, A-L. (1987). Nykykaupunkilaisen elämäntapaa kodin jäsenenä. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 49. Helsinki.
- Tilastokeskus (1997). Väestö 1997: II, Perheet 1996. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Tolkki-Nikkonen, M. (1990). Parisuhde, perhesuhde, olosuhde: mikä pitää avioliiton koossa 15 vuoden jälkeen? Helsinki: Gaudeamus
- Työelämän laatu (1990). Tilastokeskuksen keräämä haastatteluaineisto.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.

- Wallace, P. M., & Gotlib, I. H. (1990). Marital adjustment during the transition to parenthood: Stability and predictors of change. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 21-29.
- Webster, P. S., Orbuch, T. L., & House, J. S. (1995). Effects of childhood family background on adult marital quality and perceived stability. *American Journal of Sociology*, 101, 404-432.
- Weishaus, S., & Field, D. (1988). A half century of marriage: Continuity or change? *Journal of Marriage and the Family*, 50, 763-774.
- Wickrama, K. A. S., Lorenz, F. D., & Conger, R. D. (1997). Marital quality and physical illness: A latent growth curve analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 143-155.
- Wilkie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 577-594.

Vastaa kysymyksiin ympäröimällä sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

I TAUSTATIEDOT

0. Missä yrityksessä/organisaatiossa työskentelet?

Yrityksen/organisaation nimi _____

00. Entä millä yrityksen/organisaation osastolla tai toimipaikassa työskentelet?

Osaston/toimipaikan nimi _____

1. Sukupuolesi

1 nainen

2 mies

2. Syntymävuotesi 19_____

3. Siviilisäätysi

1 avioliitossa

2 avoliitossa

3 naimaton

4 asumuserossa tai eronnut

5 leski

4. Jos olet avio- tai avoliitossa, onko puolisesi tällä hetkellä

1 palkansaaja tai yrittäjä

2 työtön tai lomautettu

3 hoitaa omaa kotitaloutta

4 opiskelija

5 työkyvytön tai eläkkeellä

6 tekee jotain muuta, mitä? _____

5. Onko Sinulla alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?

0 ei

1 kyllä, montako lasta? _____ lasta

6. Jos Sinulla on lapsia, minkä ikäisiä lapsesi ovat (lukien mukaan nekin, jotka eivät asu kanssasi) (nuorimmasta alkaen)

1.lapsi _____ v 2.lapsi _____ v 3.lapsi _____ v 4.lapsi _____ v

5.lapsi _____ v 6.lapsi _____ v 7.lapsi _____ v 8.lapsi _____ v

7. Millainen ammatillinen koulutus Sinulla on?
1 työllisyys- tai ammatillinen kurssi
2 ammatillinen koulu
3 ammatillinen opisto
4 korkeakoulututkinto
0 ei mitään mainituista
8. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi? (vastaa mahdollisimman täsmällisesti, esimerkiksi ei työmies vaan sähköasentaja; ei opiskelija vaan kassatoimihenkilö)
-
9. Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana?
1 en
2 kerran
3 useita kertoja
10. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi (=nykyisen työnantajan palveluksessa)?
_____ vuotta
11. Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?
1 ei
2 kyllä, alaisuudessa työskentelee _____ henkeä
12. Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa siten, että olet saanut koulutusajalta palkkaa?
1 en
2 kyllä, montako päivää? _____ päivää yhteensä
13. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen ja kuinka paljon osallistut ammattiyhdistyksen kokouksiin tai muihin ay-tapahtumiin?
1 en ole jäsen
2 olen jäsen, en osallistu lainkaan ay-toimintaan
3 olen jäsen ja osallistun hyvin vähän ay-toimintaan
4 olen jäsen ja osallistun jonkin verran ay-toimintaan
5 olen jäsen ja osallistun paljon ay-toimintaan
14. Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa tai osastolla, jolla itse työskentelet?
1 1-4 henkeä
2 5-19
3 20-49
4 50-199
5 200 tai enemmän
15. Onko nykyinen työsuhteesi
1 pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva
2 määräaikainen
16. Mitkä ovat tulosi kuukaudessa päätyössä veroja vähentämättä? (Tuloon lasketaan vuoro-työlisät, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia. Noin 500 mk:n tarkkuus riittää.)
_____ mk/kk

17. Miten luonnehtisit perheesi nykyistä taloudellista tilannetta?
- 1 erittäin kireä taloudellinen tilanne
 - 2 melko kireä taloudellinen tilanne
 - 3 melko hyvä taloudellinen tilanne
 - 4 erittäin hyvä taloudellinen tilanne
18. Kuinka monta tuntia on säännöllinen (normaali) työaikasi ilman ylitöitä?
- viikossa _____ t tai periodissa _____ t
19. Millainen työaikamuoto Sinulla on?
- 1 säännöllinen päivätyö
 - 2 säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö
 - 3 kaksivuorotyö
 - 4 kolmivuorotyö (mukaanlukien 5-vuoro)
 - 5 muu työaikamuoto, mikä? _____
20. Mikä seuraavista vaihtoehdoista on palkkausmuotosi?
- 1 tuntipalkka
 - 2 viikko- tai kuukausipalkka
 - 3 urakka- tai osaurakkapalkka
 - 4 provisiopalkka
 - 5 muu, mikä? _____
21. Oletko vaihtanut työtä tai työtehtäviä ollessasi nykyisessä työpaikassa **viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana** ?
- 1 en
 - 2 kyllä
22. Jos olet vaihtanut työtehtäviä, miten asemasi työpaikalla muuttui työtehtävien vaihtuessa
- 1 parani
 - 2 ennallaan
 - 3 heikentyi
23. Jos voisit itse valita työajan pituuden päätyössasi olettaen, että palkka määräytyy työajan mukaan, niin kuinka monta tuntia haluaisit työskennellä viikossa
- _____ tuntia/viikko tai _____ tuntia/periodi
24. Oletko tehnyt ylitöitä korvausta vastaan **viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana**? Korvauksella tarkoitetaan rahaa tai vapaapäiviä.
- 1 kyllä, vähintään kerran kuukaudessa
 - 2 kyllä, muutaman kerran vuodessa
 - 3 kyllä, harvemmin
 - 4 en lainkaan
25. Entä oletko tehnyt ylitöitä, joista et saa korvausta rahana etkä vapaana?
- 1 kyllä, vähintään kerran kuukaudessa
 - 2 kyllä, muutaman kerran vuodessa
 - 3 kyllä, harvemmin
 - 4 en lainkaan

II TYÖYMPÄRISTÖ JA SEN MUUTOKSET

26. Onko jokin seuraavista asioista työssäsi tapahtunut Sinulle viimeisen kolmen vuoden aikana?

	Ei	Kyllä
a) Bruttopalkkaasi on alennettu tai työhön kuuluvia etuuksia leikattu	1	2
b) Lomarahasi on poistettu kokonaan tai osittain	1	2
c) Lomarahasi on vaihdettu vapaaseen kokonaan tai osittain	1	2
d) Olet tehnyt lyhennettyä työviikkoa	1	2
e) Olet ollut lomautettuna palkatta	1	2
f) Olet siirtynyt osa-aikatyöhön työnantajan vaatimuksesta	1	2
g) Työaikasi on muutettu epämukavaksi	1	2
h) Työaikasi pituus on vaihdellut aiempaa enemmän	1	2
i) Sinut on siirretty toiseen työhön	1	2

27. Kuvittele hetkeksi, että seuraavat muutokset voisivat tapahtua Sinulle työssäsi. Kuinka merkittävänä ja huolestuttavana Sinä pitäisit sitä mahdollisuutta, että

	Muutos olisi			
	Erittäin merkittävä	Melko merkittävä	Ei kovin merkittävä	Ei lainkaan merkittävä
a) Sinut siirretään muuhun työhön	1	2	3	4
b) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
c) Sinut lomautetaan	1	2	3	4
d) Sinut painostetaan eläkkeelle	1	2	3	4
e) Työaikaasi lyhennetään	1	2	3	4
f) Työaikasi muuttuu epämukavaksi	1	2	3	4
g) Palkkaasi alennetaan	1	2	3	4
h) Lomarahat poistetaan tai supistetaan	1	2	3	4
i) Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4

28. Entä kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat asiat voisivat tapahtua nykyisessä työssäsi seuraavan kolmen vuoden kuluessa?

	Erittäin todennäköistä			
	Erittäin todennäköistä	Melko todennäköistä	Melko epätodennäköistä	Erittäin epätodennäköistä
a) Sinut siirretään muuhun työhön	1	2	3	4
b) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
c) Sinut lomautetaan	1	2	3	4
d) Sinut painostetaan eläkkeelle	1	2	3	4
e) Työaikaasi lyhennetään	1	2	3	4
f) Työaikasi muuttuu epämukavaksi	1	2	3	4
g) Palkkaasi alennetaan	1	2	3	4
h) Lomarahat poistetaan tai supistetaan	1	2	3	4
i) Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4

29. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin	1	2	3	4	5
b) Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan	1	2	3	4	5
c) Voin estää työhöni vaikuttavat kielteiset muutokset	1	2	3	4	5
d) Olen varma, että työni jatkuu pitkän aikaa	1	2	3	4	5
e) Olen hyvin perillä työpaikan tilanteesta ja voin hallita työhöni vaikuttavia asioita	1	2	3	4	5
f) Ajatus siitä, että minut irtisanotaan, huolestuttaa minua todella	1	2	3	4	5
g) En ole huolissani työni tulevaisuudesta	1	2	3	4	5
h) Olen varma, että menetän työni muutaman vuoden kuluessa	1	2	3	4	5

30. Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet tai vähentyneet omassa työssäsi viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana?

	Lisääntynyt selvästi		Ennal- laan jonkin verran		Vähentynyt selvästi	
a) Työtahti, kiire	1	2	3	4	5	
b) Työturvallisuus	1	2	3	4	5	
c) Työsi ruumiillinen rasittavuus	1	2	3	4	5	
d) Työsi henkinen rasittavuus	1	2	3	4	5	
e) Työsi tuloksellisuus	1	2	3	4	5	
f) Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5	
g) Mahdollisuutesi itsesi kehittämiseen	1	2	3	4	5	
i) Vaikutusmahdollisuutesi omaan työhön	1	2	3	4	5	

31. Minkä suuntaisia muutoksia oletat, että työssäsi tapahtuu seuraavan 12 kuukauden kuluessa?

	Paranee		Ennal- laan	Heikkenee	
	sel- västi	jonkin verran		jonkin verran	sel- västi
a) Palkkatasosi	1	2	3	4	5
b) Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5
c) Työsi varmuus	1	2	3	4	5
d) Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
e) Työsi itsenäisyys	1	2	3	4	5
f) Työsi vastuullisuus	1	2	3	4	5
g) Omien tavoitteiden saavuttaminen	1	2	3	4	5
h) Vaikutusmahdollisuutesi työssä	1	2	3	4	5

32. Jos nykyinen työsi syystä tai toisesta loppuu, uskotko että

	Kyllä, var- masti	Kyllä, mahdol- lisesti	Luulta- vasti Ei	Varmasti Ei
	a) Sinulle tarjotaan tilalle ammattiasi ja työkokemuksiasi vastaavaa työtä samasta työorganisaatiosta	1	2	3
b) Löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samalta paikkakunnalta	1	2	3	4
c) Löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä joltain muulta paikkakunnalta	1	2	3	4

33. Miten hyvin olet perillä organisaatiosi tämänhetkisestä tilanteesta (tuotanto, markkinointi rahoitus ym.) ja organisaation kehittämissuunnitelmista?

- 1 olen erittäin hyvin perillä
- 2 olen melko hyvin perillä
- 3 en osaa sanoa
- 4 olen melko huonosti perillä
- 5 olen erittäin huonosti perillä

34. Millaista tiedotus on mielestäsi organisaatiossasi?

- 1 avointa ja rehellistä
- 2 melko avointa ja rehellistä
- 3 ei avointa mutta ei salailevaakaan
- 4 melko salailevaa tai todellisuudenvastaista
- 5 salailevaa ja todellisuudenvastaista

35. Entä liikkeuko työpaikkasi toimintaan liittyviä huhuja ja vahvistamattomia tietoja henkilöstön keskuudessa?

- 1 erittäin vähän
- 2 melko vähän
- 3 jonkin verran
- 4 melko paljon
- 5 erittäin paljon

36. Tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä
- 1 hyvissä ajoin etukäteen
 - 2 vain hieman ennen muutosta
 - 3 vasta muutoksen tapahtuessa

III HYVINVOINTI TYÖSSÄ

37. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat työtäsi?

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	paljon
a) Minun on kiirehdittävä suoriutukseni työstäni	1	2	3	4
b) Työmääräni jakautuu epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat	1	2	3	4
c) Joudun töiden liian suuren määrän takia jättämään töitä tekemättä	1	2	3	4
d) Minulla on aina jonossa tekemättömiä töitä	1	2	3	4
e) Työni sisältää määräaikoja tai muita tiukkoja aikatauluja	1	2	3	4

38. Kuinka paljon voit vaikuttaa työssäsi seuraaviin asioihin?

	en lainkaan	jonkin verran	melko paljon	paljon
a) Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1	2	3	4
b) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4
c) Työtahtiisi	1	2	3	4
d) Työmenetelmiisi	1	2	3	4
e) Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	1	2	3	4
f) Siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4
g) Laitehankintoihin	1	2	3	4

39. Seuraavaksi kysytään, miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin. Kuinka tyytyväinen olet tähän työsi piirteeseen?

	erittäin tyytyväisen	melko tyytyväisen	siltä väliltä	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
a) Työsuhteeni jatkuvuuteen	1	2	3	4	5
b) Palkkaani ja muihin työsuhte-etuihini	1	2	3	4	5
c) Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni	1	2	3	4	5
d) Ihmisiin, joiden kanssa keskustelen ja työskentelen työpaikalla	1	2	3	4	5
e) Esimieheltäni saamaani arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun	1	2	3	4	5
f) Tunteeseen, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni	1	2	3	4	5
g) Mahdollisuuteen tutustua muihin ihmisiin työssäni	1	2	3	4	5
h) Esimieheltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen	1	2	3	4	5
i) Palkkani oikeudenmukaisuuteen tälle organisaatiolle antamaani työpanokseen verrattuna	1	2	3	4	5
j) Mahdollisuuksiini ajatella ja toimia itsenäisesti työssäni	1	2	3	4	5
k) Tulevaisuuteni turvallisuuteen tässä organisaatiossa	1	2	3	4	5
l) Mahdollisuuksiini auttaa työssäni muita ihmisiä	1	2	3	4	5
m) Työni haasteellisuuteen	1	2	3	4	5
n) Työssäni saamaani johtamisen laatuun yleensä	1	2	3	4	5

40. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia?

	ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti
a) Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5
b) Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdeävä työhön	1	2	3	4	5
c) Joudun työskentelemään liian lujasti	1	2	3	4	5
d) Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	1	2	3	4	5
e) Työni stressaa minua aivan liikaa	1	2	3	4	5
f) Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	1	2	3	4	5

41. Ajattele **muutamaa mennyttä viikkoa** työssäsi, kuinka usein työsi on tänä aikana saanut Sinut tuntemaan olosi seuraavanlaiseksi?

		ei koskaan	harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	aina/jatkuvasti
a)	rentoutunut	1	2	3	4	5	6
b)	huolestunut	1	2	3	4	5	6
c)	masentunut	1	2	3	4	5	6
d)	levollinen	1	2	3	4	5	6
e)	tyytyväinen	1	2	3	4	5	6
f)	synkkä	1	2	3	4	5	6
g)	optimistinen	1	2	3	4	5	6
h)	jännittynyt	1	2	3	4	5	6
i)	innostunut	1	2	3	4	5	6
j)	iloinen	1	2	3	4	5	6
k)	surkea	1	2	3	4	5	6
l)	rauhaton	1	2	3	4	5	6

42. Kuinka usein Sinulla on viimeisen vuoden aikana ollut seuraavanlaisia oireita tai vaivoja?

		ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti
a)	päänsärky	1	2	3	4	5
b)	väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	1	2	3	4	5
c)	vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	1	2	3	4	5
d)	sydämen tykytykset tai epäsäännölliset sydämen lyönnit	1	2	3	4	5
e)	huimauksen tunne	1	2	3	4	5
f)	masennus	1	2	3	4	5
g)	närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	1	2	3	4	5
h)	ylirasittuneisuus	1	2	3	4	5
i)	jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	1	2	3	4	5
j)	tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	1	2	3	4	5

43. Jos vertaat terveydentilaasi toisten samanikäisten terveydentilaan, niin onko terveytesi mielestäsi

- 1 huomattavasti parempi
- 2 hieman parempi
- 3 suunnilleen samanlainen
- 4 hieman huonompi
- 5 huomattavasti huonompi

44. Miten hyvin seuraavat työpaikkaasi koskevat väittämät pitävät paikkansa?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Työyksikkö, jossa työskentelen, toimii tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti	1	2	3	4	5
b) Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani	1	2	3	4	5
c) Esimieheni keskustelelee runsaasti työntekijöiden kanssa	1	2	3	4	5
d) Työpaikallani esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
e) Työyksikköni on kokonaisuutena vastuuntuntoinen ja yritteliäs	1	2	3	4	5
f) Työpaikallani vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
g) Työpaikkani johto on passiivista, eikä puutu asioihin	1	2	3	4	5
h) Työpaikallani esiintyy esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
i) Työpaikan eri henkilöstöryhmien välillä ilmenee avointa erimielisyyttä ja ristiriitoja	1	2	3	4	5
j) Esimiehiltä saa apua ja tukea, kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5

45. Ovatko seuraavat asiat muuttuneet omassa työssäsi viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana?

	Lisääntynyt/ parantunut sel- västi		Ennal- laan	Vähentynyt / heikentynyt jonkin sel- verran västi	
a) Kannustuksen saanti esimieheltä	1	2	3	4	5
b) Kannustuksen saanti työtovereilta	1	2	3	4	5
c) Työntekijöiden välinen kilpailu	1	2	3	4	5
d) Työntekijöiden väliset ristiriidat	1	2	3	4	5
e) Johdon ja alaisten ristiriidat	1	2	3	4	5
f) Työnteon mielekkyys ja työhalut	1	2	3	4	5
g) Esimiesten johtamistapa	1	2	3	4	5

	Lisääntynyt/ parantunut sel- västi	jonkin verran	Ennal- laan	Vähentynyt / heikentynyt jonkin verran	sel- västi
h) Työilmapiiri	1	2	3	4	5
i) Työpaikan taloudellinen tilanne	1	2	3	4	5
j) Oma asemasi työpaikalla	1	2	3	4	5

46. Kuinka seuraavat väittämät kuvaavat toimintaasi ja ajatuksiasi viimeisen vuoden aikana?

	ei	kyllä
a) Olen hakenut toista työtä	1	2
b) Olen seurannut tiiviisti tietoja avautuvista työpaikoista	1	2
c) Olen ajatellut etsiä toista työtä	1	2
d) Olen ajatellut mahdollisuutta lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää	1	2

47. Miten hyvin seuraavat työpaikallasi toteutettuihin muutoksiin liittyvät väittämät mielestäsi pitävät paikkansa?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Organisaation johto on pyrkinyt kiinnittämään erityistä huomiota työvoiman suunnitteluun pitkällä aikavälillä	1	2	3	4	5
b) Muutokset työpaikalla on suoritettu ilman varoituksia	1	2	3	4	5
c) Organisaation johto on avustanut työpaikkansa menettäneitä työntekijöitä uuden työpaikan etsinnässä	1	2	3	4	5
d) Työpaikkansa säilyttäneiden työteho on lisääntynyt	1	2	3	4	5
e) Organisaation johto on suunnitellut muutoksien vaikutuksia huolellisesti etukäteen	1	2	3	4	5
f) Johto on toimillaan pystynyt vakuuttamaan minut, että jäljelle jääneiden työpaikat säilyvät	1	2	3	4	5
g) Työpaikkansa säilyttäneiden työmotivaatio on parantunut	1	2	3	4	5
h) Työpaikkansa menettäneet on jätetty oman onnensa nojaan	1	2	3	4	5
i) Työntekijät pystyvät yhteistoiminnallaan menestyksekkäästi vaikuttamaan työpaikan toimintaan	1	2	3	4	5

48. Kuinka seuraavat väitteet kuvaavat suhtautumistasi työhösi ja työorganisaatioosi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) En ole halukas panemaan itseäni likoon tämän organisaation hyväksi	1	2	3	4	5
b) Elämässäni tapahtuvat tärkeimmät asiat koskevat työtäni	1	2	3	4	5
c) Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa	1	2	3	4	5
d) Työni on hyvin keskeinen osa elämääni	1	2	3	4	5
e) Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	1	2	3	4	5
f) Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni	1	2	3	4	5
g) Vaikka minulle tarjottaisiin jonkin verran enemmän palkkaa muualla, en vakavasti harkitsisi työpaikan vaihtoa	1	2	3	4	5
h) Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani ovat työsuuntautuneita	1	2	3	4	5

49. Kuvittele, että työorganisaatioosi on tilanteessa, jossa on vähennettävä huomattava määrä työntekijöitä ja myös Sinä olet vaarassa menettää työpaikkasi. Ratkaisua ei kuitenkaan tehdä heti, vaan joudut elämään epävarmuudessa. Kuinka kuvaisit ajattelu- ja toimintatapaasi tässä epävarmuustilanteessa?

	kuvaa erittäin huonosti	kuvaa melko huonosti	kuvaa jossain määrin	kuvaa melko hyvin	kuvaa erittäin hyvin
a) Yrittäisin toimia niin kuin mitään ei olisi tapahtunut	1	2	3	4	5
b) Kieltäytyisin uskomasta työpaikan menetystä mahdolliseksi	1	2	3	4	5
c) Yrittäisin saada tilanteesta vastuussa olevan henkilön muuttamaan mieltään	1	2	3	4	5
d) Toivoisin, että tilanne jollain lailla menisi ohitse	1	2	3	4	5
e) Puhuisin luottamusmiehen kanssa	1	2	3	4	5
f) Koettaisin katsoa asioiden myönteistä puolta	1	2	3	4	5
g) Haluni tehdä työtä kärsisi tilanteessa	1	2	3	4	5
h) Yrittäisin pitää tunteeni sisälläni	1	2	3	4	5
i) Opettelisin elämään uudessa tilanteessa	1	2	3	4	5
j) Yrittäisin kaikin tavoin löytää uutta työtä	1	2	3	4	5
k) Näyttäisin tunteeni ulospäin	1	2	3	4	5
l) Olisin valmis protestoimaan tilanteessa menemällä lakkoon	1	2	3	4	5

50. Jos ajattelet kyseistä tilannetta yleisesti, oliko se sellainen,	kyllä	ei
a) jonka olet kokenut?	1	0
b) jonka voisit muuttaa ja jolle saattaisit tehdä jotain?	1	0
c) joka täytyisi hyväksyä tai johon täytyisi tottua?	1	0

IV ARKIPÄIVÄ JA PERHE-ELÄMÄ

51. Seuraavaksi muutamia arkipäivän elämää koskevia kysymyksiä. Kunkin kysymyksen jälkeen on annettu valmiiksi äärimmäiset vastausvaihtoehdot. Rengasta se vaihtoehto 1-7, joka vastaa parhaiten käsitystäsi.

- a) Kuinka usein Sinulla on tunne, ettet oikeastaan välitä mitä ympärilläsi tapahtuu?
ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin usein*
- b) Kuinka usein olet yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka uskoit tuntevasi hyvin?
en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *jatkuvasti*
- c) Oletko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotit?
en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *jatkuvasti*
- d) Millainen tähänastinen elämäsi on ollut?
täysin vailla selvää 1 2 3 4 5 6 7 *sen tarkoitus ja päämäärät ovat täysin selvät*
tarkoitusta ja päämäärää
- e) Kuinka usein Sinusta tuntuu, että sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *ei koskaan*
- f) Kuinka usein Sinulla on tunne, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä, mitä tehdä?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *ei koskaan*
- g) Koetko, että päivittäisten tehtäviesi hoitaminen on
suuren mielihyvän 1 2 3 4 5 6 7 *tuskallista ja ikävää*
ja tyydytyksen lähde
- h) Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *ei koskaan*
- i) Kuinka usein koet ristiriitaisia tunteita?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *en koskaan*
- j) Monet ihmiset - jopa lujaluontoiset - kokevat tietyissä tilanteissa olevansa toisten tiellä. Kuinka usein Sinä olet kokenut näin?
en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin usein*
- k) Kun jotain on tapahtunut, oletko jälkikäteen yleensä todennut, että
olit yli- tai aliarvioi- 1 2 3 4 5 6 7 *näit asian oikeassa*
nut asian merkityksen *mittakaavassa*

l) Kuinka usein Sinulla on tunne, että päivittäiset tekemisesi ovat jokseenkin merkityksettömiä?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 ei koskaan

l) Kuinka usein Sinulla on tunne, ettet voi olla varma, pystytkö pitämään asiat hallinnassasi?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 ei koskaan

52. Kuinka hyvin seuraavat väittämät mielestäsi kuvaavat Sinua itseäsi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Minulla on myönteinen asenne itseeni	1	2	3	4	5
b) Olen suurin piirtein tyytyväinen itseeni	1	2	3	4	5
c) Toivon, että voisin arvostaa itseäni enemmän	1	2	3	4	5
d) En ole sellainen kuin haluaisin olla	1	2	3	4	5
e) Mielestäni minulla on koko joukko hyviä ominaisuuksia	1	2	3	4	5

53. Toisinaan työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen saattaa olla hankalaa. Lue jokainen alla oleva kysymys ja arvioi, miten usein kuvattu asia pitää paikkansa Sinun kohdallasi. Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

	ei sovi/ ei perhettä	ei koskaan	harvoin	joskus	usein	hyvin usein
a) Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee tehtäviäsi kotona, kuten esimerkiksi ruuanlaittoa, kaupassa käyntiä, lastenhoitoa, pihatöitä tai kodin korjaustöitä?	0	1	2	3	4	5
b) Kuinka usein työsi tai urasi vie Sinulta aikaa, jonka haluaisit viettää perheesi kanssa?	0	1	2	3	4	5
c) Kuinka usein tunnet olevasi ylikuormittunut tai ylityöllistetty työsi vuoksi?	0	1	2	3	4	5
d) Kuinka usein perhe-elämäsi häiritsee tehtäviäsi työssä, kuten esimerkiksi töihin ehtimistä ajoissa, päivittäisten tehtävien suorittamista tai ylitöiden tekemistä?	0	1	2	3	4	5
e) Kuinka usein perhe-elämäsi vie Sinulta aikaa, jonka haluaisit käyttää työhön tai uraan liittyvissä toiminnoissa?	0	1	2	3	4	5
f) Kuinka usein tunnet olevasi ylikuormittunut tai ylityöllistetty perhe- tai kotiasioiden vuoksi?	0	1	2	3	4	5

54. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa Sinun kohdallasi? Käytä kussakin väittämässä vastausvaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli et elä parisuhteessa tai mikäli Sinulla ei ole lapsia.

	ei sovi/ ei pari- suhdetta/ perhettä	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Työlläni on myönteinen vaikutus parisuhteeseeni	0	1	2	3	4	5
b) Vietän aikaani niin paljon töissä, etten ehdi tehdä paljoakaan kotona	0	1	2	3	4	5
c) Koska olen usein ärtynyt töiden jälkeen, en ole niin hyvä isä tai äiti kuin haluaisin olla	0	1	2	3	4	5
d) Parisuhteeni kärsii työni vuoksi	0	1	2	3	4	5
e) Työhuoleni eivät häiritse kotitöihin keskittymistäni	0	1	2	3	4	5
f) Työni vuoksi minulla ei ole riittävästi aikaa lapsilleni	0	1	2	3	4	5
g) Töiden jälkeen jaksan useimmiten tehdä erilaisia asioita puolisoni kanssa	0	1	2	3	4	5
h) Työni vaikeuttaa kotitöiden hoitamista	0	1	2	3	4	5
i) Työni ansiosta olen parempi isä tai äiti	0	1	2	3	4	5
j) Työni estää minua viettämästä aikaa puolisoni kanssa	0	1	2	3	4	5
k) Töiden jälkeen olen usein liian väsynyt jaksakseni tehdä kotitöitä	0	1	2	3	4	5
l) Työni helpottaa hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiini	0	1	2	3	4	5
m) Työhuolet häiritsevät suhdettani puolisoon	0	1	2	3	4	5
n) Työni ansiosta kotityöni sujuvat paremmin	0	1	2	3	4	5
o) Kun tulen töistä kotiin, minulla ei ole useinkaan voimia olla hyvä isä tai äiti	0	1	2	3	4	5

55. Kuinka kotityöt, kuten esimerkiksi ruuanlaitto, lastenhoito, kodin korjaustyöt ja siivous, ovat jakautuneet perheessänne?

- 1 teen itse huomattavasti enemmän
- 2 teen itse jonkin verran enemmän
- 3 teemme molemmat yhtä paljon
- 4 puolisoni tekee jonkin verran enemmän
- 5 puolisoni tekee huomattavasti enemmän

56. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat parisuhdettesi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Olen tyytyväinen siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet on parisuhteessamme jaettu	1	2	3	4	5
b) Olen tyytymätön kumppanini luonteenpiirteisiin ja hänen tapoihinsa	1	2	3	4	5
c) Uskoudun tai puhun puolisololleni asioista, jotka ovat minulle todella tärkeitä	1	2	3	4	5
d) Olen tyytymätön siihen, miten ilmaisemme asioita toisillemme ja minusta tuntuu, ettei kumppanini ymmärrä minua	1	2	3	4	5
e) Olen tyytyväinen siihen tapaan, jolla ratkaisemme ongelmia ja teemme päätöksiä suhteessamme	1	2	3	4	5
f) Saan puolisololtani hyödyllisiä tietoja ja neuvoja	1	2	3	4	5
g) Olen tyytymätön siihen, miten päätämme taloutta koskevista asioista	1	2	3	4	5
h) Olen tyytyväinen siihen, miten vietämme vapaa-aikaamme yhdessä	1	2	3	4	5
i) Saan puolisololtani apua, tukea ja lohdutusta vaikeuksissa	1	2	3	4	5
j) Olen tyytyväinen siihen, miten osoitamme tunteitamme toisillemme	1	2	3	4	5

57. Seuraavassa esitetään joitakin **perhe-elämää** koskevia väittämiä. Kuinka hyvin väittämät kuvaavat suhtautumistasi perhe-elämään? Käytä kussakin väittämässä vastausvaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä tai lapsia.

	ei sovi/ ei perhettä	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Tärkeimmät minulle tapahtuvat asiat liittyvät perheeseeni	0	1	2	3	4	5
b) Yleisesti ottaen olen tyytyväinen itseeni vanhempana	0	1	2	3	4	5
c) Luulen, että olisin tyytymättömämpi elämäni, jos minulla ei olisi lapsia	0	1	2	3	4	5
d) Perhe on hyvin keskeinen osa elämäni	0	1	2	3	4	5

	ei sovi/ ei perhettä	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
e) Lasteni kasvattaminen on ollut vaikeampaa ja ongelmallisempaa, kuin mitä olin odottanut	0	1	2	3	4	5
f) Yleisesti ottaen olen tyytyväinen siihen, millaiset suhteet minulla on lapsiini	0	1	2	3	4	5
g) Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani ovat perhesuuntautuneita	0	1	2	3	4	5
h) Vanhempana oleminen ei ole ollut niin tyydyttävää, kuin oletin sen olevan	0	1	2	3	4	5
i) Koen lasteni kasvattamisen hyvin palkitsevana	0	1	2	3	4	5

58. Mitä työhön ja perhe-elämään liittyviä toimenpiteitä mielestäsi tarvittaisiin, jotta työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sujuisi omalla kohdallasi paremmin? Ympäröi valitsemasi vaihtoehdot/vaihtoehdot ja kuvaa tarvitsemiasi toimenpiteitä.

1 Ei tarvita mitään toimenpiteitä, sillä työn ja perhe-elämän yhdistäminen sujuu jo hyvin kohdallani.

2 Tarvitaan työhön liittyviä toimenpiteitä, mitä? _____

3 Tarvitaan perhe-elämään liittyviä toimenpiteitä, mitä? _____

59. Lopuksi kysymme vielä lähitulevaisuuden kulutussuunnitelmia. Aiotko/aikooko kotitaloutesi käyttää seuraavan puolen vuoden aikana rahaa seuraaviin kalliisiin asioihin tai hyödykkeisiin?

	kyllä varmasti	mahdollisesti	luultavasti ei	ei
a) asunnon hankintaan	1	2	3	4
b) asunnon korjaukseen	1	2	3	4
c) kodin sisustukseen	1	2	3	4
d) viihde-elektroniikan hankintaan	1	2	3	4
e) auton hankintaan	1	2	3	4
f) vapaa-ajan matkoihin ulkomailla	1	2	3	4

60. Entä oletko osallistunut edelliseen helmikuussa 1995 tehtyyn kyselyyn?

- 1 olen
2 en ole

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

Mikäli haluat vielä lopuksi sanoa jotain tutkimuksesta ja siihen liittyvästä kyselystä, sana on vapaa!