

**TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS:
TYÖN STRESSITEKIJÖIDEN YHTEYDET
PERHEEN HYVINVOINTIIN**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä

**Auli Kelhala
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Kevät 2000**

ESIPUHE

Tämän tutkimuksen toteutumiseen ovat vaikuttaneet useat eri henkilöt, joille haluan osoittaa lämpimät kiitokset. Kiitos professori Ulla Kinnuselle tutkimustyöni ohjauksesta sekä empaattisesta ja kannustavasta suhtautumisesta työni eri vaiheissa. Kiitos myös atk-suunnittelija Risto Hietalalle, joka opasti ja neuvoi minua tilastotieteen menetelmissä. Lisäksi kiitos perheelleni ja ystävilleni tuesta ja kannustuksesta tutkimustyöni aikana.

Auli

TIIVISTELMÄ

Työn ja perheen vuorovaikutus: työn stressitekijöiden yhteydet perheen hyvinvointiin.

Tekijä: Auli Kelhala

Ohjaaja: ma. professori Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu -tutkielma

Maaliskuu 2000

Jyväskylän yliopisto

39 sivua, 1 liite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn stressitekijöiden perhevaikutuksia. Kiinnostuksen kohteena oli, kuinka työn stressitekijät (työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuudet, aikapaineet sekä esimies- ja työtoverisuhteet) heijastuvat parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen ja välittääkö työssä koettu hyvinvointi (työtyytyväisyys ja työuupumus) tätä yhteyttä. Tutkimusaineisto perustui keväällä 1999 toteutettuun "Kotitalous, työ ja hyvinvointi" -tutkimusprojektin kyselyyn. Tämän tutkimuksen aineisto rajattiin työssä käyviin ja parisuhteessa eläviin henkilöihin (n=523), joista oli naisia 236 ja miehiä 287. Tutkittavien keski-ikä oli noin 43 vuotta. Analyysit osoittivat, että työn stressitekijöiden yhteydet perheen hyvinvointiin välittyivät pääasiassa työssä koetun hyvinvoinnin kautta. Sukupuolten välillä ilmeni kuitenkin eroja siten, että naisilla työtyytyväisyys ja työuupumus välittivät työn stressitekijöiden yhteyttä parisuhdetyytyväisyyteen, kun taas miehillä työn stressitekijät eivät olleet yhteydessä parisuhteen laatuun. Sen sijaan työn stressitekijöiden yhteydet vanhemmuuteen kulkeutuivat sekä miehillä että naisilla pääasiassa työtyytyväisyyden ja työuupumuksen kautta; joskin työn stressitekijät olivat yhteydessä vanhemmuustyytyväisyyteen myös suoraan. Työaika viikossa oli kummassakin sukupuoliryhmässä merkitsevä yksittäinen työn stressitekijä, jonka vaikutukset heijastuivat suoraan vanhemmuuteen: mitä pitempiä työpäiviä vanhemmat tekivät, sitä tyytymättömämpiä he olivat vanhempana toimimiseensa.

Avainsanat: *työn stressitekijät, työtyytyväisyys, työuupumus, parisuhdetyytyväisyys, vanhemmuustyytyväisyys.*

JOHDANTO

Naisten yleistynyt työssäkäynti on lisännyt työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tutkimusta, koska naisten roolin laajentuminen työelämään on nähty ongelmalliseksi ja merkittävänä väistämättä roolien yhteen sovittamisen ongelmia. Naiset ovat koulutuksen kautta saavuttaneet taloudellisen itsenäisyyden, itsenäisemmän aseman ja valtaa työelämässä ja he haluavat yhä lisääntyvissä määrin keskittyä uran luomiseen (Nurminen & Roos, 1991). Silti äideillä on yhä peritty käsitys äidistä kaikkensa lapsilleen antavana hoivaajana, mikä aiheuttaa ristiriitaisia tunteita ja vaikeuksia sovittaa yhteen työ ja perhe-elämää. Kulttuurisesta näkökulmasta uusi roolijako on aiheuttanut sen, että miesten on täytynyt sopeutua sekä naisten työssä käyntiin että uuteen perherooliin, johon kuuluu muun muassa osallistuminen perheen yhteisiin töihin (Willinger, 1993).

Työn ja perheen vuorovaikutussuhde on tärkeä työntekijän käyttäytymiseen ja työpanokseen vaikuttava tekijä. Sillä on todettu olevan keskeinen vaikutus myös itse työorganisaation toimivuuteen ja tuloksellisuuteen (Alho, 1994). Suomessa on tehty useita työolotutkimuksia, joissa on kartoitettu palkansaajien kokemuksia fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä. Työmäärän kasvu, lisääntynyt aikapaine ja kiire ovat voimakkaasti 1990-luvun kehitykseen liittyviä kielteisiä piirteitä, jotka suoraan tai välillisesti ovat koskettaneet kaikkia työelämässä olevia (Lehto & Sutela, 1998). Lehdon ja Sutelan mukaan epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja kiire heijastuvat työyhteisöön ja ovat selkeästi yhteydessä sosiaalisten ristiriitojen esiintymiseen työpaikalla. Kaiken kaikkiaan työelämän laadun kokonaiskehitystä viime vuosikymmenenä voidaan siis pitää pikemminkin kielteisenä kuin myönteisenä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn stressitekijöiden heijastumista perheen hyvinvointiin. Työn ja perheen vuorovaikutusta tarkastellaan *siirräntäteorian* (spillover) näkökulmasta, jonka mukaan positiivisten ja negatiivisten kokemusten ja tunteiden oletetaan leviävän yhdeltä (esim. työstä) alueelta toiselle (esim. perheeseen) (Lambert, 1990; Leiter & Durup, 1996). Tutkimuksien mukaan raja työn ja kodin välillä on läpäisevämpi työasioille kuin työn raja perheasioille eli työasiat kulkeutuvat helpommin

kotiin ja häiritsevät perhe-elämää kuin päinvastoin (Duxbury, Hignnis & Lee, 1994; Frone, Russell & Cooper, 1992; Kinnunen, Loikkanen, Mauno, 1997).

Siirräntää työn ja kodin välillä voidaan tutkia sekä *suorana* että *epäsuorana* tapahtumana (Barling, 1990; Lambert, 1990). Suorasta siirrännästä on kyse silloin, kun työn stressitekijöillä on suora vaikutus perheen hyvinvointiin ja epäsuorasta puolestaan silloin, kun työn stressitekijöiden vaikutukset perhe-elämään kulkeutuvat mediaattoreiden, välittävien tekijöiden kautta. Myös tässä tutkimuksessa selvitettiin sitä, onko työn stressitekijöillä suoria vai välittäviä yhteyksiä perheen hyvinvointiin, jota tarkasteltiin parisuhteen ja vanhemmuuden näkökulmista.

Tarkastelu perustuu stressiteorioihin, joita on jo pitkään sovellettu työelämän hyvinvoinnin tarkasteluun. Aluksi teorioissa painotettiin ympäristötekijöitä hyvinvointiongelmia aiheuttavina tekijöinä, mutta nykyään korostetaan niinkään yksilöllisiä tekijöitä, kuten ihmisen persoonallisuutta, arviointia ja tulkintaa (Kinnunen, 1993). Työelämän stressitutkimuksissa voidaan edelleen erottaa kaksi eri perussuuntausta: ympäristöä painottava ja yksilöä painottava näkökulma (Johnson & Johansson, 1991). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan stressi on yksilön ja ympäristön vuorovaikutussuhde, jota syntyy, kun ihmiseen kohdistetut vaatimukset ylittävät hänen voimavaransa ja vaarantavat hänen hyvinvointiaan. Työhön sovelletut stressin teoreettiset mallit tunnustavat kautta linjan, että yksilö ja ympäristö ovat merkityksellisessä vuorovaikutussuhteessa (Beehr & Newman 1978; French, Caplain & Van Harrison 1982; Kalimo, 1987; Lazarus 1966). Työympäristöstä tehdyt kielteiset arviot ja negatiiviset tunteet aiheuttavat yksilössä stressireaktioiksi luonnehdittuja oireita (Kalimo, 1987). Tällaisia ovat muun muassa emotionaaliset, motivationaaliset ja kognitiiviset reaktiot, kuten masentuneisuus, väsymys ja haluttomuus sekä laaja-alaiset kognitiiviset muutokset. Reaktiot voivat ilmetä myös käyttäytymisen muutoksina kuten sosiaalisena vetäytymisenä tai fysiologisina oireina kuten unettomuutena ja ruokahaluttomuutena.

Työn stressitekijöiden ja perhe-elämän välisten yhteyksien tarkastelussa voidaan erottaa kaksi suuntausta; joko tarkastellaan työn *rakenteellisia* tai *psykososiaalisia* piirteitä (Hughes & Galinsky, 1994). Rakenteelliset tekijät määräävät työntekijöiden ajankäyttöä, kun taas psykososiaaliset työn piirteet muotoilevat työn sisältöjä ja prosesseja. Psykososiaalisiin piirteisiin sisältyvät myös ihmissuhteet (työtoveri- ja johtosuhteet) sekä

psykkiset työn piirteet (työn psyykinen kuormitus, työn hallinta). Tutkimusten mukaan rakenteelliset tekijät vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin osallistua perhe-elämään, kun taas psykososiaalisilla työn piirteillä on yhteyttä lähinnä yksilön kokemiin stressitunteisiin. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena olivat ennen kaikkea psykososiaaliset työn piirteet ja niiden heijastuminen perheen hyvinvointiin.

Työn stressitekijät voidaan jaotella useaan eri luokkaan (Cartwright & Cooper, 1997; Kalimo, 1987). Cartwright ja Cooper (1997) erottelevat kuusi eri tekijää, joita ovat (1) työn sisältöön ja järjestämiseen liittyvät tekijät, (2) työrooliin liittyvät tekijät, (3) vaikutusmahdollisuudet, (4) ihmissuhteet, (5) urakehitys sekä (6) työn ja perheen yhteen sovittaminen. Kalimon (1987) luokittelu on pääpiirteissään samansuuntainen, mutta sisällöltään hieman yksityiskohtaisempi. Tässä tutkimuksessa työn stressitekijöinä tarkasteltiin työn sisältöä ja organisointia, vaikutusmahdollisuuksia, ihmissuhteita sekä työn epävarmuutta.

Työn sisältöön ja järjestämiseen liittyvien stressitekijöiden nähdään johtuvan työn vaatimuksista, sisällöstä tai työtehtävistä (Cartwright & Cooper, 1997; Kalimo, 1987). Stressitekijöitä ovat tällöin esimerkiksi vuorotyö, matkustaminen, uusi teknologia, työn suunnittelun ja säätelyn mahdollisuus, vastuu, kiire (aikapaineet) sekä päätöksenteko. Työn sisältöön ja organisointiin liittyvät tekijät voivat aiheuttaa yksilölle hyvin monenlaisia psyykkisiä oireita sekä heikentää psyykkistä toimintakykyä. Tässä tutkimuksessa työn sisältöön ja järjestämiseen liittyvistä stressitekijöistä tarkasteltiin kiirettä. Aikapaineiden on useissa eri tutkimuksissa todettu aiheuttavan työntekijöille stressille tyypillisiä oireita kuten univaikeuksia, ärtyneisyyttä, päänsärkyä, vatsakipuja sekä uupumusta (Johansson & Kalimo, 1985; Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993).

Vaikutusmahdollisuudet määritellään työntekijän mahdollisuudeksi osallistua työpaikkansa asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon, jotka säädellään yleensä työn suunnittelun yhteydessä (Kalimo, 1987). Tutkimuksien mukaan päätöksentekomahdollisuuksien laajentamisella on myönteisiä vaikutuksia kaikkien asianosaisten kannalta. Se antaa työntekijöille vastuuta yrityksen menestyksestä, lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja työtyytyväisyyttä (Kalimo, 1987; Sauter, Hurrell & Cooper, 1989) sekä kasvattaa työmotivaatiota ja arvostusta työroolia kohtaan (Kalimo, 1987). Sen katsotaan lisäävän hallinnan tunnetta työelämässä, mikä on erityisen tärkeä työntekijän

hyvinvoinnille. Osallistumattomuus on puolestaan liitetty työstressin syntymiseen ja sillä on todettu olevan kytkentöjä ahdistuneisuuteen, somaattisiin oireisiin, masentuneisuuteen sekä sosiaalisen toimintakyvyn alentumiseen (Cartwright & Cooper, 1997). Korkean vaatimustason, aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien puutteen on todettu vaikuttavan kielteisesti sekä yleiseen että työssä koettuun hyvinvointiin (Karasek & Theorell, 1990).

Organisaatioiden ihmissuhteet erotetaan yritysten tarkasteluissa omaksi osajärjestelmäkseen (Väänänen, 1990). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin huonosti toimivia työtoveri- ja esimiessuhteita yhtenä stressitekijänä. Ristiriitaisten ihmissuhteiden seuraukset voivat johtaa epäonnistuneisiin johtamiskäytäntöihin ja työilmapiirin huonontumiseen sekä vähentää työntekijän lojaalisuutta organisaatiota kohtaan (Kalimo, 1987). Stressin oireina koetaan tällöin työtyytymättömyyttä ja hyvinvoinnin alentumista. Positiivisessa mielessä työyhteisö on voimavara, jolla on elämää rikastuttava vaikutus (Vartiovaara, 1996). Työyhteisön ihmissuhteisiin liittyy tärkeänä osana esimies, jonka johtamistyyli ja persoonalliset ominaisuudet määräävät pitkälti työpaikan ilmapiirin. Usein esimiehet tarkkailevat työsuoritteiden määrää eikä laatua, sillä laadun oletetaan tapahtuvan ikään kuin itsestään. Työnjohdon ja työntekijöiden erilaiset käsitykset työstä aiheuttavat stressiä ja synnyttävät tulehtunutta ilmapiiriä työyhteisöön.

Epävarmuus työn jatkuvuudesta koostuu Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan niistä peloista, joita työntekijä liittää tulevaisuuteen työpaikallaan. Epävarmuutta lisäävät työttömyyden uhka sekä työssä tapahtuvat muutokset, joihin liittyy usein voimakasta tunnetta toivottomuudesta ja ahdistuneisuudesta. Stressireaktioina koetaan tällöin työtyytymättömyyttä, ärtyneisyyttä, depressiota, vatsakipuja sekä keskittymiskyvyn puutetta (Jacobson, 1991). Vuoden seurannassa työn epävarmuuden on todettu ennustavan naisilla työuupumusta sekä alentunutta vanhemmuustytytyväisyyttä (Mauno & Kinnunen, 1999b). Lisäksi lähes kolmen vuoden seurannassa havaittiin, että jatkuva työn epävarmuus ennusti lisääntyvää uupumusta sukupuolesta riippumatta ja lisäsi sairauspoissaoloja (Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 1999). Tässä tutkimuksessa työn epävarmuutta tarkasteltiin työn jatkuvuuden näkökulmasta eli kuinka varmana työntekijät pitivät työtään lähivuosina.

Työssä koettua hyvinvointia lähestyttiin tässä tutkimuksessa työuupumuksen ja

työtyytyväisyyden kautta. *Työtyytyväisyyttä* ja *työtyytymättömyyttä* on määritelty emotionaaliseksi reaktioiksi, joita työ herättää työntekijässä (Locke, 1976; Spector, 1997). Työtyytyväisyyden aste riippuu työhön kohdistuvien tarpeiden toteutumisesta (Lindström, 1993) tai yksinkertaisesti siitä, kuinka tyytyväinen työntekijä on työhönsä tai työnsä eri osa-alueisiin (Spector, 1997). Työtyytyväisyys on myös subjektiivinen kokemus siitä, kuinka hyvin yksilö on sopeutunut työhönsä (Lindström, 1993). Arviointitilanteessa ihminen tyypillisesti vertaa asemaansa tilanteeseen, jossa hänellä ei olisi työtä tai hänellä olisi joku toinen tehtävä. Tutkimuksien mukaan työtehtävien selkeys, vaihtelevuus, työstä saatu palaute sekä työn tarjoamat kasvun mahdollisuudet ovat keskeisiä osatekijöitä työtyytyväisyyden kannalta (Jansen, Kerstra, Abu-Saad & van Der Zee, 1996).

Työuupumus määritellään oireyhtymäksi, jonka tunnusmerkkeinä ovat väsymys, depersonalisaatio ja suorituskyvyn aleneminen (Maslach, 1986). Oireyhtymän keskeisin osatekijä on voimakas ja pitkäaikainen väsymys, joka tuntuu kaikissa tilanteissa ja joka ei häviä päivittäisellä levolla tai viikottaisella vapaalla (Kalimo & Toppinen, 1997). Työuupumus aiheuttaa yksilössä epäspesifejä stressille tyypillisiä psyykkisiä ja fyysisiä oireita, joita ovat esimerkiksi ärtyneisyys, tyytymättömyys, ahdistuneisuus, huolestuneisuus sekä sosiaalinen vetäytyminen (Kalimo & Toppinen, 1997; Kalimo, 1987). Työuupumusta aiheuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn konemaisuus ja päämäärien epäselvyys (Heiske, 1997) ja sen riski on suuri työyhteisössä, jossa ympäristön odotukset ovat suuret ja keskenään ristiriitaiset, työn tuloksia arvioidaan mielivaltaisesti ja epämääräisesti ja jossa työntekijän on vaikea arvioida työnsä merkitystä (Kalimo & Toppinen, 1997; Vartiovaara, 1996).

Hyvinvointi työssä on useissa tutkimuksissa todettu olevan välittävä tekijä työn stressitekijöiden ja perheen hyvinvoinnin välillä. Esimerkiksi Maunon ja Kinnusen (1999a) tutkimuksessa, johon osallistui 215 työssäkäyvää pariskuntaa, havaittiin, että työn stressitekijöiden yhteyttä parisuhdetyytyväisyyteen välitti työssä koettu hyvinvointi. Työn stressitekijöistä aikapaineet, työn epävarmuus, kielteiset ihmissuhteet ja työ-perhe -ristiriita lisäsivät työuupumusta, joka puolestaan oli yhteydessä psykosomaattisten oireiden lisääntymiseen. Psykosomaattiset oireet alensivat parisuhdetyytyväisyyttä sekä miehillä että naisilla. Työn stressitekijöiden yhteys parisuhdetyytyväisyyteen kulkeutui siis kahden välittävän mekanismin kautta: työuupumuksen ja psykosomaattisten oireiden. Mallin

selityksaste oli välittävien mekanismien osalta suhteellisen hyvä (työuupumus 45-51 % ja psykosomaattiset oireet 57-58 %), mutta parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta se selitti lopulta vain 5-6 %.

Työssä koettu hyvinvointi toimi välittävänä tekijänä myös Barlingin ja MacEwenin (1992) tutkimuksessa, jossa tutkittiin niinkään työn stressitekijöiden (työn epävarmuuden ja rooliristiriitojen) yhteyttä parisuhteen laatuun. Parisuhteen laadulla tässä tutkimuksessa tarkoitettiin parisuhteen toimivuutta, johon kuului muun muassa yleinen tyytyväisyys parisuhteeseen sekä pariskuntien osoittamat vihanpurkaukset (aggressiivisuus). Tulosten mukaan työn epävarmuuden ja rooliristiriitojen yhteyttä parisuhteen laatuun välitti kaksi tekijää: keskittymiskyvyn puute ja depressio. Epävarmuus työn jatkuvuudesta ja rooliristiriidat alensivat keskittymiskykyä ja lisäsivät masentunutta mielialaa, jotka puolestaan heijastuivat kielteisesti parisuhteeseen. Vihanpurkaukset lisääntyivät ja tyytymättömyys parisuhteeseen lisääntyi. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että työtytymättömyys laski yksilön mielialaa aiheuttaen depressiivisyyttä, mikä puolestaan heijastui negatiivisesti parisuhteeseen.

Toinen työn stressitekijöiden ja perheen hyvinvoinnin yhteyttä välittävä tekijä on tutkimuksien mukaan työn ja perheen yhteen sovittaminen. Pittmanin (1994) tutkimuksen mukaan parisuhteen jännitteet vähenevät, kun työn ja perheen yhteen sovittaminen onnistuu hyvin. Lisäksi tutkimuksessa todetaan, että roolikonflikti on yhteydessä parisuhdetytymättömyyteen sekä miehillä että naisilla. Myös Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksessa oletettiin työn ja perheen välisen ristiriidan välittävän työn stressitekijöiden yhteyttä perheen hyvinvointiin eli parisuhdetyytyväisyyteen ja vanhemmuustyytyväisyyteen. Tutkimuksessa havaittiin, että naisten kokema työn ja perheen ristiriitaa selitti parhaiten työn stressitekijät (kokopäivä työ, huonosti toimivat esimiehuhteet ja työn epävarmuus), kun taas miesten kohdalla ristiriitaa selitti koulutus ja kotona asuvien lasten lukumäärä. Perheen ja työn välinen ristiriita ulotti vaikutuksia sekä parisuhdetyytyväisyyteen että vanhemmuustyytyväisyyteen, kun taas työstä perheeseen suuntautuva ristiriita ulotti vaikutuksia vain vanhemmuustyytyväisyyteen.

Työn stressitekijöiden ja parisuhdetyytyväisyyden väliset suorat yhteydet ovat tutkimuksien mukaan vähäisiä. Suoria yhteyksiä ovat tutkineet esimerkiksi Hughes ja Galinsky (1994). Heidän tutkimukseensa osallistui yhteensä 523 naimisissa olevaa

henkilöä, jotka työskentelivät samassa yhtiössä pääasiassa toimihenkilö- ja johtajatasen tehtävissä. Parisuhteen laadulla tässä tutkimuksessa tarkoitettiin puolisolta saatua tukea, parisuhdejännitteitä sekä kielteistä mielialaa kotona. Tulosten mukaan työn epävarmuus oli suorassa yhteydessä parisuhdejännitteisiin. Lisäksi tutkijat havaitsivat, että psyykkisesti vaativa työ, jossa on runsaasti aikapaineita ja vähän valinnanvapautta, kuormitti yksilöä niin paljon, että hänen oli vaikea täyttää parisuhteen rooliodotukset.

Työn stressitekijöiden suorat yhteydet vanhemmuuteen on parisuhteen tapaan todettu varsin vähäisiksi. Vanhemmuutta koskevissa tutkimuksissa on usein keskitytty tarkastelemaan erilaisia kasvatuskäytäntöjä, koska vanhempien omaksumien arvojen katsotaan vaikuttavan heidän tapansa toimia vanhemman roolissa. Työn stressitekijöiden ja vanhemmuuden välisiä suoria yhteyksiä on tutkittu esimerkiksi Kinnusen, Koivusen ja Maunon (1997) tutkimuksessa, johon osallistui yhteensä 215 työssäkäyvää pariskuntaa. Tutkimuksessa tarkasteltiin aikapaineiden, vaikutusmahdollisuuksien ja organisaatioilmaston yhteyksiä vanhemmuustyytyväisyyteen. Tulosten mukaan naiset olivat tyytyväisempiä vanhemmuuteensa kuin miehet. Miesten ryhmässä runsaat vaikutusmahdollisuudet työssä ennustivat jonkin verran tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Naisten kohdalla runsaat vaikutusmahdollisuudet ja vähäiset aikapaineet työelämässä lisäsivät selvemmin tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Parhaiten vanhemmuustyytyväisyyttä selitti kuitenkin muut tekijät kuin työn stressitekijät. Vanhemmuustyytyväisyyteen oli yhteydessä lähinnä perheeseen liittyvät tekijät eli kotitöiden jakautuminen, perhesitoutuneisuus sekä puolisolta saatu tuki.

Useat tutkimukset ovat todenneet työn stressitekijöiden yhteydet vanhemmuuteen epäsuoriksi. Työssä koettu hyvinvointi toimii yhtenä välittävänä tekijänä myös työn stressitekijöiden ja vanhemmuuden välillä samaan tapaan kuin parisuhteessa. Stewart ja Barling (1996) havaitsivat tämän tutkiessaan työn vaativuuden, vaikutusmahdollisuuksien ja työn epävarmuuden yhteyksiä vanhemmuuteen. Tutkimus suoritettiin kyselynä, jossa tutkimukseen osallistuneita 189 isää pyydettiin arvioimaan muun muassa omia kasvatuskäytäntöjään (esim. kuripidos/rangaistuksissa) sekä suhdettaan lapseen (torjuva/hyväksyvä/kannustava). Odotetusti tutkimuksessa havaittiin työn stressitekijöiden olevan yhteydessä työssä koettuun hyvinvointiin eli työtyytyväisyyteen, työhön liittyvään jännittyneisyyteen sekä mielialan laskuun. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä

ennustivat mielialan laskua sekä alentunutta työtyytyväisyyttä. Työn vaativuus lisäsi puolestaan jännittyneisyyden tuntemuksia työssä. Työssä koettu hyvinvointi oli puolestaan yhteydessä vanhemmuuteen siten, että työtyytyväisyys ennusti kaikkein voimakkaimmin vanhemman hyväksyvää ja rakentavaa kasvatustapaa. Jännittyneisyys ja kielteinen mieliala työssä näkyivät vanhemmuudessa lapsen torjumisena ja vanhemman vetäytyvänä käyttäytymisenä.

Työssä koettu hyvinvointi välitti työn stressitekijöiden yhteyttä vanhemmuuteen myös Kinnusen (1997) tutkimuksessa (ks. myös Kinnunen & Pulkkinen 1999). Tutkimuksessa havaittiin, että tietyt työn stressitekijät saavat aikaan uupumusta, joka puolestaan heijastuu vanhemmuuteen. Erityisesti runsaat aikapaineet eli kiire ja kireät aikataulut lisäsivät ahdistuksen, masennuksen ja uupumuksen tuntemuksia työssä. Samoin vähäiset vaikutusmahdollisuudet ennustivat uupumusta eli mitä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työssä koettiin, sitä uupuneemmaksi tutkittavat tunsivat itsensä. Myös epävarmuus työn jatkuvuudesta ennusti uupumusta ja kielteistä mielialaa. Työssä koettu hyvinvointi ulotti vaikutuksia vanhemmuuteen siten, että työuupumus lisäsi vanhempien voimattomuuden ja riittämättömyyden tuntemuksia. Nämä tuntemukset puolestaan vähensivät vanhempien lapsikeskeistä ja ohjaavaa kasvatusta.

Itsearvostuksen on todettu olevan myös yksi välittävä tekijä työn stressitekijöiden ja vanhemmuuden välillä. Grimm-Thomas ja Perry-Jenkins (1994) havaitsivat tämän tutkiessaan 59:n isän työoloja sekä kasvatustapoja. Itsearvostuksella tässä tutkimuksessa tarkoitettiin globaalia itsearvostusta, jonka on havaittu vaikuttavan tunteiden ilmaisuun ja olevan yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin. Positiiviset kokemukset työstä kuten hyvät vaikutusmahdollisuudet, työn itsenäisyys, vähäiset aikapaineet sekä myönteiset työtoveri -ja esimiessuhteet lisäsivät vanhemman itsearvostusta, joka puolestaan heijastui vanhemmuuteen rakentavana ja hyväksyvänä kasvatustapana. Tällaiset isät viettivät paljon aikaa lastensa kanssa sekä kuuntelivat ja opastivat heitä ongelmatilanteissa.

Työn stressitekijöiden yhteydet perheen hyvinvointiin ovat pääasiassa siis epäsuoria. Välittävänä mekanismeina on todettu toimivan ennen kaikkea työssä koettu hyvinvointi eli työuupumus, työtyytyväisyys, alentunut keskittymiskyky, kielteinen mieliala kuten depressiivisyys ja työhön liittyvä jännittyneisyys, mutta myös työn ja perheen yhteen sovittaminen sekä itsearvostus. Myös tässä tutkimuksessa oletettiin työssä koetun

hyvinvoinnin eli työuupumuksen ja työtyytyväisyyden välittävän työn stressitekijöiden yhteyttä perheen hyvinvointiin. Aikaisempien tutkimusten perusteella työn stressitekijöistä erityisesti työn epävarmuuden, aikapaineiden ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien oletettiin olevan yhteydessä työssä koettuun hyvinvointiin ja tätä kautta heijastuvan parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen.

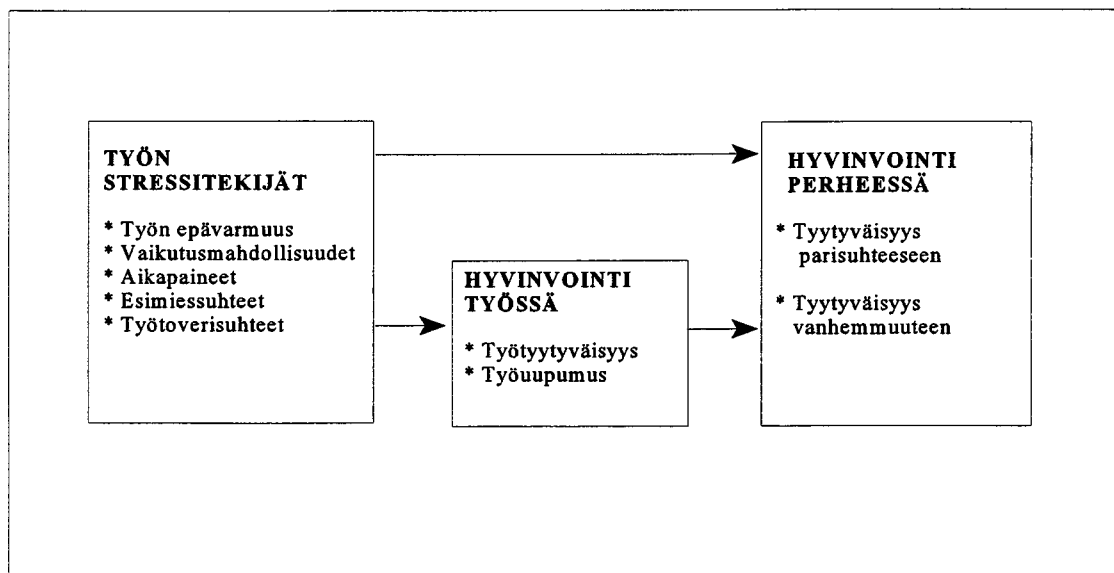
Tutkimuksen tarkoituksena oli siis etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin (ks. kuvio 1):

(1) Kuinka tutkittavat kokevat työnsä, parisuhteensa ja vanhemmuutensa?

Onko kokemuksissa eroja sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan?

(2) Onko työn stressitekijöillä suoria yhteyksiä parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen?

(3) Välittääkö työssä koettu hyvinvointi työn stressitekijöiden yhteyttä parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen?



KUVIO 1. Tutkimusta jäsentävä malli

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimuksen otokseen kuului 1878 henkilöä, jotka valittiin satunnaisotannalla Väestörekisterikeskuksen tiedostosta rajaamalla otos 25-59-vuotiaisiin. Jokaiselle otokseen poimitulle henkilölle lähetettiin kaksi kyselyä, joista toinen oli tarkoitettu hänen mahdollisesti samassa taloudessa asuvalle puolisolleen. Lopullinen keväällä 1999 kerätty aineisto koostui 851 henkilön vastauksesta sekä heidän 608 puolisonsa vastauksesta, joten palautusprosentiksi muodostui 45 %. Käytettävissä olevien taustatietojen perusteella (sukupuoli, ikä, asuinpaikkakunta) vastanneet edustivat otosta hyvin, vaikka palautusprosentti jäikin alhaiseksi. Sekä otokseen poimituista että kyselyyn vastanneista oli 48 % naisia ja 52 % miehiä. Kolmannes heistä oli ikäryhmään 45-54 kuuluvia henkilöitä, joka muodostikin vastanneiden suurimman ikäryhmän. Valtaosa sekä otokseen valituista (57 %) että vastanneista (61 %) eli avioliitossa.

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto rajattiin työssä käyviin ja parisuhteessa eläviin yksittäisiin henkilöihin (n = 523), joista naisia oli 236 ja miehiä 287. Noin kolmannes kummastakin sukupuolesta kuului 45-54-vuotiaitten ikäryhmään, joka muodosti vastanneiden suurimman ikäryhmän. Miehet ja naiset jakautuivat eri ikäryhmiin suhteellisen tasaisesti (taulukko 1). Kaikkien vastanneiden keski-ikä oli noin 43 vuotta. Noin kolme neljäsosaa sekä naisista että miehistä oli avioliitossa. Loput tutkittavat asuivat avoliitossa. Asuinläänin mukaan tarkasteltuna 40 % asui Etelä-Suomen läänissä, 33 % Länsi-Suomen läänissä, 12 % Itä-Suomen läänissä, 10 % Oulun läänissä ja 4 % Lapin läänissä. Hieman yli puolet (55 %) vastanneista asui maaseudulla.

Valtaosalla tutkittavista oli kotona asuvia lapsia. Tavallisimmin lapsiperheeseen kuului yksi tai korkeintaan kaksi lasta, kun taas kolme ja sitä suuremmat lapsimäärät olivat jo harvinaisempia. Perheellisistä naisista 39 %:lla ja miehistä 40 %:lla oli yksi tai useampi alle kouluikäinen lapsi kotona. Ammatillisen koulutuksen osalta sukupuolet erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Suurin osa naisista (37 %) oli käynyt ammatillisen opiston, kun taas miehille (34 %) tyypillinen koulutusmuoto oli ammatillinen koulu. Noin

Taulukko 1. Työssä käyvien ja parisuhteessa elävien tutkittavien (n = 523) taustatiedot (%)

Taustatekijät	Naiset (n = 236)	Miehet (n = 287)	χ^2
Ikä			0.80
20-34 vuotta	22	22	
35-44 vuotta	29	32	
45-54 vuotta	39	35	
55-65 vuotta	10	11	
Siviilisääty			0.52
Avoliitossa	75	78	
Avoliitossa	25	22	
Kotona asuvien lasten lukumäärä			5.17
0	42	38	
1	25	20	
2	21	25	
3-9	12	17	
Kotona asuvien lasten ikä			2.75
0-7 vuotta	39	40	
8-12 vuotta	22	24	
13-18 vuotta	34	29	
19-34 vuotta	5	7	
Ammatillinen koulutus			12.73**
Ei mitään/kurssi	19	22	
Ammatillinen koulu	23	34	
Ammatillinen opisto	37	26	
Korkeakoulututkinto	21	18	
Pääasiallinen toiminta tällä hetkellä			12.61***
Palkansaaja	93	83	
Yrittäjä tai maanviljelijä	7	17	
Sosioekonominen asema			29.29***
Työntekijä	27	37	
Alempi toimihenkilö	44	23	
Ylempi toimihenkilö	22	25	
Yrittäjä/perheen jäsenen yrityksessä	7	15	
Työsuhde			24.44***
Pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva	81	95	
Määräaikainen tai tilapäinen	19	5	
Työaika			23.56***
Kokoaikatyö	87	98	
Osa-aikatyö	13	2	

p < .01, * p < .001

20 %:lla ei ollut minkäänlaista koulutusta tai koulutus sisälsi pelkästään ammatillisen kurssin. Korkeakoulututkintoja oli 21 %:lla naisista ja 18 %:lla miehistä. Valtaosa tutkittavista oli palkkatyössä, naiset miehiä useammin. Miehistä (17 %) useampi toimi yrittäjänä tai maanviljelijänä. Sosioekonomiselta asemaltaan miehet olivat tavallisesti työntekijöitä ja naiset alempia toimihenkilöitä. Noin neljännes kummastakin sukupuolesta oli ammattiasemaltaan ylempi toimihenkilö. Naisista 81 %:lla ja miehistä 95 %:lla oli pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Miehet (98 %) työskentelivät koko-aikatyössä naisia (87 %) useammin.

Aineisto ja sen keruu

Tutkimus on osa Suomen Akatemian talouskriisi -tutkimusohjelmaan kuuluvasta projektista "Kotitalous, työ ja hyvinvointi", jonka tarkoituksena on arvioida laman mikrotason vaikutuksia. Aineisto kerättiin keväällä 1999 siten, että otokseen valituille henkilöille lähetettiin helmikuussa kaksi kyselyä, joista toinen oli tarkoitettu samassa osoitteessa asuvalle av(i)opuolisolle. Yksittäistä vastaajaa ei pystytty tunnistamaan, koska kyselyyn vastattiin nimettömänä. Vastausaikaa kyselyn palauttamiseen annettiin kolme viikkoa, jonka kuluessa vastaajan toivottiin lähettävän kyselyn postissa tutkijoille. Vastausaktiivisuuden lisäämiseksi kyselyn palauttaneiden kesken arvottiin matka-arpa.

Kyselyn sisältöalueet ja muodostetut asteikot

Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselyn sisältöluokat muodostuivat kahdeksasta pääalueesta, jotka olivat tutkittavan taustatiedot (ks. liite 1), työolot, työn muutokset, hyvinvointi työssä, arki, talous ja perhe-elämä, koettu terveydentila ja henkilökohtaiset näkemykset. Kyselyn osioista muodostettiin tätä tutkimusta varten työn stressitekijöitä, hyvinvointia työssä ja hyvinvointia perheessä kuvaavat summamuuttujat, joiden reliabiliteetti arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimella. 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. Asteikkojen teoreettinen vaihteluväli oli kaikissa muuttujissa 1-5. Muodostetut summamuuttujat ja niille lasketut alfa-kertoimet esitetään taulukossa 2.

Työn stressitekijät jaoteltiin neljään eri osa-alueeseen: työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuudet, aikapaineet sekä ihmissuhteet. *Epävarmuutta työn jatkuvuudesta* mitattiin Caplanin, Cobbin, Frenchin ja Pinneauin (1980) mittarilla, joka käsitti neljä työn varmuutta ja tulevaisuutta koskevaa väittämää (kysymys 38;1-4). Osiot muodostivat yhdessä epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuvaavan summamuuttujan. *Vaikutusmahdollisuuksia työssä* kartoitettiin kahdeksalla osiolla, joista neljä ensimmäistä kuvasi mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiin (kysymys 42;1-4) ja neljä viimeistä yksilön mahdollisuuksia työskentelytapojen vaihteluun ja suunnitteluun (42;5-8). Näistä muodostettu vaikutusmahdollisuuksia kuvaava summamuuttuja perustui Jacksonin, Wallin, Martinin ja Davidsin (1993) kehittämään mittariin. *Työn aikapaineita* mitattiin viidellä väittämällä, joissa tarkasteltiin työn vaatimuksia ja kiireellisyyttä. Osiot (43;1-5) ovat peräisin Spectorin ja Jexin (1999) mittarista. *Ihmissuhteiden laatua* kuvattiin tutkimuksessa sekä työtoveri- että esimies-suhteiden avulla. Työtoverien suhtautumista kuvaavaan summamuuttujaan sisällytettiin neljä osiota (44;2,4,6,8) ja esimies-suhteita ilmentävään summamuuttujaan neljä osiota (44;1,2,5,7). Ihmissuhteiden laatu tutkivien osioiden perustana käytettiin sekä Litwinin ja Stringerin (1968) mittaria että Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa käytettyjä osioita (Lehto & Sutela, 1998).

Yksilön hyvinvointia työssä tarkasteltiin kyselyssä työtyytyväisyyden ja työuupumuksen avulla. *Työtyytyväisyyttä* kartoitettiin kahdella (45;1,3) yleistä työtyytyväisyyttä koskevalla väittämällä, jotka perustuivat Hackmanin ja Oldhamin (1980) JDS -mittariin. Osiot muodostivat yhdessä työtyytyväisyyttä kuvaavan summamuuttujan. *Työuupumusta* koskevat neljä osiota (48;1-4) tarkastelivat työntekijöiden kokemaa emotionaalista väsymystä. Työuupumusta kuvaavan summamuuttujan osiot olivat peräisin Maslachin ja Jacksonin (1982) burnout-mittarista.

Hyvinvointia perheessä selvitettiin kysymällä tutkittavien parisuhdetyytyväisyyttä sekä vanhemmuustyytyväisyyttä. *Parisuhdetyytyväisyyttä* kuvaava summamuuttuja koostui seitsemästä (58;3-9) osiosta, jotka perustuivat Spanierin (1976) DAS-mittariin sekä Busbyn, Christensenin, Cranen ja Larsonin (1995) kehittämään parityytyväisyysmittariin.

Taulukko 2. Tutkimuksen asteikot (summamuuttujat) ja niiden reliabiliteetikertoimet sekä työn stressitekijöiden ja hyvinvointia kuvaavien muuttujien keskiarvot ja hajonnat.

Asteikko	Osioiden lukumäärä	Naiset			Miehet		
		ka	s	α	ka	s	α
Työn stressitekijät							
Työn epävarmuus	7	2.74	.86	0.76	2.57	.82	0.72
Vaikutusmahdollisuudet	8	4.00	.86	0.92	4.15	.78	0.89
Aikapaineet	5	3.60	.72	0.83	3.51	.67	0.79
Esimiessuhteet	4	3.47	.90	0.81	3.47	.90	0.75
Työtoverisuhteet	4	3.68	.83	0.82	3.61	.85	0.75
Hyvinvointi työssä							
Työtyytyväisyys	4	4.07	.79	0.73	3.99	.85	0.70
Työuupumus	4	2.19	.90	0.92	2.17	.27	0.88
Hyvinvointi perheessä							
Parisuhdetyytyväisyys	7	3.78	.57	0.83	3.74	.53	0.79
Vanhemmuustyytyväisyys	3	4.13	.63	0.84	4.07	.33	0.85

Osiot kartoittivat pariskuntien sopuisuutta, erimielisyyksiä, koheesiota ja muodostivat yhdessä parisuhdetyytyväisyyttä ilmentävän summamuuttujan. *Vanhemmuustyytyväisyyttä* tutkittiin kolmella väittämällä (60;2-4), jotka kartoittivat yksilön tyytyväisyyttä suhteessa lapsiin sekä tyytyväisyyttä vanhemman rooliin. Osiot perustuivat Kurdekin ja Finen (1991) mittariin ja ne muodostivat vanhemmuustyytyväisyyttä kuvaan summamuuttujan.

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analyysi alkoi kuvailemalla työn stressitekijöiden sekä hyvinvointimuuttujien eroja taustamuuttujittain (sukupuoli, ikä ja ammatillinen koulutus). Analyysi tehtiin ensin 3-suuntaisella varianssianalyysillä. Yhdysvaikutuksien tulkitsemiseksi ryhmien välisiä keskiarvoeroja tutkittiin 1-suuntaisella varianssianalyysillä ja t-testillä. Myös silloin, kun

yhdysvaikutuksia ei ilmennyt, jatkoanalyysit tehtiin sekä yksisuuntaisella varianssianalyysilla että t-testillä. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissa monivertailut tehtiin Scheffen testillä, jos varianssit olivat yhtä suuria. Jos ryhmien varianssit olivat erisuuret, keskiarvoerojen monivertailu suoritettiin Tamhane-testillä. Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla.

Työssä koetun hyvinvoinnin selittäjiä etsittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Työssä koetun hyvinvoinnin selittäjinä olivat ensimmäisellä askeleella henkilökohtaiset taustatekijät (ikä, ammatillinen koulutus ja lasten lukumäärä), joiden vaikutukset pyrittiin kontrolloimaan. Toisella askeleella regressiomalliin lisättiin työn stressitekijät työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjiksi. Molemmille askeleille laskettiin muutos selityksasteessa (ΔR^2).

Myös perheen hyvinvoinnin selittäjiä tutkittiin regressioanalyysillä avulla. Hyvinvoinnin selittäjinä olivat ensimmäisellä askeleella henkilökohtaiset taustatekijät ja toisella askeleella regressioanalyysiin lisättiin työn stressitekijät. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välittävää vaikutusta selvitettiin tekemällä regressioanalyysi uudestaan. Työtyytyväisyys ja työuupumus sijoitettiin regressioanalyysiin toiselle askeleelle ennen työn stressitekijöitä. Jokaisella askeleella laskettiin muutos selityksasteessa (ΔR^2). Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen mediattorivaikutus pääteltiin selityksasteiden muutoksista.

TULOKSET

Sukupuolen, iän ja koulutuksen väliset erot työn stressitekijöissä sekä työ- ja perhehyvinvoinnissa

Työn stressitekijöitä sekä työn ja perheen hyvinvointia kuvaavia muuttujia tarkasteltiin sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan. Taulukossa 3 on esitetty kolmisuuntaisen

Taulukko 3. Sukupuolen, iän ja ammatillisen koulutuksen väliset erot tutkituissa muuttujissa: kolmisuuntaisen varianssianalyysin tulokset (F-arvot).

	Päävaikutukset			Yhdysvaikutukset			
	Sp	Ikä	Koulutus	Sp x	Sp x	Ikä x	Sp x Ikä
				Ikä	Koulutus	Koulutus	Koulutus
Työn stressitekijät							
Työaika viikossa (h)	32.65***	1.25	0.52	0.36	0.27	1.76	1.19
Työn epävarmuus	1.41	3.15*	4.20**	0.79	0.19	0.67	0.74
Vaikutus-							
mahdollisuudet	1.75	2.30	2.18	1.70	0.54	1.07	0.77
Aikapaineet	0.09	1.63	2.09	0.54	0.44	1.42	1.43
Esimiessuhteet	0.21	3.81	0.38	2.65*	0.77	1.26	1.02
Työtoverisuhteet	0.08	1.23	0.62	0.54	3.12*	1.36	1.31
Hyvinvointi työssä							
Työtyytyväisyys	1.37	3.45*	0.61	1.92	0.94	1.43	0.80
Työuupumus	0.05	2.10	0.10	4.35**	2.77*	2.11*	0.90
Hyvinvointi perheessä							
Parisuhde-							
tyytyväisyys	0.79	0.98	2.17	0.04	0.89	1.12	1.34
Vanhemmuus-							
tyytyväisyys	0.10	3.87	3.12	2.87*	2.73**	1.57	1.19

*p < .05; **p < .01; *** < .001

varienssianalyysin [(2 (sukupuoli) x 4 (ikä) x 4 (koulutus)] tulokset. Taulukosta voidaan havaita, että kaikkien kolmen taustatekijän yhdysvaikutusta ei analyysissä ilmennyt. Sen sijaan kahden tekijän yhdysvaikutusta sekä yhden taustatekijän päävaikutusta esiintyi usean eri muuttujan kohdalla.

Työaika viikossa oli varianssianalyysin ainoa muuttuja, jonka suhteen sukupuolten välillä ilmeni erittäin merkitsevä keskiarvoero. Miehet (ka = 44.88) tekivät huomattavasti enemmän työtunteja viikossa kuin naiset (ka = 38.09). Ikäryhmien ja ammatillisen koulutuksen välillä ilmeni lievää yhdysvaikutusta (p = .07), minkä vuoksi mahdollisia

eroja etsittiin 1-suuntaisella varianssianalyysillä ja Tamhane-testillä. Jatkoanalyysissä havaittiin, että ammatillisen koulun käyneiden ryhmässä 35-44-vuotiaat ($ka = 47.89$) tekivät merkitsevästi enemmän työtunteja viikossa kuin 55-65-vuotiaat ($ka = 35.54$), kun taas muissa koulutusryhmissä erot jäivät keskimäärin pieniksi.

Työn epävarmuuden kokemisessa ilmeni sekä ikäryhmien ja ammatillisen koulutuksen välisiä eroja. Eri ikäryhmien välisiä eroja esiintyi ($p < .05$) siten, että työn epävarmuus lisääntyi vanhimpia ikäryhmiä kohti tultaessa. 45-54-vuotiaat ($ka = 2.76$) olivat tilastollisesti melkein merkitsevästi epävarmempia työnsä jatkuvuudesta kuin ikäryhmään 35-44 kuuluneet henkilöt ($ka = 2.46$). Ammatillinen koulutus oli yhteydessä työn epävarmuuteen tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$): ammatillisen koulun käyneet ($ka = 2.89$) kokivat enemmän epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuin ammatillisen opiston ($ka = 2.46$) käyneet. T-testissä myös sukupuolet erosivat työn epävarmuuden kokemisessa ($t(511) = 2.27, p < .05$) siten, että naiset ($ka = 2.74$) kokivat enemmän epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuin miehet ($ka = 2.57$).

Vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja taustamuuttujittain. Ammatillinen koulutus ($p = .09$) ja ikä ($p = .08$) muodostivat kuitenkin rajatapauksen, minkä vuoksi niitä tutkittiin hieman lähemmin. 1-suuntaisen varianssianalyysin Tamhane-testissä ilmeni, että ammatillisen opiston ($ka = 4.26$) käyneet kokivat työssään enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin vähiten koulutettu ryhmä ($ka = 3.91$). Myös ikäryhmien välisiä eroja testattiin 1-suuntaisella varianssianalyysillä, mutta tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä ei ilmennyt. T-testissä sukupuolten välillä ilmeni eroja ($t(516) = -2.04, p < .05$) siten, että miehet ($ka = 4.15$) kokivat työssään enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin naiset ($ka = 4.00$).

Esimiessuhteiden kokemisessa esiintyi sukupuolen ja ikäryhmän välistä yhdysvaikutusta. Ikäryhmässä 35-44-vuotiaat ilmeni tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$) keskiarvoero siten, että naiset ($ka = 3.74$) kokivat esimiessuhteet positiivisemmiksi kuin miehet ($ka = 3.40$), kun taas muissa ikäryhmissä suuntaus oli toisin päin.

Työtoverisuhteissa ilmeni sukupuolen ja ammatillisen koulutuksen välistä yhdysvaikutusta ($p < .05$). Ammatillisen koulun käyneiden ryhmässä naiset ($ka = 3.78$) olivat tyytyväisempiä työtoverisuhteisiinsa kuin miehet ($ka = 3.40$), muissa koulutusryhmissä miehet kokivat työtoverisuhteensa hieman naisia myönteisemmiksi.

Työtyytyväisyyden kokemisessa esiintyi ikäryhmien välistä tilastollisesti melkein merkitsevää ($p < .05$) eroa. Kaikista tyytyväisin oli vanhin ikäryhmä eli 55-65-vuotiaat ($ka = 4.39$). Kuitenkaan ryhmien välillä ei Scheffen testissä ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

Työuupumuksen kohdalla esiintyi kolmenlaista yhdysvaikutusta. Ensiksi, työuupumuksen kokemisessa havaittiin sukupuolen ja ikäryhmän välistä yhdysvaikutusta ($p < .01$). Ikäryhmässä 45-54-vuotiaat naiset ($ka = 2.50$) kokivat olevansa uupuneempia työhönsä kuin miehet ($ka = 2.10$), kun taas muissa ikäryhmissä eroja ei juuri esiintynyt. Toiseksi havaittiin sukupuolen ja ammatillisen koulutuksen välistä yhdysvaikutusta ($p < .05$) siten, että korkeakoulutuksen saaneiden ryhmässä naiset ($ka = 2.30$) kokivat uupumusta enemmän kuin miehet ($ka = 1.92$). Muissa ryhmissä erot jäivät keskimäärin varsin pieniksi. Kolmanneksi havaittiin ikäryhmän ja ammatillisen koulutuksen välistä yhdysvaikutusta ($p < .05$). Ikäryhmässä 35-44-vuotiaat ammatillisen koulun käyneet ($ka = 2.32$) työntekijät kokivat uupumusta enemmän kuin korkeakoulun ($ka = 1.83$) käyneet työntekijät, kun taas muissa ryhmissä erot olivat pieniä.

Vanhemmuustyytyväisyydessä ilmeni kahdenlaista yhdysvaikutusta. Sukupuolen ja ikäryhmän välillä esiintyi tilastollisesti melkein merkitsevää yhdysvaikutusta ($p < .05$), sillä ikäryhmässä 45-54-vuotiaat naiset ($ka = 4.09$) olivat tyytyväisempiä vanhemmuuteensa kuin miehet ($ka = 3.87$), kun taas muissa ikäryhmissä vanhemmuuteen oltiin keskimäärin yhtä tyytyväisiä. Sukupuolen ja ammatillisen koulutuksen välinen yhdysvaikutus ($p < .05$) oli niinkään tilastollisesti melkein merkitsevää. Ammatillisen koulun käyneet naiset ($ka = 4.14$) kokivat vanhemmuuden positiivisemmaksi kuin samaan ryhmään kuuluneet miehet ($ka = 3.85$), kun taas muissa koulutusryhmissä eroja ei juuri esiintynyt.

Työn stressitekijöiden yhteydet hyvinvointiin

Taustamuuttujien, työn stressitekijöiden sekä työn ja perheen hyvinvointia kuvaavien muuttujien keskinäiset korrelaatiot on esitetty taulukossa 4. Kuten oletettiin, työn stressitekijät korreloivat vahvasti työssä koettuun hyvinvointiin, joka puolestaan oli

Taulukko 5. Muuttujien väliset korrelaatiot (Pearson) miehillä ja naisilla.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ammatillinen koulutus	-	-.01	-.08	-.07	-.13*	.18**	.08	.08	.08	.11	-.14*	.10	.12.
2. Ikä	-.25***	-	-.01	-.06	.13*	-.02	.01	-.10	-.08	.14*	.05	.07	-.08
3. Lasten lukumäärä	.12	-.12	-	.17*	-.02	.05	.08	.13	.08	.03	.01	-.05	.04
4. Työaika viikossa (h)	.00	.02	.14	-	-.17**	.15*	.17**	-.01	-.02	.03	.03	-.07	-.05
5. Työn epävarmuus	-.09	-.08	-.05	-.10	-	-.37***	-.01	-.45***	-.35***	-.35***	.27***	-.20***	-.21***
6. Vaikutusmahdollisuudet	.02	-.14*	.16	.14*	-.22***	-	-.13*	.29***	.33***	.36***	-.21***	.16**	.11
7. Aikapaineet	.10	.09	-.14	.26***	-.08	-.20**	-	-.19**	-.16**	-.15*	.16**	.07	.04
8. Esimiesuhteet	.05	-.17*	.21*	-.06	-.28***	.37***	-.12	-	.67***	.49***	-.40***	.17**	.22***
9. Työtöverisuhteet	-.01	-.13*	.19*	-.02	-.23***	.37***	-.17*	.64***	-	.49***	-.36***	.16**	.21**
10. Työtyytyväisyys	.01	.05	.15	.00	-.33***	.39***	-.14*	.45***	.41***	-	-.51***	.12	.19**
11. Työuupumus	.04	.12	-.16	.22***	.15*	.18**	.49***	-.38***	-.35***	-.50***	-	-.23***	-.22***
12. Parisuhdeytyytyväisyys	.08	.06	.13	-.12	-.09	.07	-.16*	.07	.13*	.20**	-.26***	-	.25***
13. Vanhemmuustytyytyväisyys	.03	-.01	.13	-.22**	-.02	.05	.04	.22**	.18*	.33***	-.28***	.33***	-

Korrelaatiot diagonaalien yläpuolella ovat miehille ja diagonaalien alapuolella naisille.

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

yhteydessä perheessä koettuun hyvinvointiin. Kuitenkin muutamia suoria yhteyksiä työn stressitekijöiden ja perheen hyvinvoinnin välillä löytyi kummallakin sukupuoliryhmällä. Työn stressitekijät olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä keskenään sekä miehillä että naisilla. Voimakkaimmin keskenään korreloivat esimies- ja työtoverisuhteiden laadun summamuuttujat (miehet $r = .67$ ja naiset $r = .64$).

Perheen hyvinvointia kuvaavat muuttujat, parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyys, olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa (miehet $r = .25$ ja naiset $r = .33$). Työn stressitekijöiden korrelaatiot perheen hyvinvointiin olivat saman suuntaiset kummassakin sukupuoliryhmässä, kuitenkin miehillä tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä oli enemmän kuin naisilla. Epävarmuus työn jatkuvuudesta oli merkitsevästi yhteydessä miesten parisuhdetyytyväisyyteen ($r = -.20$) ja vanhemmuustyytyväisyyteen ($r = -.21$). Mitä enemmän työn epävarmuutta esiintyi, sitä tyytymättömämpiä miehet olivat sekä parisuhteeseensa että vanhemmuuteensa. Myönteiseksi koetut esimies- ja työtoverisuhteet olivat merkitsevästi yhteydessä parisuhteeseen ($r = .17$ ja $r = .16$) ja vanhemmuuteen ($r = .22$ ja $r = .21$). Miesten tyytyväisyys parisuhteeseen ja vanhemmuuteen oli sitä korkeampi, mitä positiivisemmiksi työpaikan ihmissuhteet koettiin. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet olivat merkitsevästi yhteydessä parisuhteeseen ($r = -.20$). Vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön oli siis yhteydessä parisuhteen positiiviseen kokemiseen. Naisten ryhmässä yhteydet perheen hyvinvointiin olivat vähäisemmät. Työn stressitekijöistä ainoastaan työtuntien määrä viikossa ($r = -.22$) ja esimiessuhteet ($r = .22$) olivat merkitsevästi yhteydessä vanhemmuustyytyväisyyteen. Mitä vähemmän työtunteja viikossa ja mitä myönteisemmiksi esimiessuhteet koettiin, sitä tyytyväisempiä naiset olivat vanhemmuuteensa. Lisäksi runsaat aikapaineet ($r = -.16$) ja työtoverisuhteet ($r = .13$) olivat melkein merkitsevästi yhteydessä parisuhteeseen. Mitä vähemmän aikapaineita työhön liittyi ja mitä positiivisemmiksi työtoverisuhteet koettiin, sitä tyytyväisempiä naiset olivat parisuhteeseensa.

Työssä koettua hyvinvointia kuvaavat muuttujat, työtyytyväisyys ja työuupumus, korreloivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisiinsa (miehet $r = -.50$ ja naiset $r = -.51$). Myös työn stressitekijät olivat yhteydessä työssä koettua hyvinvointia kuvaaviin muuttujin kummallakin sukupuolella. Epävarmuus työn jatkuvuudesta, vaikutusmahdollisuudet sekä ihmissuhteita ilmentävät muuttujat olivat vahvimmin yhteydessä työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden aste oli sitä korkeampi, mitä vähemmän epävarmuutta työn

jatkuvuudesta työssä esiintyi ja mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja positiivisia ihmissuhteita työssä koettiin. Työuupumuksen kokemiseen oli yhteydessä niinikään samat työn stressitekijät: työn epävarmuus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, runsaat aikapaineet sekä kielteisesti koetut ihmissuhteet. Mitä enemmän epävarmuutta, aikapaineita ja kielteisiä ihmissuhteita työssä koettiin ja mitä vähemmän työntekijöillä oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, sitä enemmän väsymyksen ja uupumuksen tunteuksia työntekijät kokivat. Työssä koettua hyvinvointia kuvaavat muuttujat olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä perheen hyvinvointia ilmentäviin muuttujiin. Miehillä korkea työtyytyväisyys oli yhteydessä vanhemmuustyytyväisyyteen ($r = .19$), kun taas naisilla työtyytyväisyys oli yhteydessä sekä parisuhdetyytyväisyyteen ($r = .20$) että vanhemmuustyytyväisyyteen ($r = .33$). Myös työuupumus korreloi perheen hyvinvointia ilmentäviin muuttujiin kummassakin sukupuoliryhmässä. Mitä enemmän työuupumusta koettiin, sitä tyytymättömämpiä työntekijät olivat sekä parisuhteeseensa ($r = -.23$ miehet ja naiset $r = -.26$) että vanhemmuuteensa ($r = -.22$ miehet ja $r = -.28$ naiset).

Työn stressitekijöiden yhteydet työssä koettuun hyvinvointiin

Välittävien tekijöiden tarkastelu aloitettiin asettamalla työn stressitekijät työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjiksi regressiomalliin (taulukko 5). Esimiessuhteita- ja työtoverisuhteita kuvaavat summamuuttujat korreloivat voimakkaasti keskenään, minkä vuoksi niistä muodostettiin uusi (ihmissuhteiden laatua ilmentävä) summamuuttuja ($\alpha = .83$ ja $\alpha = .87$ miehille ja naisille).

Työtyytyväisyyden selittämisessä ensimmäisellä askeleella otettiin mukaan taustatekijät, joiden vaikutus pyrittiin näin kontrolloimaan. Taustatekijöillä voitiin selittää vain 3 % tutkittavien työtyytyväisyyden vaihtelusta. Toisella askeleella malliin lisättiin työn stressitekijät, joista paras työtyytyväisyyden yksittäinen selittäjä oli molemmissa sukupuoliryhmissä ihmissuhteiden laatua kuvaava muuttuja. Mitä myönteisemmiksi työpaikan ihmissuhteet koettiin, sitä tyytyväisempiä työntekijät olivat työhönsä. Epävarmuus työn jatkuvuudesta osoittautui puolestaan työtyytyväisyyden astetta vähentäväksi seikaksi. Muut malliin otetut stressitekijät eivät olleet merkitseviä työtyytyväisyyden selittäjiä. Miehillä myös ikä oli merkitsevä selittäjä siten, että

Taulukko 5. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittyminen työn stressitekijöillä.

Selittäjät	Työtyytyväisyys		Työuupumus	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
1. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.06	.13	.00	.04
2. Koulutus	.09	.08	.04	-.07
3. Lasten lkm	.13	.05	-.14	.01
ΔR^2	.03	.03	.02	.01
2. Askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.13	.19**	-.08	.00
2. Koulutus	.14	.02	-.04	-.04
3. Lasten lkm	.02	.01	-.06	.02
<i>Työn stressitekijät</i>				
4. Työaika viikossa	-.07	-.06	.12	.04
5. Työn epävarmuus	-.21*	-.16*	.21**	.13
6. Vaikutusmahdollisuudet	.13	.07	.11	.02
7. Aikapaineet	-.12	-.06	.48***	.18*
8. Ihmissuhteiden laatu	.37***	.41***	-.24**	-.29***
ΔR^2	.29***	.29***	.36***	.18***
Kokonaiselityksaste R^2	.32***	.31***	.38***	.19***

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia. ΔR^2 viittaa selityksasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana.

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

työtyytyväisyys näytti lisääntyvän iän myötä. Kokonaisuudessaan malli selitti 32 % naisten ja 31 % miesten työtyytyväisyyden vaihtelusta. Selitysosuuksia voidaan pitää suhteellisen korkeina ja ne olivat myös tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Myös työuupumuksen analyysi aloitettiin kontrolloimalla taustatekijät. Ikä, ammatillinen koulutus ja kotona asuvien lasten lukumäärä selittivät vain 2 % naisten ja 1 % miesten työuupumuksen vaihtelusta. Toisella askeleella mukaan otetut työn stressitekijät lisäsivät mallien selitysosuutta huomattavasti, etenkin naisten kohdalla. Naisilla runsaat aikapaineet työssä oli merkitsevin työtyytyväisyyden yksittäinen selittäjä. Myös kielteisesti koetut ihmissuhteet ja työn epävarmuus lisäsivät merkitsevästi naisten työuupumuksen astetta. Miehillä merkitsevin työuupumuksen yksittäinen selittäjä oli ihmissuhteet. Työpaikan huonojen ihmissuhteiden myötä työuupumuksen tuntemukset lisääntyivät. Lisäksi runsaat aikapaineet työssä selittivät hieman miesten työuupumusta. Kaikkiaan työn stressitekijät ja taustatekijät selittivät 38 % naisten ja 19 % miesten työuupumuksen vaihtelusta ja mallit olivat myös tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Työtyytyväisyys ja työuupumus työn stressitekijöiden ja perheen hyvinvoinnin yhteyttä välittävinä mekanismeina

Taulukossa 6 on esitetty regressiomallit naisten ja miesten parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyttä selittävistä tekijöistä. Analyysi aloitettiin asettamalla työn stressitekijät parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyden selittäjiksi (malli 1). Ensimmäisellä askeleella otettiin mukaan taustatekijät. Taustatekijät selittivät 5 % naisten ja 1 % miesten parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Ainoa tilastollisesti merkitsevä selittäjä oli naisilla ikä: tyytyväisyys parisuhteeseen kasvoi ikääntymisen myötä. Vanhemmuustyytyväisyyden vaihtelua taustatekijät selittivät naisilla 2 % ja miehillä 5 %. Toisin kuin parisuhteessa, iällä oli merkitystä vain miesten ryhmässä. Miesten tyytyväisyys vanhemmuuteen väheni iän myötä.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn stressitekijät. Naisilla ikä pysyi edelleen ainoana merkitseväenä parisuhdetyytyväisyyden selittäjänä, sillä mikään yksittäinen työn stressitekijä ei merkitsevästi lisännyt mallin selitysosuutta. Taustatekijät ja työn stressitekijät selittivät yhteensä 16 % naisten parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta. Miesten kohdalla mallin selitysosuus oli naisia heikompi. Taustatekijät ja työn stressitekijät selittivät parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta vain 5 %, eikä mikään yksittäinen tekijä ollut tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Vanhemmuustyytyväisyyden kokemisessa työtuntien määrä oli merkitsevä yksittäinen selittäjä kummassakin sukupuoliryhmässä. Pitkät työpäivät siis vähensivät tutkittavien tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Myös työpaikan ihmissuhteiden laadulla oli merkitystä: kielteiseksi koetut ihmissuhteet vähensivät naisten tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Yhteensä työn stressitekijöillä, taustatekijät kontrolloiden, voitiin selittää 13 % naisten ja 14 % miesten vanhemmuustyytyväisyyden vaihtelusta.

Työtyytyväisyyden välittävää vaikutusta parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen tutkittiin tekemällä regressioanalyysi uudelleen ja asettamalla työtyytyväisyys selittäjäksi regressioanalyysiin ennen työn stressitekijöitä (malli 2). Työtyytyväisyys (taustatekijät kontrolloiden) selitti 8 % naisten parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta ja vähensi näin ollen huomattavasti työn stressitekijöiden selitysosuutta, 11 %:sta 5 %:iin eli yhteensä 6 %. Työtyytyväisyys toimi siis välittäjänä (mediaattorina) työn stressitekijöiden ja

Taulukko 6. Parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyden selittyminen työtyytyväisyydellä ja työn stressitekijöillä: hierarkkinen regressioanalyysi.

Selittäjät	Parisuhdetyytyväisyys		Vanhemmuustyytyväisyys	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Malli 1:				
1. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.20*	.07	.05	-.17*
2. Koulutus (paljon/ei mitään)	.03	.05	.08	.12
3. Kotona asuvien lasten lkm	.12	-.06	.11	.10
ΔR^2	.05	.01	.02	.05*
2. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.24**	.07	.07	-.14
2. Koulutus	.06	.01	.09	.07
3. Kotona asuvien lasten lkm	.06	-.06	.08	.09
<i>Työn stressitekijät</i>				
4. Työaika viikossa (h)	-.04	-.13	-.21*	-.17*
5. Työn epävarmuus (vähän/paljon)	-.18	-.08	.06	-.15
6. Vaikutusmahdollisuudet (vähän/paljon)	.02	.10	.02	.02
7. Aikapaineet (vähän/paljon)	-.15	.03	.10	.11
8. Ihmissuhteiden laatu (huono/hyvä)	.20	.06	.26*	.16
ΔR^2	.11*	.04	.11*	.09**
Kokonaisselitysaste R^2	.16**	.05	.13*	.14**
Malli 2:				
1. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
ΔR^2	.05	.01	.02	.05*
2. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.18*	.07	.03	-.20*
2. Koulutus	.01	.05	.06	.10
3. Lasten lkm	.08	-.06	.07	.08
<i>Hyvinvointi työssä</i>				
4. Työtyytyväisyys	.29***	-.03	.26**	.23**
ΔR^2	.08***	.00	.07**	.05**
3. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.22*	.10	.04	-.17*
2. Koulutus	.04	-.01	.07	.07
3. Lasten lkm	.06	-.05	.07	.09
<i>Hyvinvointi työssä</i>				
4. Työtyytyväisyys	.16	-.17	.20	.14
<i>Työn stressitekijät</i>				
5. Työaika viikossa	-.03	-.14	-.20*	-.16*
6. Työn epävarmuus	-.14	-.10	.10	-.12
7. Vaikutusmahdollisuudet	.00	.11	-.01	.01
8. Aikapaineet	-.13	.03	.13	.12
9. Ihmissuhteiden laatu	.14	.13	.19	.10
ΔR^2	.05	.05	.07	.05
Kokonaisselitysaste R^2	.18**	.07	.16*	.15**

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia. ΔR^2 viittaa selitysasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana.

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

parisuhdetyytyväisyyden välillä. Miehillä selitysosuudet olivat naisia heikompia ja vastaavaa välittävää mekanismia työn stressitekijöiden ja parisuhteen välillä ei havaittu. Kaikkiaan tutkitut tekijät selittivät 18 % naisten ja vain 7 % miesten parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta.

Vanhemmuustyytyväisyyden kokemisessa sukupuolten tulokset olivat saman suuntaiset. Työtyytyväisyys vähensi työn stressitekijöiden selitysosuutta 11 %:sta 7 %:iin eli 4 %, mutta tämän jälkeenkin työn stressitekijöille jäi selitysvaimaa: naisilla 7 % ja miehillä 5 %. Työtyytyväisyys siis välitti osittain työn stressitekijöiden yhteyttä vanhemmuuteen. Merkitsevä yksittäinen selittäjä, jolla oli siis suoraa vaikutusta vanhemmuustyytyväisyyteen, oli kummassakin ryhmässä työtuntien määrä viikossa, joka vähensi työntekijöiden tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Lisäksi miehillä ikä pysyi merkitseväenä vanhemmuustyytyväisyyttä alentavana tekijänä. Kaikkiaan työn stressitekijät ja työtyytyväisyys (taustatekijät kontrolloiden) selittivät 18 % naisten ja 20 % miesten vanhemmuustyytyväisyyden vaihtelusta.

Taulukossa 7 on esitetty regressiomalli naisten ja miesten parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyttä selittävistä tekijöistä, kun välittävänä tekijänä tutkittiin työuupumusta. Aluksi työuupumus asetettiin regressiomalliin selittäjäksi ennen työn stressitekijöitä (malli 2). Parisuhdetyytyväisyyden tarkastelussa analyysi osoitti, että naisilla työuupumus vähensi työn stressitekijöiden selitysosuutta 4 %, kun taas miehillä vastaavaa ei ilmennyt. Työuupumus toimi siis osittaisena mediaattorina työn stressitekijöiden ja parisuhdetyytyväisyyden välillä naisten kohdalla. Miehillä mallin selitysosuus jäi varsin pieneksi, eikä mikään yksittäinen muuttuja merkitsevästi selittänyt parisuhdetyytyväisyyttä. Yhteensä tutkitut muuttujat selittivät 19 % naisten ja vain 6 % miesten parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta.

Vanhemmuuden kokemisessa sukupuolten tulokset olivat yhteneväiset. Työuupumus vähensi hieman työn stressitekijöiden selitysosuutta sekä naisten (2 %) että miesten (3 %) kohdalla, mutta tästä huolimatta työn stressitekijöille jäi vielä selitysvaimaa. Työn stressitekijöistä työtuntien määrä viikossa oli jälleen yksi merkitsevä selittäjä, joka vähensi sekä miesten että naisten tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Naisilla hyvät ihmissuhteet ja miehillä runsaat aikapaineet lisäsivät tyytyväisyyttä vanhemmuuteen. Työuupumuksen voidaan siis sanoa toimivan osittaisena mediaattorina työn stressitekijöiden ja vanhemmuuden välillä, samaan tapaan kuin työtyytyväisyys. Kaikkiaan

Taulukko 7. Parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyden selittyminen työuupumuksella ja työn stressitekijöillä: hierarkkinen regressioanalyysi.

Selittäjät	Parisuhdetyytyväisyys		Vanhemmuustyytyväisyys	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Malli 1:				
1. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.20*	.07	.05	-.17*
2. Koulutus (paljon/ei mitään)	.03	.05	.08	.12
3. Kotona asuvien lasten lkm	.12	-.06	.11	.10
ΔR^2	.05	.01	.02	.05*
2. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.24**	.07	.07	-.14
2. Koulutus	.06	.01	.09	.07
3. Kotona asuvien lasten lkm	.06	-.06	.08	.09
<i>Työn stressitekijät</i>				
4. Työaika viikossa (h)	-.04	-.13	-.21*	-.17*
5. Työn epävarmuus (vähän/paljon)	-.18	-.08	.06	-.15
6. Vaikutusmahdollisuudet (vähän/paljon)	.02	.10	.02	.02
7. Aikapaineet (vähän/paljon)	-.15	.03	.10	.11
8. Ihmissuhteiden laatu (huono/hyvä)	.20	.06	.26*	.16
ΔR^2	.11*	.04	.11*	.09**
Kokonaisselitysaste R^2	.16**	.05	.13*	.14**
Malli 2:				
1. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
ΔR^2	.05	.01	.02	.05*
2. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.20*	.07	.06	-.15*
2. Koulutus	.04	.04	.08	.09
3. Lasten lkm	.08	-.06	.09	.10
<i>Hyvinvointi työssä</i>				
4. Työuupumus	-.29***	-.15	-.19*	-.30***
ΔR^2	.08***	.02	.04*	.09***
3. askel				
<i>Taustamuuttujat</i>				
1. Ikä	.23*	.08	.06	-.14
2. Koulutus	.05	.00	.08	.06
3. Lasten lkm	.06	-.05	.08	.09
<i>Hyvinvointi työssä</i>				
4. Työuupumus	-.19	-.12	-.16	-.26***
<i>Työn stressitekijät</i>				
5. Työaika viikossa	-.01	-.12	-.19*	-.16*
6. Työn epävarmuus	-.15	-.06	.07	-.11
7. Vaikutusmahdollisuudet	.04	.10	.03	.03
8. Aikapaineet	-.06	.05	.18	.16*
9. Ihmissuhteiden laatu	.15	.03	.22*	.08
ΔR^2	.06	.03	.09*	.06
Kokonaisselitysaste R^2	.19**	.06	.15*	.20***

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia. ΔR^2 viittaa selitysasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana.

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

työn stressitekijöillä ja työuupumuksella (taustatekijät kontrolloiden) voitiin selittää 15 % naisten 20 % miesten vanhemmuustyytyväisyyden vaihtelusta.

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkastelun pääkohteena oli työn stressitekijöiden yhteydet parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen. Tutkimus rajattiin työssä käyviin ja parisuhteessa eläviin henkilöihin (n = 523), joista miehiä ja naisia oli suunnilleen saman verran. Tutkittavat edustivat sosioekonomiselta asemaltaan työelämän eri ammattiasemia, joten tulosten voidaan olettaa olevan yleistettävissä suomalaisen työelämään yleisemminkin. Tutkimustuloksia tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon, että kolmannes kummastakin sukupuolesta kuului 45-54-vuotiaitten ikäryhmään ja että kaikkien vastanneiden keski-ikä oli noin 43 vuotta. Näin ollen tulokset esimerkiksi työn stressitekijöiden yhteydestä perheen hyvinvointiin voidaan ajatella olevan yleistettävissä lähinnä keski-ikäisiin, suomalaisiin työntekijöihin, jotka avioliittoa useammin elävät avioliitossa.

Tutkimus osoitti, että työn stressitekijöiden yhteydet perheen hyvinvointiin välittyivät pääasiassa epäsuorasti, työssä koetun hyvinvoinnin kautta. Näin ollen saatu tulos tukee tutkimuksessa asetettua hypoteesia ja on yhteneväinen usean muun tutkimuksen kanssa (ks. Barling & MacEwenin, 1992; Kinnunen & Pulkkinen, 1999; Mauno & Kinnunen, 1999a; Steward & Barling, 1996). Tulos antoi tukea myös siirräntäteorialle, jonka mukaan niin myönteiset kuin kielteiset kokemukset siirtyvät yhdeltä alueelta (esim. työstä) toiselle (esim. perheeseen) (ks. Barling, 1990; Lambert 1990; Leiter & Durup, 1996). Työn stressitekijöiden vaikutukset perheen hyvinvointiin eivät kuitenkaan välittyneet miehillä ja naisilla samalla tavalla, vaan rakennetut mallit erosivat toisistaan sekä välittävien tekijöiden että yhteyksien voimakkuuden osalta.

Hypoteesin mukaisesti työssä koettu hyvinvointi toimi välittävänä tekijänä työn stressitekijöiden ja parisuhteen välillä, mutta vain naisten kohdalla. Miehillä vastaavaa välittävää mekanismia ei havaittu. Muissa tutkimuksissa työssä koetun hyvinvoinnin on

todettu toimivan välittävänä tekijänä työn stressitekijöiden ja parisuhteen välillä sukupuolesta riippumatta (vrt. esim. Barling & MacEwen, 1992; Mauno & Kinnunen, 1999a). Naisilla työtyytyväisyys välitti työn stressitekijöiden yhteyttä parisuhdetyytyväisyyteen ja myös työuupumuksella oli merkitystä. Työuupumus toimi osittaisena välittäjänä (mediaattorina) työn stressitekijöiden ja parisuhdetyytyväisyyden välillä. Naisten parisuhdetyytyväisyyttä voidaan siis kuvata rakennetun mallin mukaisesti: työn stressitekijät ennustavat työtytymättömyyttä sekä lisäävät väsymyksen ja riittämättömyyden tuntemuksia työssä, jotka puolestaan heijastuvat kielteisesti parisuhteeseen. Yksittäisistä selittäjistä kuitenkin ainostaan iällä oli merkitystä siten, että naisten tyytyväisyys parisuhteeseen lisääntyi ikääntymisen myötä. Miehillä työssä koettu hyvinvointi ei välittänyt työn stressitekijöiden yhteyttä parisuhdetyytyväisyyteen eikä itse asiassa mikään yksittäinen työn stressitekijä ollut merkitsevä parisuhdetyytyväisyyden selittäjä. Tulkintoja tehdessä on kuitenkin muistettava, että kyseessä on poikkileikkauksena toteutettu kyselytutkimus, joka asettaa tiettyjä rajoituksia tulkinnoille. Tarkkojen syy- ja seuraussuhteiden sijaan voidaan vain todeta, että tutkimuksessa esitetyt vaikutukset ovat viime kädessä ilmiöiden välisiä yhteyksiä.

Työssä koettu hyvinvointi välitti osittain työn stressitekijöiden yhteyttä vanhemmuuteen kummassakin sukupuoliryhmässä, joten tältä osin tutkimukselle asetettu hypoteesi sai tukea ja oli yhteneväinen usean muun tutkimuksen kanssa (ks. Kinnunen & Pulkkinen, 1999; Stewart & Barling, 1996). Työtyytyväisyys ja työuupumus eivät kuitenkaan toimineet mediaattoreina siinä määrin kuin oletettiin, vaan työn stressitekijöillä oli myös suoraa vaikutusta vanhemmuustyytyväisyyteen. Olennaisimmaksi työn stressitekijäksi vanhemmuuden näkökulmasta osoittautui työaika viikossa sekä naisilla että miehillä. Tulos on yhdenmukainen Voydanoffin ja Donnelyn (1998) tutkimuksen kanssa, jossa havaittiin pitkien työpäivien heijastuvan kielteisesti vanhemmuuteen. Naisilla viikottaisen työtuntimäärän lisäksi runsaat aikapaineet sekä työpaikan huonot ihmissuhteet heijastuivat kielteisesti vanhemmuustyytyväisyyteen. Toisin kuin parisuhdetyytyväisyyden kohdalla, iällä oli merkitystä vain miesten ryhmässä. Ikääntymisen myötä miesten tyytyväisyys vanhemmuuteen väheni. Naisten ja miesten vanhemmuustyytyväisyyttä voidaan siis mallintaa seuraavasti: työn stressitekijät ennustavat tyytymättömyyttä omaan työhön sekä väsymyksen riittämättömyyden tuntemuksia, jotka heijastuvat kielteisesti vanhemmuuteen.

Työn stressitekijöiden yhteydet perheen hyvinvointiin olivat siis pääasiassa epäsuoria, mutta korrelaatioiden perusteella työllä oli myös lieviä suoria yhteyksiä perheen hyvinvointiin. Miehillä työn epävarmuus ja työpaikan ihmissuhteet olivat yhteydessä perheen hyvinvointiin eli mitä enemmän työn epävarmuutta ja kielteisiä ihmissuhteita työssä koettiin, sitä tyytymättömämpiä miehet olivat parisuhteeseensa ja vanhemmuuteensa. Sekä naisilla että miehillä työn vaikutusmahdollisuudet olivat yhteydessä parisuhteeseen eli mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssä koettiin, sitä tyytyväisempiä tutkittavat olivat parisuhteeseensa. Myös muissa tutkimuksissa työllä on havaittu olevan lieviä suoria yhteyksiä perheen hyvinvointiin (vrt. esim. Greenberger & O'Neil, 1993; Hughes & Galinsky, 1994; Kinnunen ym., 1997). Perheen hyvinvoinnin selittäjiä etsittäessä analyysi kuitenkin osoitti, että edellä mainitut työn stressitekijät eivät juuri selittäneet perheessä koettua hyvinvointia. Yksittäisistä stressitekijöistä työtuntien määrä viikossa nousi merkitseväksi selittäjäksi miesten ryhmässä, vaikka korrelaatioiden perusteella olisi voinut olettaa sillä olevan merkitystä vain naisten kohdalla. Tuloksien ristiriitaisuuteen vaikuttaa todennäköisesti se, että tutkitut muuttajat korreloivat keskenään. Tämä ns. multikollineaarisuusongelma aiheuttaa sattumanvaraisuutta muuttujien välisiin yhteyksiin ja näin ollen vaikeuttaa todellisten selittäjien nimeämistä ja tulosten tulkintaa (Widrich & Ortlepp, 1994).

Tutkimuksessa etsittiin myös työtyytyväisyyden ja työuupumuksen keskeisiä selittäjiä. Selittäjien tunnistaminen on tärkeää, koska työtyytyväisyyttä ja työuupumusta ennustavien tekijöiden tunteminen parantaa työnjohdon mahdollisuuksia ehkäistä kielteisiä tunteita näihin tekijöihin vaikuttamalla (Cordes, Dougherty & Blum, 1997). Tässä tutkimuksessa työuupumuksen osa-alueista tarkasteltiin vain emotionaalista ylirasittumista. Vaikka voimakas ja pitkäaikainen väsymys onkin Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan oireyhtymän keskeisin ilmenemismuoto, olisi ollut suotavaa arvioida myös kyynisyyttä ja alentunutta suorituskyvyn tunnetta. Toisaalta myös muissa tutkimuksissa on keskitytty tutkimaan työuupumuksen osa-alueista juuri emotionaalista ylirasittumista, mikä mahdollistaa tämän ja aikaisempien tutkimus tulosten vertaamisen keskenään (ks. esim. Jones & Fletcher, 1993; Kinnunen & Pulkkinen, 1999; Mauno & Kinnunen, 1999a,b).

Työn stressitekijät selittivät merkitsevästi työtyytyväisyyttä ja työuupumusta. Työpaikan hyvät ihmissuhteet ennustivat vähäistä työuupumusta ja korkeaa työtyytyväisyyttä sekä miehillä että naisilla. Tulos tuntui luonteelta, koska työntekijät

kohdistavat nykyään yhä suurempia odotuksia työpaikan ihmissuhteisiin ja työilmapiiri vaikuttaa suuresti siihen, kuinka mielekkääksi työntekijät kokevat työnsä (Väänänen, 1990). Työpaikan ihmissuhteiden on todettu myös muissa tutkimuksissa olevan keskeinen työtyytyväisyyteen (Kalimo, 1987; Maslach, 1986; Vartiovaara, 1996) ja työuupumukseen (Toppinen & Kalimo, 1995) vaikuttava tekijä. Työpaikan ihmissuhteiden tarkastelu taustamuuttujittain (sp, ikä koulutus) osoitti, että 35-44-vuotiaiden ryhmässä naiset kokivat esimiehesuhteensa positiivisemmiksi kuin miehet. Lisäksi ammatillisen koulutuksen käyneiden ryhmässä naiset olivat merkitsevästi tyytyväisempiä työtoverisuhteisiinsa kuin miehet. Työuupumuksen kokemisessa ikäryhmässä 45-54-vuotiaat naiset tunsivat uupumusta miehiä enemmän, samoin korkeakoulutuksen ryhmässä naiset olivat miehiä uupuneempia. Lisäksi ikäryhmässä 35-44-vuotiaat ammatillisen koulutuksen käyneet kokivat väsymystä korkeakoulun käyneitä enemmän.

Työn aikapaineet selittivät merkitsevästi naisten työuupumusta, kun taas miehillä aikapaineiden yhteys työuupumukseen oli naisia vähäisempää. Tämän tutkimuksen kanssa yhteneväisiä tuloksia ovat saaneet esimerkiksi Kalimo ja Toppinen (1997), jotka havaitsivat suomalaisten työuupumusta koskevassa tutkimuksessaan runsaiden aikapaineiden ennustavan työuupumusta ja väsymysasteisen uupumuksen olevan yleisempää naisilla kuin miehillä. Myös Tilastokeskuksen pitkittäistutkimuksessa todettiin aikapaineiden aiheuttavan uupumusta erityisesti naisilla (Lehto, 1998). Tutkimuksessa todettiin sukupuolten ajattelevan aikapaineiden syistä ja seurauksista eri tavoin. Naiset katsovat olevansa osasyllisiä kiireiseen työtahtiin, koska ottavat liian paljon töitä itselleen. He ovat huolissaan työpaikan ilmapiiristä, lisääntyneestä väsymyksestä ja runsaista poissaoloista. Työuupumuksen ehkäisyssä olisi syytä kiinnittää huomiota siihen, että liian pitkälle viety tuottavuus- ja tehokkuusajattelu on sekä työntekijän että työorganisaation tuloksellisuutta heikentävä tekijä. Keskeistä olisi lisätä työn itsenäisen säätelyn mahdollisuutta, mutta toisaalta myös tukea rajojen asettamista silloin, kun henkilökohtainen työhön sitoutuminen on ylikorostunutta ja tavoitteet epärealistisia (Kalimo & Toppinen, 1997).

Epävarmuus työn jatkuvuudesta selitti naisten ja miesten työtyytyväisyyttä. Tulos on yhteneväinen Vahteran ja Pentin (1995) tutkimuksen kanssa, jossa todettiin työssä tapahtuneiden kielteisten muutosten ja työn epävarmuuden selittävän työtyytyväisyyttä. Miehillä myös ikä oli merkitsevä selittäjä, sillä työtyytyväisyyden aste näytti kasvavan iän

myötä. Epävarmuus työn jatkuvuudesta selitti naisilla lisäksi työuupumusta. Myös Maunon ja Kinnusen (1999b) pitkittäistutkimuksessa todettiin, että työn epävarmuus aiheuttaa lisääntyntä uupumusta naisilla, muttei miehillä. Tässä tutkimuksessa syy-seuraussuhteen tarkasteleminen ei ollut mahdollista, sillä tutkimus perustui poikkileikkausaineistoon. Työn epävarmuuden ja työuupumuksen välisen syy-seuraussuhteen arvioimiseksi olisi toteutettava pitkittäistutkimus. Tässä tutkimuksessa kuitenkin havaittiin työn epävarmuuden kasvavan vanhimpia ikäryhmiä kohti tultaessa ja että epävarmuutta työn jatkuvuudesta koettiin merkitsevästi enemmän ammatillisen koulutuksen käyneiden kuin ammatillisen opiston käyneiden joukossa.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, kuinka tutkittavat kokevat työnsä, parisuhteensa ja vanhemmuutensa. Tulosten mukaan sukupuolten kokemukset työn stressitekijöistä sekä hyvinvointia kuvaavista tekijöistä olivat melko samanlaisia, vaikka useat tutkimukset ovat todenneet sukupuolten eroavan niiden kokemisessa (ks. esim. Roxburgh, 1996; Wiersma, 1990). Sukupuolet erosivat ainoastaan työn epävarmuuden ja vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa. Miehet kokivat työssään enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja vähemmän epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuin naiset. Tuntuu luontevalta, että miehet kokisivat enemmän epävarmuutta työn jatkuvuudesta, koska perinteisen roolijaon mukaan miehet olettavat edelleen kantavansa päävastuun työelämästä ja naiset kotitaloudesta (Willinger, 1993). Toisaalta väitetään, että työn ja perheen vuorovaikutus on muuttumassa ns. uuden isyyden myötä, jossa isät pyrkivät tietoisesti täysimääräiseen isyyteen ja jossa perinteisillä roolijaoilla ei ole enää merkitystä (Huttunen, 1994). Tämän tutkimuksen tuloksen taustalla voi olla se tosiasia, että naiset työskentelivät useammin määräaikaaisessa työsuhteessa ja osa-aikatyössä kuin miehet. Tämän päivän yritykset näkevät edelleen naiset ihmisiksi, jotka saavat osan elatustaan puolisoltaan, minkä vuoksi he osa-aikaistavat juuri naisten töitä (Julkunen & Nätti, 1995).

Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää työssä koetun hyvinvoinnin lisäksi myös muita työn ja perheen yhteyttä välittäviä tekijöitä, kuten globaalia itsearvostusta, jonka on havaittu vaikuttavan tunteiden ilmaisuun ja olevan yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin. Grimm-Thomasin ja Perry-Jenkinsin (1994) tutkimuksessa positiiviset kokemukset työstä lisäsivät vanhemman itsearvostusta, joka puolestaan heijastui vanhemmuuteen rakentavana ja hyväksyvänä kasvatustapana. Alhaisen itsearvostuksen on puolestaan todettu olevan yhteydessä vanhempien ankaraan ja torjuvaan kasvatustapaan

(Galambos & Maggs, 1990; MacEwen & Barling, 1991). Aikaisemmissa tutkimuksissa mediaattoreina on itsearvostuksen ohella tarkasteltu mm. kielteistä mielialaa (depressiivisyyttä), keskittymiskyvyn puutetta sekä työn ja perheen yhteen sovittamista (ks. esim. Barling & MacEwen, 1992; Pittman, 1994).

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin kyselymenetelmällä, mikä asettaa tiettyjä rajoituksia tulosten tulkinnalle. Esimerkiksi se, että kaikki tieto saadaan tutkittavilta itseltään aiheuttaa ongelmia. Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin yhteyksien selittämisessä yhteydet voivat selittyä sillä, että ilmiöitä mitataan samalla mittarilla. Tällöin muun muassa vastaustaipumukset voivat vahvistaa yhteyksiä. Lisäksi tutkimuksen poikkileikkausasetelman vuoksi syyt ja seuraukset tutkitaan yhtä aikaa, mikä luonnollisesti on ongelmallista. Myös itsearvioinnit esimerkiksi työn stressitekijöistä voivat olla virheellisiä, jos vastaaja pyrkii välittämään todellista myönteisemmän kuvan itsestään ja jaksamisestaan. Toisaalta tutkittavat vastasivat kyselyyn nimettöminä, joten tällaiselle vastauspyrkimykselle ei ole oletettavasti erityistä syytä.

Työn ja perheen vuorovaikutuksen mahdollisimman laaja-alainen tutkimus on tärkeää, kun halutaan ehkäistä työn stressitekijöiden haittavaikutuksia perhe-elämään. Tämän tutkimuksen perusteella työn ja perheen vuorovaikutuksessa olisi tärkeää kiinnittää huomiota ainakin kolmeen seikkaan. Ensinnäkin työtuntien määrä viikossa näyttäisi olevan merkitsevä työn stressitekijä, joka vaikuttaa erityisesti vanhemmuuteen. Pitkät työpäivät vievät vanhemman voimavaroja siinä määrin, että työpäivän jälkeen hän tuntee itsensä väsyneeksi ja voimattomaksi kasvatustehtävän edessä. Etenkin keski-ikäiset vanhemmat tekevät pitkiä työpäiviä. Tietoa ylipitkän työajan lisäämistä haittavaikutuksista on ollut jo vuosikymmeniä, mutta tästä huolimatta tämän päivän suuntaus näyttää olevan todellisen työajan pitkittymiseen (Kalimo & Toppinen, 1997). Työelämässä tarvitaan nyt työelämän rakenteisiin kohdistuvia toimenpiteitä, kuten etätöiden lisäämistä, työn jakamista sekä mahdollisuutta perhevapaisiin. Lisäksi olisi tärkeää huolehtia, että kumpikin vanhemmista todella pystyy hyödyntämään näitä. Toiseksi työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi olisi syytä lisäksi kiinnittää huomiota työpaikan ihmissuhteisiin, sillä myönteiseksi koetut ihmissuhteet ovat voimakkaasti yhteydessä työntekijöiden kokemaan työuupumukseen ja työtyytyväisyyteen. Kolmanneksi työn johdon tulisi kehittää työn laatua vähentämällä aikapaineita sekä palkkaamalla lisähenkilöstöä, sillä kiire ja kireät aikataulut ovat yhteydessä työuupumuksen esiintymiseen naisilla ja osittain myös miehillä. Naisilla

kiireisen työn vaikutukset heijastuvat kielteisesti myös perheen hyvinvointiin.

Perinteiset ratkaisutavat, joilla työn ja perheen yhteen sovittamista on pyritty helpottamaan (esim. liukuvat työajat, osa-aikatyö), ovat edelleen pääasiassa naisten käyttämiä ja pelkästään käytettyinä riittämättömiä tasapainottamaan työn ja perheen välistä ristiriitaa. Rinnalle tarvittaisiin tavoitteiden selkeää priorisointia ja työn joustavuuden lisäämistä, esim. kehittämällä sellaisia työskentelytapoja, jotka vähentävät tiukkoja aikatauluja ja lisäävät työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Lisäksi ammattitaidon kehittymisestä olisi huolehdittava ja autettava työntekijöitä tunnistamaan voimavaransa ylikuormittavien työtilanteiden hallitsemiseksi.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat uusimman eurooppalaisen työolotutkimuksen (Lehto & Sutela, 1999) tuloksia, jonka mukaan suomalaisessa työelämässä eletään parhaillaan suuren murroksen aikaa. Suomalaiset naiset ovat eurooppalaisia kanssasisariaan aktiivisemmin mukana työelämän kehittämistoiminnassa, mutta samalla joutuvat keskimääräistä rasittavampaan työtilanteeseen. Näyttää siis siltä, työelämän tehostaminen on tuonut mukanaan varsin paineisen työelämän, jonka vaikutukset näkyvät työntekijän hyvinvoinnin lisäksi myös perhe-elämässä.

LÄHTEET

- Alho, K (1994). Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen. Teoksessa K. Lindström (toim.), Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Barling, J. (1990). Employment, stress and family functioning. New York: John Wiley.
- Barling, J., & MacEwen, K.E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573-583.
- Beer, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Busby, D.N., Christensen, C., Crane, D.R., & Larson, J.H. (1995). A revision of the Dyadic Adjustment Scale for use with distress and nondistressed couples: Construct hierarchy and multidimensional scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, 21 (3), 289-308.
- Caplan, R.D., Cobb, S., Frech, J.R.P., & Pinneau (1980). Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. Michigan: Survey Research Centre, Institute of Social Research and University of Michigan.
- Cartwright.S., & Cooper, C.L. (1997). Managing workplace stress. Thousand Oaks: Dage Publications.
- Cordes, C.L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: a comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- Elo, A-L. (1989). Teollisuustyön psyykkinen kuormitus. *Työ ja Ihminen*, lisänumero 1.
- French, J.R.P., Caplan, R.D., & Van Harrison, R. (1982). The mechanism of job and strain. New York: Wiley.
- Frone, M.R., Russel, 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.
- Galambos, N.L., & Maggs, J.L. (1990). Putting mothers' work-related stress in perspective: Mothers and adolescents in dual-earner families. *Journal of Early Adolescence*, 10, 313-328.
- Greenberger, E., & O'Neill (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role related experiences in the constructions of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 30, 990-1002.
- Grimm-Thomas, K., & Perry-Jenkins, M. (1994). All in a day's work: Job experiences, self-esteem, and fathering in working-class families. *Family Relations*, 43, 174-181.
- Heiske, P. (1997). *Hyvinvointia työyhteisöön*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Huges, D., & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Huttunen, J. (1994). *Isyys ja miehisuus: isä perhepsykologisessa tutkimuksessa*. Teoksessa J. Virkki (toim.), *Ydinperheestä yksilöllistyviin perheisiin* (45-66). Porvoo: WSOY.
- Jackson, P.R., Wall, T.D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measure of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 753-762.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. Teoksessa J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (toim.), *Job insecurity. Coping with jobs at risk* (s. 23-40). London: Sage.
- Jansen, P.G.M., Kerkstra, A., Abu-Saad, H.H., & van Der Zee, J. (1996) The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 33, 407-421.
- Johansson, A., & Kalimo, R. (1985). *Lennonjohtajan työn kuormittavuus, yksilölliset tekijät ja terveys*. Katsauksia 74. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Johnson, J.V., & Johansson, G. (1991). *The psychosocial work environment: work organizations, democratization and health*. New York: Baywood.
- Jones, F., & Fletcher, B.C. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. *Human Relations*, 46, 881-896.
- Kalimo, R. (1987). *Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä*. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu* (s.50-72).

Helsinki: Työterveyslaitos

- Kalimo, R., Olkkonen, M., & Toppinen, S. (1993). Työolot, yksilölliset tekijät ja koettu terveys. *Työ ja Ihminen*, lisännumero 4.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U. (1993). Stressi ja sen hallinta. Teoksessa K-L. Kuusinen (toim.), *Terveyspsykologia* (64-81). Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Kinnunen, U. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus.(2.painos). Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), *Lapsesta aikuiseksi* (s.46-58). Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoitten kokemana. *Psykologia*, 32(2), 105-115.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995). Työn ja perheen vuorovaikutus naisten ja miesten elämässä. *Psykologia*, 30, 381-389.
- 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., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 243-260.
- Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (1999). Linking job characteristics to parenting behavior via job-related affect. Teoksessa J. Gerris (toim.), *Dynamics of Parenting* (julkaistavaksi hyväksytty käsikirjoitus).
- Kurdek, L.A. (1998). Prospective predictors of parenting satisfaction for fathers and mothers with young children. *Journal of Family Psychology*, 12 (1), 56-65.
- Lambert, S.J., (1990). Process linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lehto, A-M. (1998). Time pressure as a stress factor. *Society and Leisure*, 21 (2), 493- 509.

- Lehto, A-M., & Sutela, H. (1998). Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Työmarkkinat 12/1998. Tilastokeskus.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (1999). Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 19/1999. SVT.
- Leiter, M.P., & Durup, M.J. (1996). Work, home and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Leskinen, R. (1987). Työpaikan ihmissuhteet. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia. Terveys, työ ja elämän laatu.* (s. 115-126). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lindström, K. (1993). Suomalaiset työssä: työympäristö ja työterveys eri toimialoilla. *Työ ja Ihminen*, 7, lisänumero 2.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Division of Research. Graduate School of Business Administration. Harvard University: Boston.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M.D. Dunnette (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- MacEwen, E., & Barling, J. (1991). Effects of maternal employment experiences on children's behavior via mood, cognitive difficulties and parenting behavior. *Journal of Marriage and Family*, 53, 635-644.
- Maslach, C. (1986). *Burnout: the cost of caring.* New York: Prentice Hall.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1998). Työn epävarmuus ja itsearvostus: vuoden seurantatutkimus neljässä organisaatiossa. *Psykologia*, 33, 186-195.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999a). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 279-895.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999b). Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2 (2), 147-171.
- Nurminen, E., & Roos, J.P: (1991). Model of parenting: Between generations and classes. Teoksessa U. Björnberg (toim.), *European parents in the 1990s. Contradictions and comparisons* (s.123-140). New Brunswick: Transaction Publishers.
- Pittman, J.F. (1994). Work/family fit as mediator of work factors on marital tension:

- Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47, 183-209.
- Roxburgh, S. (1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, 37, 265-277.
- Sauter, J.T., Hurrell, S., & Cooper, C.L. (1989). *Job control and worker health*. New York: John Wiley.
- Spanier, G.B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Spector, P.E., & Jex, S.M. (1999). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology* (julkaistavaksi hyväksytty käsikirjoitus).
- Stewart, W., & Barling, J. (1996). Father's work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 221-232.
- Toppinen, S., & Kalimo, R. (1995). Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen pätevyyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. *Työ ja ihminen*, 9 (4), 235-254.
- Vahtera, J., & Pentti, J. (1995). *Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartiainen, M. (1989). *JDS - Job Diagnostic Survey - katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia. Raportti no. 112*.
- Vartiavaara, I. (1996). *Burnoutista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita*. (2. painos). Helsinki: Otava.
- Widrich, L., & Ortlepp, K. (1994). The mediating role of job satisfaction in the work stress-Marital interaction relationship. *South African Journal of Psychology*, 24 (3), 122- 131.
- Wiersma, U.J. (1990). Gender differences in job attribute preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 231-243.

- Willinger, B. (1993). Resistance and change: College men's attitudes toward family and work in the 1980s. Teoksessa J. Hood (toim.), *Men, work and family* (s.108-130). Newbury Park: Sage.
- Voydanoff, P., & Donnelly, B.W. (1998). Parents' risk and protective factors as predictors of parental well-being and behavior. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 344-355.
- Väänänen, A. (1990). Tuottavuus paranee - paraneeko elämä. *Katsauksia 109*. Helsinki: Työterveyslaitos.

KOTITALOUS, TYÖ JA HYVINVOINTI 1999



Jyväskylän yliopisto

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

I TAUSTATIEDOT

1. Sukupuolesi

- 1 nainen
- 2 mies

2. Syntymävuotesi 19_____

3. Millainen ammatillinen koulutus Sinulla on?

- 1 ei mitään ammatillista koulutusta
- 2 työllisyys- tai ammatillinen kurssi (vähintään 3 kk)
- 3 ammatillinen koulu
- 4 ammatillinen opisto
- 5 korkeakoulututkinto

4. Montako henkeä talouteesi (itsesi mukaan lukien) kuuluu? _____ henkeä

5. Siviilisäätysi tällä hetkellä

- 1 naimaton
- 2 avioliitossa
- 3 avoliitossa
- 4 asumuserossa tai eronnut
- 5 leski

**6. Jos olet avio- tai avoliitossa, minä vuonna muutit asumaan yhteen nykyisen puolisosasi kanssa
Vuosi 19 _____**

7. Jos olet avio- tai avoliitossa, onko puolisosi nykyisin

- 0 en ole avio/avoliitossa
- 1 palkansaaja
- 2 yrittäjä tai maanviljelijä
- 3 työtön tai lomautettu
- 4 opiskelija
- 5 eläkkeellä
- 6 hoitaa omaa kotitaloutta
- 7 tekee jotain muuta, mitä? _____

8. Onko Sinulla kotona asuvia lapsia?

- 0 ei
- 1 kyllä, montako lasta? _____ lasta

9. **Jos Sinulla on kotona asuvia lapsia, minkä ikäisiä nämä lapset ovat** (nuorimmasta alkaen; merkitse iät, ei syntymävuosia)
1. lapsi _____ v (nuorin) 2. lapsi _____ v 3. lapsi _____ v
 4. lapsi _____ v 5. lapsi _____ v 6. lapsi _____ v (vanhin)
10. **Jos perheeseen kuuluu alaikäinen lapsi, joka ei ole vanhempien yhteinen, perhettä voidaan nimittää uusperheeksi. Onko perheesi uusperhe?**
 0 ei
 1 kyllä
11. **Tarvitseeko joku lähiomaisesi (esim. vanhempasi tai isovanhempasi) Sinulta erityistä hoitoa tai apua? Tässä lähiomaisella ei tarkoiteta terveitä lapsia.**
 1 ei koskaan
 2 muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
 3 kerran kuukaudessa tai harvemmin
 4 muutaman kerran kuukaudessa
 5 kerran viikossa
 6 muutaman kerran viikossa
 7 joka päivä
12. **Kuinka monta vuotta olet yhteensä ollut ansiotyössä elämäsi aikana? (työkokemus laskeaan 15-vuotiaasta lähtien) _____ vuotta**
13. **Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana?**
 0 en
 1 kyllä, kuinka monta kertaa? _____ kertaa
14. **Kuinka monta kuukautta olet yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna tänä aikana?**
 _____ kuukautta
15. **Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten pääasiallista toimintaasi tällä hetkellä?**
 1 palkansaaja
 2 yrittäjä tai maanviljelijä
 3 työtön tai lomautettu palkatta
 4 opiskelija
 5 eläkkeellä
 6 hoidat omaa kotitaloutta (tai olet vanhempainlomalla tai hoitovapaalla)
 7 teet jotain muuta, mitä? _____

SEURAAVAT KYSYMYKSET (16-49) KOSKEVAT VAIN TYÖSSÄ OLEVIA. JOS ET OLE TYÖSSÄ, SIIRRY KYSYMYKSEEN 50 (sivulle 11).

Mikäli toimit yrittäjänä, vastaa kysymyksiin 16-49 mahdollisuuksiesi mukaan.

Jos sinulla on useita työpaikkoja, vastaa päätoimeasi koskien.

II TYÖOLOJEN

16. Mikä on työnantajasi?

- 1 valtio
- 2 kunta tai kuntayhtymä
- 3 yksityinen työnantaja
- 4 oma yritys

17. Mikä on työnantajasi toimiala?

1 maa- ja metsätalous	9 kiinteistö- ja puhtaustalot
2 teollisuus, energiahuolto	10 liike-elämän palvelut
3 rakentaminen	11 julkinen hallinto, maanpuolustus
4 kauppa	12 koulutus ja tutkimus
5 majoitus- ja ravitsemustoiminta	13 terveys- ja sosiaalipalvelut
6 kuljetus	14 virkistys- ja kulttuuripalvelut
7 tietoliikenne	15 järjestö- ja uskonnollinen toiminta
8 rahoitus- ja vakuutustoiminta	16 muu toimiala

18. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi? (vastaa mahdollisimman täsmällisesti, esimerkiksi ei työmies vaan putkiasentaja)

19. Mikä seuraavista kuvauksista vastaa mielestäsi parhaiten nykyistä ammattiasemaasi?

Vaihtoehtojen perässä on annettu esimerkkejä asemaa vastaavista ammattinimikkeistä.

- 1 työntekijä (esim. trukinkuljettaja, sairaala-apulainen, keittäjä)
- 2 alempi toimihenkilö (esim. myyntineuvottelija, toimistosihteeri, ohjelmoija, sairaanhoitaja)
- 3 johtava alempi toimihenkilö (esim. osastonhoitaja, työnjohtaja, vuoromestari)
- 4 ylempi toimihenkilö (esim. lastentarhanopettaja, lakimies, lääkäri, psykologi, ekonomi)
- 5 johtava ylempi toimihenkilö (esim. toimitusjohtaja, ylilääkäri, kehittämisspäällikkö)
- 6 yrittäjä
- 7 työskentely perheenjäsenen yrityksessä

20. Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisessä työpaikassasi? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta mukaan lukien äitiyslomat, lomautukset yms.)

_____ vuotta

21. **Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?**
 0 ei
 1 kyllä, alaisuudessani työskentelee _____ henkeä
22. **Onko nykyinen työsuhteesi?**
 1 pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva
 2 määräaikainen tai tilapäinen
23. **Oletko**
 1 kokoaikatyössä?
 2 osa-aikatyössä?
24. **Kuinka monta tuntia viikossa työskentelet tavallisesti päätoimessasi? Laske päätoimeen liittyvät kotona tekemäsi työt ja ylityöt mukaan.**
 _____ tuntia/viikko
25. **Kuinka usein teet**
- | | viikoittain | vähintään kerran
kuukaudessa | harvemmin | en
koskaan |
|---|-------------|---------------------------------|-----------|---------------|
| 1. ylityötä, josta saat korvauksen
rahana tai vapaana? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. ylityötä, josta et saa korvausta? | 1 | 2 | 3 | 4 |
26. **Millainen työaikamuoto Sinulla on?**
 1 säännöllinen päivätyö
 2 säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö
 3 kaksivuorotyö
 4 kolmivuorotyö (mukaan lukien 5-vuoro)
 5 epäsäännöllinen työaika
 6 muu työaikamuoto, mikä? _____
27. **Kuinka suuren osan työajastasi käytät tietotekniikkaan perustuvaa laitetta?**
 1 suunnilleen koko työajan
 2 3/4 ajasta
 3 1/2 ajasta
 4 1/4 ajasta
 5 vai vähemmän?
28. **Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa (työyksikössä/osastolla), jossa itse työskentelet?**
 1 1-4 henkeä
 2 5-19
 3 20-49
 4 50-199
 5 200 tai enemmän

29. **Kuinka suuri osa toimipaikkasi henkilöstöstä on naisia?**

- 1 kaikki naisia
- 2 enimmäkseen naisia
- 3 yhtä paljon naisia ja miehiä
- 4 enimmäkseen miehiä
- 5 kaikki miehiä

30. **Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneen vuoden aikana toimipaikassasi**

- 1 lisääntynyt selvästi
- 2 lisääntynyt jonkin verran
- 3 pysynyt ennallaan
- 4 vähentynyt jonkin verran
- 5 vähentynyt selvästi

III TYÖN MUUTOKSET

31. **Miten hyvin olet perillä toimipaikkasi tämänhetkisestä tilanteesta (tuotanto, markkinointi, rahoitus ym.) ja kehittämissuunnitelmista?**

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

32. **Liikkuuko toimipaikkasi toimintaan liittyviä huhuja ja vahvistamattomia tietoja henkilöstön keskuudessa?**

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

33. **Millaista tiedotus on mielestäsi toimipaikassasi?**

1 = erittäin avointa	2 = melko avointa	3 = ei avointa, mutta ei salailevaakaan	4 = melko salailevaa	5 = erittäin salailevaa
----------------------	-------------------	---	----------------------	-------------------------

34. **Tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä?**

1 = erittäin hyvissä ajoin etukäteen	2 = melko hyvissä ajoin etukäteen	3 = vain hieman ennen muutosta	4 = vasta muutoksen tapahtuessa	5 = ei tiedoteta lainkaan
--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------------

35. **Miten luonnehtisit toimipaikkasi nykyistä taloudellista tilannetta?**

- 1 huono
- 2 siltä väliltä
- 3 hyvä

36. **Onko toimipaikkasi taloudellinen tilanne muuttunut viimeisen vuoden aikana?**

- 1 heikentynyt
- 2 pysynyt ennallaan
- 3 parantunut

37. **Miten arvioit toimipaikkasi taloudellisen tilanteen muuttuvan seuraavan vuoden aikana?**

- 1 heikentyy
- 2 pysyy ennallaan
- 3 paranee

38. **Kuinka varmalta tai epävarmalta näyttää nykyisen työsi tulevaisuus lähivuosina?**

<i>Kuinka varma olet siitä,</i>	erittäin varma	melko varma	siltä väliltä	melko epävarma	erittäin epävarma
1. miltä tuleva työnkuvasi näyttää nykyisessä organisaatiossasi?	1	2	3	4	5
2. että etenet tai saat ylennyksen työssäsi muutaman vuoden sisällä?	1	2	3	4	5
3. että nykyinen työsi jatkuu?	1	2	3	4	5
4. mitkä työtehtävät ovat Sinun vastuullasi puolen vuoden kuluttua?	1	2	3	4	5

39. **Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien työtäsi koskevien väittämien kanssa?**

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Ajatus työpaikan menettämisestä todella pelottaa minua	1	2	3	4	5
2. Olen huolestunut siitä, että saatan menettää työpaikkani	1	2	3	4	5
3. Mikäli työskentelen ahkerasti, vältyn työpaikan menetykseltä	1	2	3	4	5
4. Jos menettäisin työpaikkani, en tiedä kuinka kertoisin siitä ihmisille	1	2	3	4	5
5. Mikäli teen työni hyvin, pystyn säilyttämään työpaikkani	1	2	3	4	5
6. Olen niin huolestunut työni jatkumisesta, että tekisin melkein mitä tahansa pitääkseni työpaikkani	1	2	3	4	5
7. Pelkään häpeää, jonka työpaikan menetys aiheuttaisi	1	2	3	4	5

40. Kun ajattelet työsi tulevaisuutta, kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat kielteiset muutokset voisivat todella tapahtua nykyisessä työssäsi lähivuosina? Merkitse kahteen viimeiseen sarakkeeseen, onko kyseinen muutos jo tapahtunut työssäsi.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)</i>	erittäin epäto- den- näköistä	melko epäto- den- näköistä	siltä väliltä	melko toden- näköistä	erittäin toden- näköistä	EI ole toteutu- nut työssäni	ON jo toteutu- nut työssäni
1. Menetät työsi, koska sinut siirretään vasten tahtoasi toiseen tehtävään organisaatiossa	1	2	3	4	5	0	1
2. Sinut siirretään vasten tahtoasi toiseen tehtävään toiselle paikkakunnalle	1	2	3	4	5	0	1
3. Sinulle tarjottu työaika alkaa vaihdella päivittäin	1	2	3	4	5	0	1
4. Sinut lomautetaan lyhyeksi määräajaksi	1	2	3	4	5	0	1
5. Menetät työsi, koska Sinut lomautetaan pidemmäksi ajaksi tai toistaiseksi	1	2	3	4	5	0	1
6. Menetät työsi irtisanomisen vuoksi ja joudut työttömäksi	1	2	3	4	5	0	1
7. Sinut painostetaan enneaikaiselle eläkkeelle ja menetät työsi	1	2	3	4	5	0	1
8. Lomarahasi poistetaan tai niitä supistetaan	1	2	3	4	5	0	1

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

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	KYLLÄ, varmasti	KYLLÄ, luultavasti	Luultavasti EI	Varmasti EI
1. Sinulle tarjotaan tilalle ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samasta työorganisaatiosta	1	2	3	4
2. löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samalta paikkakunnalta	1	2	3	4
3. löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä joltain muulta paikkakunnalta	1	2	3	4

IV HYVINVOINTI TYÖSSÄ

42. Missä määrin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	en lainkaan	hyvin vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
1. siihen, missä järjestyksessä teet työsi?	1	2	3	4	5
2. siihen, milloin aloitat tietyn työtehtävän?	1	2	3	4	5
3. siihen, milloin lopetat tietyn työtehtävän?	1	2	3	4	5
4. työtahtiisi?	1	2	3	4	5
5. siihen, kuinka teet työsi?	1	2	3	4	5
6. oman työsi suunnitteluun?	1	2	3	4	5
7. työskentelytapojesi vaihteluun?	1	2	3	4	5
8. niihin menetelmiin ja toimintatapoihin, joilla teet työtäsi?	1	2	3	4	5

43. Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa työssäsi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	hyvin usein/ jatkuvasti	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	hyvin harvoin/ ei koskaan
1. Työsi vaatii Sinua työskentelemään hyvin nopeasti	1	2	3	4	5
2. Työsi vaatii Sinua työskentelemään hyvin ahkerasti	1	2	3	4	5
3. Sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen	1	2	3	4	5
4. Sinulla on hyvin paljon töitä	1	2	3	4	5
5. Sinulla on niin paljon töitä, ettet pysty suoriutumaan niistä hyvin	1	2	3	4	5

44. Kuinka seuraavat työpaikkasi ihmissuhteita ja lähimmän esimiehesi toimintaa kuvaavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Esimieheni tukee ja rohkaisee alaisiaan	1	2	3	4	5

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
2. Työyhteisössäni työntekijät eivät luota toisiinsa tarpeeksi	1	2	3	4	5
3. Esimieheni keskustelee runsaasti alaisten kanssa	1	2	3	4	5
4. Työyhteisössäni ilmapiiri on rento ja vapautunut	1	2	3	4	5
5. Esimieheni ei luota alaisiinsa	1	2	3	4	5
6. Työyhteisössäni esiintyy paljon työntekijöiden välistä ristiriitoja	1	2	3	4	5
7. Alaisten ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	1	2	3	4	5
8. Kun minulla on vaikea työtehtävä, voin luottaa siihen, että saan apua ja tukea työtovereiltani	1	2	3	4	5
9. Työyhteisössäni esiintyy henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista (esim. eristämistä tai selän takana puhumista)	1	2	3	4	5
10. Olen itse kokenut työpaikkakiusaamista työyhteisössäni	1	2	3	4	5

45. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien työhön liittyvien väittämien kanssa?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni	1	2	3	4	5
2. Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät työhöni	1	2	3	4	5
3. Olen yleensä tyytyväinen tähän työhön, mitä teen	1	2	3	4	5
4. Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhöni	1	2	3	4	5
5. Useimmat asiat, joita pidän mielenkiintoisina, liittyvät työhöni	1	2	3	4	5
6. Harkitsen usein eroavani työstäni	1	2	3	4	5
7. Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät työhöni	1	2	3	4	5

46. Kuinka monta kertaa olet ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä viimeisen vuoden aikana?

noin _____ kertaa

47. Montako työpäivää olet ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä viimeisen vuoden aikana?

noin _____ päivää

48. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	jatkuvasti
1. Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni	1	2	3	4	5
2. Tunnen olevani kuitti työpäivän lopussa	1	2	3	4	5
3. Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	1	2	3	4	5
4. Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kohdattava uusi päivä työssä	1	2	3	4	5

49. Missä määrin seuraavat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta kuvaavat väittämät pitävät paikkansa elämässäsi? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei perhettä	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. En voi käyttäytyä tai toimia samalla tavoin kotona ja työssä	0	1	2	3	4	5
2. Minusta tuntuu usein raskaalta yrittää sovittaa yhteen velvollisuuksiani kotona ja työssä	0	1	2	3	4	5
3. Työhöni kuluva aika ei estä minua huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä	0	1	2	3	4	5
4. Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin haluaisin	0	1	2	3	4	5
5. Työn ja perhevelvoitteiden yhteensovittamisen vaikeuksista aiheutuva jännitys saa minut usein tuntemaan itseni uupuneeksi	0	1	2	3	4	5
6. Työni vie aikaa, jonka haluaisin viettää yhdessä perheeni kanssa	0	1	2	3	4	5
7. Sellainen käyttäytyminen, joka toimii kotona, toimii usein myös työssä ja päin vastoin	0	1	2	3	4	5
8. Työni vaatimukset vaikeuttavat hyvän suhteen ylläpitämistä puolisoon ja lapsiin	0	1	2	3	4	5
9. Minun täytyy lykätä työtehtäviäni, koska <i>perheeni</i> vaatii niin paljon aikaa	0	1	2	3	4	5
10. <i>Perhe-elämäni</i> häiritsee tehtäviäni työssä, kuten esimerkiksi töihin ehtimistä ajoissa tai päivittäisten työtehtävien suorittamista	0	1	2	3	4	5

**SEURAAVAT KYSYMYKSET (50-56) ON TARKOITETTU KAIKKIEN VASTATTA-
VAKSI.**

V ARKI, TALOUS JA PERHE-ELÄMÄ

**50. Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? Käytä vasta-
tessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole puolisoa ja siksi katsot,
ettei kysymys koske Sinua.**

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei puolisoa ei lapsia	vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin
1. Ruuan valmistuksesta	0	1	2	3	4	5
2. Astioiden pesusta	0	1	2	3	4	5
3. Ruokaostosten teosta	0	1	2	3	4	5
4. Pyykkien pesemisestä	0	1	2	3	4	5
5. Siivouksesta	0	1	2	3	4	5
6. Kodin korjaustöistä	0	1	2	3	4	5
7. Lasten hoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä	0	1	2	3	4	5
8. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin	0	1	2	3	4	5

**51. Seuraavassa luetellaan joukko tapahtumia, joita elämässä voi kohdata. Oletko Sinä kokenut
seuraavia tapahtumia?**

<i>Tapahtuma</i>	EI ollenkaan	KYLLÄ, viimeisen vuoden aikana	KYLLÄ, aikaisemmin
1. Avioero (tai ero avoliitosta)	1	2	3
2. Huomattava vaikeutuminen taloudellisessa tilanteessa	1	2	3
3. Konkurssi	1	2	3
4. Oma työpaikan menetyks	1	2	3
5. Puolison työpaikan menetyks	1	2	3
6. Oma vakava sairaus tai tapaturma	1	2	3

<i>Tapahtuma</i>	Ei ollenkaan	KYLLÄ, viimeisen vuoden aikana	KYLLÄ, aikaisemmin
7. Muun läheisen sukulaisen tai ystävän vakava sairaus tai tapaturma	1	2	3
8. Puolison kuolema	1	2	3
9. Lapsen kuolema	1	2	3
10. Muun läheisen sukulaisen tai ystävän kuolema	1	2	3
11. Muu tapahtuma, mikä? _____	1	2	3

52. **Kuinka usein olet huolestunut siitä, että perheesi tai Sinun (mikäli elät yksin) kokonaistulot eivät riitä perheen menoihin ja laskuihin?**

1 = en koskaan 2 = harvoin 3 = silloin tällöin 4 = melko usein 5 = hyvin usein

53. **Kuinka paljon perheelläsi tai Sinulla (mikäli elät yksin) on ongelmia perusmenojen rahoittamisessa?**

1 = ei ongelmia 2 = vähän 3 = jonkin verran 4 = melko paljon 5 = hyvin paljon

54. **Kuinka varmana koet oman (mikäli elät yksin) tai perheesi taloudellisen tilanteen?**

1 = hyvin varma 2 = melko varma 3 = siltä väliltä 4 = melko epävarma 5 = hyvin epävarma

55. **Mitkä ovat veronalaiset tulosi keskimäärin kuukaudessa veroja vähentämättä? (esim. palkka, eläke, työttömyyskorvaus)**

noin _____ mk/kk



56. Ihmisillä on erilaisia tapoja yrittää vaikuttaa taloudelliseen tilanteeseensa. Oletko Sinä (mikäli elät yksin) tai perheesi käyttänyt seuraavia tapoja?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei koskaan	hyvin harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein
<i>Oletteko</i>					
1. pitäneet menoista kirjaa, jotta voitte suunnitella rahankäyttöänne?	1	2	3	4	5
2. päättäneet siitä, mihin on kaikkein tärkeintä käyttää rahaa?	1	2	3	4	5
3. tehneet etukäteissuunnitelmia siitä, kuinka aikanne ja rahanne käytätte?	1	2	3	4	5
4. ostaneet käytettyjä tavaroita (esim. vaatteita kirpputorilta)?	1	2	3	4	5
5. ostaneet luotolla tai lainanneet rahaa?	1	2	3	4	5
6. vaihtaneet apua/osaamistanne muiden ihmisten kanssa (esim. kodin korjauksissa, lastenhoidossa)?	1	2	3	4	5
7. myyneet henkilökohtaisia tavaroitanne (esim. vaatteita, huonekaluja)?	1	2	3	4	5
8. tehneet tilapäistöitä (esim. remonttityötä tai lastenhoitoa) ansaitaksenne rahaa?	1	2	3	4	5
9. käyttäneet säästöjänne?	1	2	3	4	5
<i>Onko joku perheesi jäsen</i>					
10. ottanut päätyönsä lisäksi sivutyön?	1	2	3	4	5
11. tehnyt palkallista ylityötä?	1	2	3	4	5
12. joka aiemmin ei ollut työssä, mennyt töihin?	1	2	3	4	5



SEURAAVAT KYSYMYKSET (57-60) KOSKEVAT PERHE-ELÄMÄÄ. MIKÄLI SINULLA EI OLE PUOLISOA TAI LAPSIA SIIRRY KYSYMYKSEEN 61 (sivulle 16).

57. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Useimmat asiat, joita pidän mielenkiintoisina, liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5
2. Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut perheeseeni	1	2	3	4	5
3. Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5
4. Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5

58. Seuraavat kysymykset käsittelevät parisuhteeseen liittyviä asioita. Kuinka ne kuvaavat Sinun parisuhdettasi? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minulle vain silloin, mikäli Sinulla ei ole puolisoa ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

<i>Kuinka usein</i>	ei sovi/ ei parisuhdetta	hyvin usein/ aina	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	ei koskaan
1. olet harkinnut avio/avoeroa tai suhteenne lopettamista?	0	1	2	3	4	5
2. olet katunut nykyistä avio/avoliittoasi?	0	1	2	3	4	5
3. Sinä ja puoliso riitelette?	0	1	2	3	4	5
4. Sinä ja puoliso "käytte toistenne hermoille"?	0	1	2	3	4	5
5. Sinä ja puoliso harrastatte yhteisiä asioita?	0	1	2	3	4	5
6. Sinä ja puoliso keskustellette rauhallisesti toistenne kanssa?	0	1	2	3	4	5
<i>Kuinka usein olet <u>samaa mieltä</u> puoliso kanssa</i>	ei sovi/ ei parisuhdetta	aina	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	en koskaan
7. suurien päätösten tekemisestä?	0	1	2	3	4	5
8. sopivasta käyttäytymisestä eri tilanteissa?	0	1	2	3	4	5
9. tunteiden ja kiintymyksen osoittamisesta toisillenne?	0	1	2	3	4	5

59. Seuraavassa esitetään joitakin perhe-elämää koskevia väittämiä. Kuinka hyvin väittämät kuvaavat suhtautumistasi vanhempana oloon ja perhe-elämään? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä tai lapsia ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei perhettä	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Vanhempana oleminen on ollut raskaampaa kuin mitä odotin	0	1	2	3	4	5
2. Minulla on ollut paljon enemmän ongelmia lasten kasvatuksessa kuin mitä odotin	0	1	2	3	4	5
3. Minulla on usein ollut tunne, etten pysty toimimaan kovin hyvin vanhempana	0	1	2	3	4	5
4. Vanhemmuuden velvoitteet ovat saaneet minut tuntemaan olevani ansassa	0	1	2	3	4	5
5. Minusta on usein tuntunut siltä, että lasten tarpeet ohjaavat elämäni	0	1	2	3	4	5
6. Lasten saamisen jälkeen minusta on tuntunut siltä, etten voi juuri koskaan tehdä niitä asioita, joita haluaisin	0	1	2	3	4	5

60. Kuinka tyytyväinen olet?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei puolisoa/ lapsia	erittäin tyyty- mätön	melko tyyty- mätön	siltä väliltä	melko tyyty- väinen	erittäin tyyty- väinen
1. suhteeseesi puolisoon?	0	1	2	3	4	5
2. suhteeseesi lapsiin?	0	1	2	3	4	5
3. rooliisi vanhempana?	0	1	2	3	4	5
4. vanhempana toimimiseesi?	0	1	2	3	4	5



VI KOETTU TERVEYDENTILA



61. Seuraavat kysymykset koskevat terveydentilaasi ja suoriutumistasi viimeisen kuukauden aikana. Vastaa kaikkiin kysymyksiin valitsemalla se vaihtoehto, joka mielestäsi parhaiten vastaa tilannettasi. Vertaa vointiasi viimeisen kuukauden aikana siihen, mitä se on tavallisesti.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i> <i>Oletko viime aikoina</i>	paremmin kuin tavallisesti	yhtä hyvin kuin tavallisesti	huonommin kuin tavallisesti	paljon huonommin kuin tavallisesti
1. pystynyt keskittymään tehtäviisi?	1	2	3	4
2. tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä?	1	2	3	4
3. kyennyt kohtaamaan vaikeuksia?	1	2	3	4
<i>Oletko viime aikoina</i>	en ollenkaan	en enempää kuin tavallisesti	hiukan enemmän kuin tavallisesti	paljon enemmän kuin tavallisesti
4. valvonut paljon huolien takia?	1	2	3	4
5. tuntenut olevasi jatkuvasti ylirasittunut?	1	2	3	4
6. tuntenut, ettet voisi selviytyä vaikeuksistasi?	1	2	3	4
7. tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi?	1	2	3	4
8. menettänyt itseluottamuksesi?	1	2	3	4
9. tuntenut itsesi arvottomaksi?	1	2	3	4
<i>Oletko viime aikoina</i>	enemmän kuin tavallisesti	yhtä paljon kuin tavallisesti	vähemmän kuin tavallisesti	paljon vähemmän kuin tavallisesti
10. tuntenut, että Sinusta on hyötyä asioiden hoidossa?	1	2	3	4
11. kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?	1	2	3	4
12. tuntenut itsesi kaiken kaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi?	1	2	3	4

62. Kuinka usein Sinulla on viimeisen vuoden aikana ollut seuraavia oireita tai tuntemuksia? Merkitse kahteen viimeiseen sarakkeeseen, oletko viimeisen vuoden aikana käynyt lääkärissä kyseisen oireilun vuoksi.

<i>Rengasta kultakin riviltä</i> <i>sopivat vaihtoehdot (2)</i>	harvoin/ ei kos- kaan	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti	EN ole käynyt lääkärissä oireilun vuoksi	KYLLÄ olen käynyt lääkärissä oireilun vuoksi
1. Vatsavaivat	1	2	3	4	5	0	1
2. Selkäkiput	1	2	3	4	5	0	1
3. Hengenahdistus	1	2	3	4	5	0	1
4. Rintakivut	1	2	3	4	5	0	1

<i>Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)</i>	harvoin/ ei kos- kaan	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti	EN ole käynyt lääkäriä oireilun vuoksi	KYLLÄ olen käynyt lääkäriä oireilun vuoksi
5. Päänsärky	1	2	3	4	5	0	1
6. Niska- tai hartiavaivat	1	2	3	4	5	0	1
7. Ruokahalun muutokset	1	2	3	4	5	0	1
8. Sydämen tykytykset	1	2	3	4	5	0	1
9. Huimaus, pyörrytys	1	2	3	4	5	0	1
10. Väsymys	1	2	3	4	5	0	1

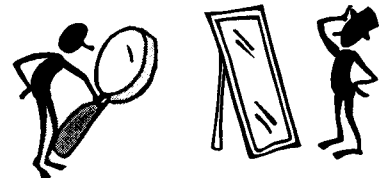
63. Mikä seuraavista vaihtoehdoista parhaiten kuvaa tämänhetkistä terveydentilaasi?

- 1 erittäin hyvä
- 2 hyvä
- 3 keskikertainen
- 4 huono
- 5 erittäin huono

64. Onko Sinulla jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?

- 0 ei
- 1 kyllä

VII HENKILÖKOHTAISET NÄKEMYKSET



65. Seuraavat väittämät koskevat sitä, millä tavalla ihmiset toimivat kohdatessaan vaikeita tai rasittavia tilanteita. On selvää, että eri tilanteissa toimitaan jossain määrin eri tavoin, mutta pyydämme Sinua ajattelemaan, mitä tavallisesti teet tai tunnet kohdatessasi vaikean stressi-tilanteen.

<i>Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...</i>	en tee näin kos- kaan	teen näin joskus	teen näin melko usein	teen näin usein
1. Opin elämään asian kanssa	1	2	3	4
2. Yritän saada neuvoja joltakin toiselta ihmiseltä siitä, mitä minun tulisi tehdä	1	2	3	4
3. Uskottelen itselleni, ettei mitään ole oikeastaan tapahtunutkaan	1	2	3	4
4. Yritän tarkastella asiaa toisessa valossa, jotta se näyttäisi myönteisemmältä	1	2	3	4

<i>Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...</i>	en tee näin koskaan	teen näin joskus	teen näin melko usein	teen näin usein
5. Luovun yrityksestäni saada mitä haluan	1	2	3	4
6. Panen muut tehtävät syrjään voidakseni keskittyä tähän asiaan	1	2	3	4
7. Hermostun ja ilmaisen tunteeni	1	2	3	4
8. Kerron jollekin toiselle ihmiselle, millaisia tunteita minulla on	1	2	3	4
9. Hyväksyn sen, että näin on tapahtunut eikä asiaa voi muuttaa	1	2	3	4
10. Teen toimintasuunnitelman	1	2	3	4
11. Kieltäydyn uskomasta, että asia on tapahtunut	1	2	3	4
12. Keskityn selvittämään ongelman ja jos on tarpeen, annan muiden asioiden mennä vähän rempalleen	1	2	3	4
13. Luovun pyrkimyksestäni saavuttaa tavoitteeni	1	2	3	4
14. Yritän löytää jonkin toimintatavan tehdekseni asialle jotakin	1	2	3	4
15. Kysyn ihmisiltä, jotka ovat kokeneet saman, mitä he tekivät tässä tilanteessa	1	2	3	4
16. Pysin löytämään asian hyvät puolet	1	2	3	4
17. Yritän saada tunteilleni tukea ystäviltä ja sukulaisilta	1	2	3	4
18. Ilmaisen tunteeni	1	2	3	4

66. Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiä itsestäsi. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet kunkin väittämän kanssa.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Epävarmoina aikoina odotan aina parasta	1	2	3	4	5
2. Olen taipuvainen pitämään itseäni epäonnistujana	1	2	3	4	5
3. Asennoidun itseeni myönteisesti	1	2	3	4	5
4. Jos jokin asia voi epäonnistua, niin juuri minun kohdallani se epäonnistuu	1	2	3	4	5
5. Kykenen tekemään asioita yhtä hyvin kuin useimmat muutkin ihmiset	1	2	3	4	5
6. Toivoisin, että minulla olisi enemmän itsekunnioitusta	1	2	3	4	5
7. Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
8. Tunnen itseni joskus todella hyödyttömäksi	1	2	3	4	5
9. Mielestäni minulla on useita hyviä ominaisuuksia	1	2	3	4	5
10. En juuri koskaan odota asioiden sujuvan niin kuin haluaisin	1	2	3	4	5
11. Suurin piirtein olen tyytyväinen itseeni	1	2	3	4	5
12. Mielestäni minulla ei ole paljoakaan ylpeilemisen aihetta	1	2	3	4	5
13. Mielestäni olen ihmisenä ainakin yhtä arvokas kuin muut	1	2	3	4	5
14. Joskus ajattelen, etten kelpaa mihinkään	1	2	3	4	5
15. Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita	1	2	3	4	5
16. En juuri koskaan odota, että minulle tapahtuisi jotain hyvää	1	2	3	4	5

Parhaat kiitokset kyselyn täyttämisestä.

Toivottavasti vastaaminen ei ollut vain vaivaa aiheuttavaa,
vaan myös kiinnostavaa.

Kirjoita kommenttejasi, mikäli haluat.

Muistathan, että palauttamalla lomakkeen olet mukana matka-arvonnassa!

