TYÖ- JA PERHESITOUTUNEISUUDEN YHTEYDET HYVINVOINTIIN: TYÖSSÄKÄYVIEN PARIEN TYYPITTELY

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä

Marjo Kero
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Kesä 2001

TIIVISTELMÄ

Työ- ja perhesitoutuneisuuden yhteydet hyvinvointiin: työssäkäyvien parien tyypittely

Tekijä: Marjo Kero

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu –tutkielma

Kesäkuu 2001

Jyväskylän yliopisto

42 sivua, 3 liitettä

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työ- ja perhesitoutuneisuuden yhteyksiä miesten ja naisten hyvinvointiin. Yksilötason tarkastelun lisäksi tutkittiin sitoutuneisuuden ja hyvinvoinnin yhteyksiä puolisoiden välillä. Tutkimuksen aineisto perustuu keväällä 1999 toteutettuun "Kotitalous, työ ja hyvinvointi" –projektin kyselyyn, johon osallistui av(i)opareja. Tässä tutkimuksessa aineisto rajattiin niihin pareihin, joissa molemmat puolisot kävivät töissä (n = 387). Työsitoutuneisuus oli yhteydessä työtyytyväisyyteen ja vähäiseen työuupumukseen, ja perhesitoutuneisuus puolestaan oli yhteydessä sekä hyväksi koettuun parisuhteen laatuun että vanhemmuustyytyväisyyteen. Sen sijaan kumpikaan ei ollut yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin. Tutkimuksessa muodostettiin parien tyypittely niin, että miehet ja naiset jaettiin työ- ja perhesitoutuneisuuden mukaan neljään ryhmään: heikosti molempiin rooleihin sitoutuneisiin "eristyjiin"; perhe-, mutta ei työrooliin sitoutuneisiin "kotikissoihin"; työhön, mutta ei perheeseen sitoutuneisiin "työholisteihin" sekä molempiin rooleihin sitoutuneisiin "uudistajiin". Työ- ja perherooleihin sitoutuneet "uudistajat" voivat hyvin sekä työssä että perheessä. Puolisot olivat usein symmetrisesti eli samalla tavoin työ- ja perhesitoutuneita, ja symmetrisyys heijastui positiivisesti miehen perhehyvinvoinnissa. Puolison perhesitoutuneisuus oli yhteydessä toisen puolison kokemaan hyvään parisuhteen laatuun, ja lisäksi naisen perhesitoutuneisuus oli yhteydessä myös miehen vanhemmuustyytyväisyyteen. Työholistinaisten puolisot olivat vanhemmuuteensa tyytymättömämpiä ja kokivat parisuhteensa laadun huonommaksi kuin muiden naisten puolisot. Kotikissamiesten puolisot puolestaan kokivat parisuhteensa laadun paremmaksi kuin muiden miesten puolisot. Kaikkiaan tutkimustulokset tukivat oletusta moniroolisuudesta myönteisenä ja hyvinvointia edistävänä tekijänä.

Avainsanat: *työsitoutuminen, perhesitoutuminen, työhyvinvointi, perhehyvinvointi, tyypittely*

JOHDANTO

Työ- ja perhe-elämä ovat viime vuosien aikana kokeneet suuria muutoksia. Vaikka lama on ohi ja elämme nousukautta, työelämää määrittävät yhä epävarmuus ja lyhytaikaiset työsuhteet (Huuhtanen, 1999; Lehto & Sutela, 1998). Myös kiire, kiristynyt kilpailu ja tulostavoitteet ovat lisääntyneet. Toisaalla perheen muodot muuttuvat horjuttaen perinteisen ydinperheen asemaa yhteiskunnassamme (Karisto, Takala & Haapola, 1999). Perinteiset sukupuoliroolit muuttuvat naisten vakiinnuttaessa asemiaan sitoutuneina ja uraa luovina työntekijöinä ja miesten suuntautuessa yhä enemmän perheestä ja kodista huolehtimiseen (Huttunen, 1994; Karisto ym., 1999; Lehto & Sutela, 1998). Muutosten ollessa ajankohtaisia työn ja perheen onnistuneen vuorovaikutuksen merkitys jaksamiselle ja hyvinvoinnille tunnustetaan työelämässä yhä selvemmin. Yhtäältä työ ja perhe ovat voimavaroja, jotka molemmat tuovat rikkautta ja hyvinvointia elämään: ne palvelevat eri tarkoituksia sekä täyttävät eri tarpeita ja toiveita. Toisaalta työn ja perheen välillä koetaan myös ristiriitoja, sillä elämänalueiden vaatimukset saattavat olla osin ristiriidassa keskenään.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia hyvinvointia työssä ja perheessä sekä näiden elämänalueiden vuorovaikutusta työ- ja perhesitoutuneisuuden näkökulmista. Tutkimus perustuu vuonna 1999 toteutettuun "Kotitalous, työ ja hyvinvointi" – kyselytutkimukseen, johon osallistui kaikkiaan 608 av(i)oparia. Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajautuu työssäkäyviin pareihin (n = 387). Tutkimuksessa tarkastellaan työ- ja perhesitoutuneisuuden yhteyksiä yksilön hyvinvointiin työssä ja perheessä sekä sitä, millä tavoin puolison työ- ja perhesitoutuneisuus on yhteydessä toisen puolison hyvinvointiin. Tutkimuksessa tyypitellään yksilöitä ja pareja heidän työ- ja perhesitoutuneisuutensa perusteella replikoiden aikaisempia tyypittelyjä työhön ja perheeseen sitoutuneista yksilöistä (Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991) sekä pareista (Yogev & Brett, 1985). Lisäksi tarkastellaan työ- ja perhesitoutuneisuuteen yhteydessä olevia taustatekijöitä.

Määriteltäessä sitoutumista työntekijän, puolison tai vanhemman rooliin on keskeistä, että yksilö identifioituu rooliin ja kokee sen merkitykselliseksi oman minäkuvansa ja itsearvostuksensa kannalta (Adams, King & King, 1996; Kanungo, 1979; 1982; Lawler & Hall, 1970; Lodahl & Kejner, 1965; Rabinowitz & Hall, 1977; Yogev & Brett, 1985). Käyttäytymisen osalta työsitoutuneisuus tarkoittaa esimerkiksi

sitä, että työhön käytetään paljon aikaa ja energiaa; perheeseen sitoutunut puolestaan käyttää aikaansa kotitöihin ja perheen parissa puuhasteluun (Erkkilä, 1988; Paullay, Alliger & Stone-Romero, 1994; Rintakumpu, 1998).

Sitoutumista rooliin selitetään tarpeiden tyydyttymisen näkökulmasta (Kanungo, 1979; Lawler & Hall, 1970). Sitoutumisen kannalta on merkityksellistä, että yksilö kokee työn tai perheen vastaavan hänen tarpeitaan ja odotuksiaan. Jos näin koetaan, roolista, siihen liittyvistä tapahtumista ja tavoitteista tulee keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää. Työssä pidetään usein tärkeänä korkeamman tason ja inhimillisen kasvun tarpeiden tyydyttymistä: itsensä toteuttamista, itsearvostusta (Howard, 1992) sekä tavoitteiden saavuttamista, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia saada vastuuta (Kanungo & Misra, 1988). Perheeltä puolestaan odotetaan rakkautta, vuorovaikutusta (Kanungo & Misra, 1988), kumppanuutta sekä turvallisuuden kokemista (Howard, 1992).

Rooliin liittyvät tarpeet ja odotukset ovat kuitenkin yksilöllisiä, sillä ihmiset elävät erilaisissa kulttuureissa ja yhteisöissä ja ovat omaksuneet erilaisia arvoja ja merkityksiä (Kanungo, 1979). Yhtäältä sitoutuneisuus nähdäänkin yksilöllisenä, persoonallisuuteen sidoksissa olevana piirteenä: se muotoutuu vallitsevan kulttuurin, kasvatuksen ja yhteisöön sosiaalistumisen kautta kietoutuen yksilön sisäistämiin arvoihin ja merkityksiin (Brown, 1996; Brown & Leigh, 1996). Merkittävänä työsitoutuneisuuden arvopohjana pidetään mm. protestanttista työn etiikkaa: käsitystä siitä, että työn tekeminen on hyväksi ja tärkeä ihmisen arvostusta määrittävä tekijä (Brown, 1996; Lodahl & Kejner, 1965; Sekaran, 1989). Sitoutuneisuus on merkittävä osa yksilön minäkäsitystä, ja sen on yhtäältä havaittu olevan suhteellisen pysyvä piirre (Howard, 1992; Mauno & Kinnunen, 2000; Rabinowitz & Hall, 1977; Steel & Rentsch, 1997). Toisaalta sitoutumiseen ovat yhteydessä sekä demografiset tekijät että ulkoiset tilannetekijät, kuten työskentelyolosuhteet tai perheessä vallitseva tilanne (Brown, 1996; Howard, 1992; Lodahl & Kejner, 1965; Rabinowitz & Hall, 1977; Sekaran, 1989).

Suomalaiset ovat perinteisesti olleet vahvasti työhön suuntautuneita; kansainvälisesti vertailtuna jopa poikkeuksellisen vahvasti (Allardt, 1980; Kolu, 1992; Ylöstalo, 1986). Useimmat suomalaiset asettavat kuitenkin perheen etusijalle, kun heiltä tiedustellaan keskeisiä elämänarvoja (Kolu, 1992; Sinkkonen & Kinnunen, 1997; Ylöstalo, 1986). Ansiotyön merkitys on muuttunut, sillä työyhteiskunnan muutokset

tekevät suomalaisten suhteesta työhön aiempaa ristiriitaisemman ja jännitteisemmän. Muutosta ei voida kuitenkaan tulkita työhön sitoutumisen heikentymisenä (Kolu, 1992; Ylöstalo, 1986), sillä lama-ajan kokemukset, työnsaannin vaikeutuminen ja työsuhteiden epävarmuus ovat osaltaan nostaneet ansiotyön arvoa (Lehto & Sutela, 1998). Toisaalta on kuitenkin havaittavissa jopa työelämästä vieraantumisen merkkejä: esimerkiksi halu jäädä eläkkeelle yhä aikaisemmin on työelämän ristiriitojen, epävarmuuden ja epävakauden aikana kasvanut (Pohjola, 1996). Elämän kokonaisuus on muuttunut, mutta yhä edelleen sekä työ että perhe luovat elämänkulun kehykset (Pohjola, 1996; Pulkkinen & Kokko, 1997).

Perinteisesti naisten elämänkulku on liitetty perheen piiriin ja miehen elämisen sidokset työelämään (Lambert, 1991; Pohjola, 1996), vaikka suomalaisten naisten työssäkäynnillä onkin Suomessa pidempi perinne kuin muissa länsimaissa (Haavio-Mannila, 1984, ks. Kinnunen, 1997; Keinänen, 1994). Sukupuoliroolit ovat kuitenkin muuttuneet naisten vakiinnuttaessa asemiaan työelämässä ja miesten suuntautuessa yhä enemmän myös perheeseen (Huttunen, 1994; Lehto & Sutela, 1998; Pohjola, 1996). Aikaisemmat itsearviointeihin perustuvat tutkimustulokset sukupuolten välisistä eroista sitoutuneisuudessa ovatkin olleet ristiriitaisia. Joidenkin tutkimusten mukaan miehet ovat naisia sitoutuneempia työhönsä (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell, 1989; Mauno & Kinnunen, 2000), mutta useissa tutkimuksissa ei ole löytynyt sukupuolten välisiä eroja työsitoutuneisuudessa (Brown, 1996; Frone & Rice, 1987; Hammer, Allen & Grigsby, 1997; Jones & Fletcher, 1993; Karambayya & Reilly, 1992; Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991; Lambert, 1991). Myös perhesitoutuneisuutta tarkasteltaessa on yhtäältä havaittu, ettei naisten ja miesten välillä ole merkitseviä eroja (Frone & Rice, 1987; Jones & Fletcher, 1993; Karambayya & Reilly, 1992; Mauno & Kinnunen, 2000), mutta joissakin tutkimuksissa naiset ovat olleet sitoutuneempia perheeseen kuin miehet (Kinnunen, Koivunen & Mauno, 1997). Naiset tekevät kuitenkin miehiä enemmän kotitöitä (Melkas, 1998; Niemi, 1994; Sinkkonen & Kinnunen, 1997) ja järjestelevät useammin työtään perheen ehdoilla (Karambayya & Reilly, 1992; Kinnunen, 1997; Melkas, 1998). Sukupuolten väliset erot lienevät kuitenkin kulttuurisidonnaisia: toisissa kulttuureissa perinteiset sukupuoliroolit vaikuttavat enemmän kuin toisissa (Kanungo & Misra, 1988). Koska valtaosa tehdystä tutkimuksesta on vain osin sovellettavissa suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin, onkin tärkeää lisätä tietoa suomalaisten sitoutumisesta työhönsä ja perheeseensä.

Myös ammattiasemalla on yhteys työ- ja perhesitoutuneisuuden voimakkuuteen: ylempien toimihenkilöiden on havaittu olevan sitoutuneempia työhönsä kuin alempien toimihenkilöiden (Haavio-Mannila, Jallinoja & Strandell, 1984; Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991; Mannheim, 1993). Lisäksi keskeiset elämänalueet muuttuvat jonkin verran elämänkaaren aikana iän, elämän eri vaiheiden ja niihin liittyvien kehitystehtävien mukaan (Howard, 1992; Kauppinen–Toropainen & Kandolin, 1991; Pulkkinen & Kokko, 1997; Ylöstalo, 1986). Kun perheessä on pieniä lapsia, on perheeseen sitoutuminen usein voimakasta. Iän ja lasten kasvamisen myötä sitoutuminen työhön kasvaa, kun taas vanhempana aikaa ja energiaa voi suunnata enemmän vapaa-ajan harrastuksiin.

Kun on tarkasteltu sitoutuneisuuden yhteyksiä hyvinvointiin, työhönsä sitoutuneiden on havaittu olevan tyytyväisempiä työhönsä (Adams, King & King, 1996; Beutell & Wittig-Berman, 1999; Brown, 1996; Karambayya & Reilly, 1992; Sekaran, 1989) ja kokevan työssään vähemmän työuupumusta (Elloy & Everett, 1991), kun heitä on verrattu työhönsä vähemmän sitoutuneisiin. Vastaavasti perheeseen sitoutuneet ovat olleet tyytyväisiä vanhemmuuteensa (Kinnunen ym., 1997) sekä parisuhteeseensa (Beutell & Wittig-Berman, 1999; Karambayya & Reilly, 1992; Kinnunen ym., 1997). Sitoutumista ei kuitenkaan voi tarkastella ainoastaan hyvinvointia edeltävänä tekijänä, vaan se saattaa olla myös seurausta joko tyytyväisyydestä tai tyytymättömyydestä. Esimerkiksi avioliittoon liittyvät erimielisyydet tai vanhemmuuden stressi saattavat vaikuttaa negatiivisesti perhesitoutumisen voimakkuuteen (Mauno & Kinnunen, 2000).

Hyvinvointiin liittyy kiinteästi kysymys työn ja perheen suhteesta toisiinsa ja siitä, voiko ihminen olla sitoutunut molempiin elämänalueisiin yhtä aikaa. Työ- ja perhesitoutuneisuuden suhdetta toisiinsa on selitetty useista näkökulmista (Kanungo & Misra, 1988; Zedeck, 1992). *Korvaavuusteorian* mukaan työ ja perhe ovat käänteisessä suhteessa toisiinsa: jos jokin elämänalue ei tyydytä, pyritään sitä korvaamaan sitoutumalla toiseen rooliin. Jos työ ei tyydytä, sitä pyritään korvaamaan sitoutumalla perheeseen. Työntekijä saattaa myös lisätä työhönsä sitoutumista kotona olevien ristiriitojen vuoksi (Adams ym., 1996). *Erillisyysnäkökulman* mukaan työ ja perhe ovat rinnakkaisia ja toisistaan erillisiä elämänalueita (Kanungo & Misra, 1988; Zedeck, 1992). Sitoutuminen yhdellä elämäalueella ei siis sulje pois sitä, että olisi sitoutunut myös toiseen rooliin. Sen sijaan sitoutuminen kietoutuu yksilön erilaisiin tarpeisiin ja niiden tyydyttymismahdollisuuksiin tietyllä elämänalueella (Kanungo, 1979; 1982;

Kanungo & Misra, 1988). Työ ja perhe tyydyttävät erilaisia tarpeita ja yksilö sitoutuu kuhunkin rooliin sen mukaan, näkeekö hän kyseisen elämänalueen tyydyttävän senhetkisiä tarpeitaan. Tämän näkökulman mukaan yksilö voi olla samanaikaisesti sitoutunut sekä työhön että perheeseen. Työ- ja perhesitoutuneisuus eivät ole toistensa vastakohtia, vaan sitoutuneisuuden vastakohtana on Kanungon (1979) mukaan roolista vieraantuminen, mikä seuraa siitä, että yksilö kokee, ettei elämänalue tyydytä hänen tarpeitaan.

Ristiriitanäkökulman mukaan vahva sitoutuminen sekä työ- että perherooleihin lisää ristiriitojen kokemista roolien välillä (Frone ym., 1992; Zedeck, 1992). Erilaisina elämänalueina työ ja perhe asettavat yksilölle vaatimuksia, jotka voivat olla keskenään ristiriitaisia: työn vaatimukset saattavat häiritä perhettä (työ-perhe -ristiriita) tai perhe-elämä työtä (perhe-työ -ristiriita) (Beutell & Wittig-Berman, 1999; Frone ym., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). Usein koetaan molempia (Adams ym., 1996; Frone ym., 1992), mutta ristiriitojen työstä perheeseen on havaittu olevan yleisempiä kuin ristiriitojen perheestä työhön (Kinnunen ym., 1997; Kinnunen & Mauno, 1998). Työsitoutuneisuuden on todettu lisäävän ristiriitoja työstä perheeseen (Adams ym., 1996; Beutell & Wittig-Berman, 1999; Higgings, Duxbury & Irving, 1992), ja perhesitoutuneisuuden lisäävän ristiriitoja perheestä työhön (Adams ym., 1996; Frone ym., 1992). Roolipaineiden kokeminen voimistuu, kun nämä molemmat roolit ovat yksilön identiteetille hyvin merkittäviä, eli kun yksilö on molempiin rooleihinsa sitoutunut (Greenhaus & Beutell, 1985; Karambayya & Reilly, 1992).

Ristiriitojen synnylle voidaan nähdä useita syitä (Greenhaus & Beutell, 1985): (1) aika, jonka yksilö käyttää yhdessä roolissa toimimiseen, on pois muilta elämän osa-alueilta; (2) jos jokin rooli kuormittaa yksilöä, kuormitusoireet (kuten väsymys tai ärtyneisyys) siirtyvät helposti myös muihin rooleihin; (3) lisäksi käyttäytyminen, jota yksi rooli vaatii, saattaa olla ristiriidassa toisen roolin käyttäytymisodotusten kanssa. Työn ja perheen välisten ristiriitojen kokeminen on kuitenkin nähty pääasiassa naisten ongelmaksi. Joissakin tutkimuksissa on havaittu yksinomaan työhönsä sitoutuneiden naisten kokevan työn ja perheen välisiä ristiriitoja; työhönsä sitoutuneet miehet eivät ole kokeneet niitä vastaavassa määrin (Greenhaus ym.,1989; Hammer ym.,1997).

Vaikka ristiriitanäkökulma onkin kirjallisuudessa varsin hallitseva, yhä enemmän on alettu korostaa *moniroolisuutta* myönteisenä, elämää rikastuttavana tekijänä, millä on positiivisia emotionaalisia vaikutuksia (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Gutek ym.,

1988; Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991; Karambayya & Reilly, 1992; Reskin & Padavic, 1994). Toimimisella sekä työ- että perherooleissa on todettu olevan positiivinen yhteys mm. tyytyväisyyden kokemuksiin, yksilön itsetuntoon ja kyvykkyyden kokemiseen sekä sosiaaliseen pätevyyteen. Useassa roolissa toimivalla yksilöllä on enemmän resursseja ja selviytymiskeinoja kuin tilanteessa, jossa roolien ala olisi kapeampi. Perhe ja työ voivat täydentää toisiaan myönteisellä tavalla antaen yksilölle mahdollisuuden tyydyttää erilaisia tarpeita rooleissa (Kanungo, 1979; Karambayya & Reilly, 1992).

Siirräntäteorian mukaan tunteet, kokemukset ja asenteet siirtyvät työstä perheeseen ja perheestä työhön (Kanungo & Misra, 1988; Zedeck, 1992). Onnistuneessa työn ja perheen yhdistämisessä positiiviset kokemukset ja asenteet yhtä roolia kohtaan voivatkin siirtyä myönteisellä tavalla toiseen rooliin lisäten hyvinvointia myös tällä elämänalueella. Myönteiset kokemukset yhdessä roolissa voivat toimia resursseina, jotka rikastuttavat myös toisen roolin elämää (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Gutek ym., 1988; Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991; Karambayya & Reilly, 1992; Reskin & Padavic, 1994). Ansiotyö voi tarjota tyydytystä, joka heijastuu myönteisesti perhe-elämään: oma työssäkäynti voi myös auttaa paremmin ymmärtämään puolison työhuolia (Haavio-Mannila ym., 1984). Lisäksi perhe-elämä tuo tyydytystä, joka heijastuu myönteisesti työhön. Perhe-elämä voi opettaa huolehtimaan muista ihmisistä työssäkin, ja auttaa kehittämään järjestely- ja ihmissuhdetaitoja, joista on ansiotyössä hyötyä.

Parisuhteessa tapahtuu siirräntää myös puolisoiden välillä. Puolison perhesitoutuneisuuden on todettu olevan positiivisesti yhteydessä toisen puolison perhetyytyväisyyteen sekä yhteisymmärrykseen perheessä (Karambayya & Reilly, 1992): suomalaisessa tutkimuksessa erityisesti miesten perhesitoutuneisuudella oli positiivinen yhteys naisten parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyyteen (Kinnunen ym., 1997). Puolison työsitoutuneisuuden on puolestaan todettu vähentävän toisen puolison tyytyväisyyttä avioliittoon: tämä on tullut esille erityisesti työhönsä voimakkaasti sitoutuneiden naisten kohdalla, joiden puolisot ovat kokeneet muita miehiä enemmän työn ja perheen välisiä ristiriitoja (Greenhaus ym., 1989; Hammer ym., 1997; Karambayya & Reilly, 1992). Naisen voimakkaan työsitoutuneisuuden on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä miehen hyvinvointiin perheessä ja työssä (Jones & Fletcher, 1993; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian & Mossholder, 1989),

lisäävän jännitteisyyttä ja kilpailua parisuhteessa (Reskin & Padavic, 1994), sekä kilpailutilanteen kasvattavan miehen työhön sitoutumista (Lambert, 1991). Joissakin tutkimuksissa on sen sijaan havaittu, että miehen työsitoutuneisuus ei ollut yhteydessä hänen puolisonsa kokemiin ristiriitoihin (Greenhaus ym., 1989; Hammer ym.,1997). Perinteisesti mies on ollut perheen elättäjä ja työssä puurtajan rooli on langennut hänelle luonnollisemmin.

Tyypittelyjä suuntautumisesta työhön ja perheeseen ovat aiemmin luoneet mm. Kauppinen-Toropainen ja Kandolin (1991) sekä Yogev ja Brett (1985). Kauppinen-Toropainen ja Kandolin luokittelivat työssäkäyvät miehet ja naiset neljään ryhmään: eristyjiin, työholisteihin, kotikissoihin ja uudistajiin. *Eristyjät* eivät olleet suuntautuneet työhön eivätkä perheeseen, vaan heidän kiinnostuksen kohteensa löytyivät lähinnä vapaa-ajan harrastuksista tai muusta sosiaalisesta elämästä (ks. myös Howard, 1992). Eristyjät eivät olleet kovin tyytyväisiä työhönsä, eivätkä tunteneet itseään elämässään erityisen onnellisiksi. *Työholistit* olivat huomattavan työkeskeisiä, mutta perheeseen suuntautuminen oli heikkoa. Suurin osa työholisteista kuului ylempiin toimihenkilöihin. Tätä ryhmää luonnehti voimakas työtyytyväisyys; toisaalta työholistit kokivat myös paljon stressiä. He eivät olleet yhtä tyytyväisiä avioliittoonsa tai kokeneet itseään yhtä onnellisiksi kuin ne, jotka olivat sitoutuneita perheeseen.

Kotikissat olivat kotikeskeisiä, mutta heikosti työhön suuntautuneita. He työskentelivät pääasiassa ihmissuhdeammateissa. Kotikissat olivat työhönsä keskinkertaisesti tyytyväisiä, mutta avioliittoonsa ja elämäänsä hyvin tyytyväisiä. *Uudistajat* olivat suuntautuneita sekä työhönsä että perheeseensä. Työn haasteellisuus ja mielenkiintoisuus oli heille tärkeää, mutta he pitivät tärkeänä myös sitä, että työltä jää aikaa perheelle, eli he pyrkivät tasapainottamaan työn ja perheen vaatimuksia. Uudistajiin kuului useiden eri ammattiryhmien edustajia, ja he olivat usein pienten lasten vanhempia. Uudistajat olivat sekä työhönsä, avioliittoonsa että elämäänsä yleensä hyvin tyytyväisiä.

Yogevin ja Brettin (1985) parien tyypittelyssä tarkasteltiin puolisoiden sitoutuneisuuden *symmetrisyyttä* ja *epäsymmetrisyyttä* eli sitä, olivatko puolisot sitoutuneet työhön ja perheeseen samankaltaisesti vai eri tavoin. Tutkimuksessa havaittiin, että samankaltainen sitoutuminen perheeseen oli hyvin yleistä. Kaikkein yleisintä oli se, että puolisot olivat symmetrisesti sitoutuneita sekä työhön että perheeseen. Hyvin yleistä oli myös, että sitoutuneisuus perheeseen oli symmetristä,

mutta sitoutuneisuus työhön epäsymmetristä. Parit, joissa puolisot sitoutuivat työhön samalla tavoin, mutta perheeseen eri tavoin, olivat sen sijaan harvinaisia. Perhesitoutuneisuuden havaittiin myös korreloivan puolisoiden kesken, mutta työsitoutuneisuuden osalta ei vastaavan kaltaista yhteyttä löytynyt (ks. myös Kinnunen ym., 1997). Perheeseen sitoutuneisuuden samankaltaisuus ja samanlaiset perhe-elämän arvot näyttävät olevan tärkeä elementti parisuhteen rakentumisen kannalta; tärkeämpi kuin puolisoiden samankaltainen sitoutuminen ja samanlaiset arvot työelämässä.

Toisaalta myös puolisoiden samankaltainen työsitoutuneisuus saattaa suojata ristiriitojen kokemiselta työn ja perheen välillä (Brown, 1996). Puolisot, jotka molemmat pitävät työtä tärkeänä osana elämäänsä, ymmärtävät toistensa tarpeita, tukevat toisiaan tärkeissä pyrkimyksissä ja pyrkivät aktiivisesti sopeutumaan tilanteeseen ottaen toisen huomioon (Greenhaus ym., 1989). Samankaltainen työsitoutuneisuus ei kuitenkaan ennusta hyvinvointia parisuhteessa yhtä voimakkaasti kuin samankaltainen perhesitoutuneisuus. Jos molemmat ovat voimakkaasti työsitoutuneita, saattavat kiintymys ja tyytyväisyys avioliitossa vähentyä sekä avioliittoon liittyvien ristiriitojen kokeminen kasvaa, vaikka toisen panostamista työhön ymmärrettäisiinkin ja esimerkiksi kotityöt jaettaisiin tasan (Crouter & Manke, 1997).

Yogevin ja Brettin (1985) tyypittelyssä oli myös pareja, joissa puolisoiden sitoutuminen sekä työ- että perherooliin oli päinvastainen suhteessa toiseen puolisoon: esimerkiksi nainen on vahvasti perheeseen, mutta heikosti työhön sitoutunut, ja mies puolestaan voimakkaasti työhön, mutta heikosti perheeseen sitoutunut (ks. myös Crouter & Manke, 1997). Tällaista sitoutumisyhdistelmää voidaan selittää perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvalla kasvatuksella ja sosialisaatiolla (Yogev & Brett, 1985). Miesten ja naisten työt ovat usein erilaisia; naisten tehtävät ovat miehiä useammin sellaisia, jotka eivät vaadi, vaan pikemminkin estävät voimakkaan sitoutumisen työhön.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella sitoutuneisuutta perheeseen ja työhön sekä yksilö- että paritasolla. Tutkimuksessa tyypitellään työssäkäyviä yksilöitä ja pareja heidän työ- ja perhesitoutuneisuutensa perusteella replikoiden aikaisempia tutkimuksia. Yksilötasolla tyypit nimetään samalla tavoin kuin Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin (1991) tyypittelyssä, ja paritasolla hyödynnetään Yogevin ja Brettin (1985) tyypittelyä. Suomalaisista pareista ei ole aiemmin tehty vastaavaa tyypittelyä.

Tavoitteena on tarkastella, millä tavoin sekä yksilön sitoutuneisuus, hänen puolisonsa sitoutuneisuus että parin sitoutumisyhdistelmä ovat yhteydessä hyvinvointiin

työssä ja perheessä. Hyvinvointia työssä tarkastellaan työtyytyväisyytenä ja työuupumuksena; hyvinvointia perheessä puolestaan käsitellään koetun parisuhteen laadun ja vanhemmuustyytyväisyyden näkökulmista. Paritasolla mielenkiinto kohdistuu yhtäältä hyvinvoinnin kokemiseen silloin, kun molemmat ovat samalla tavoin (symmetrisesti) sitoutuneita perheeseen tai sekä perheeseen että työhön. Toisaalta tarkastellaan, millä tavoin perinteisten sukupuoliroolien vastainen sitoutuneisuus (nainen voimakkaasti työhön sitoutunut, tai mies voimakkaasti perheeseen sitoutunut) on yhteydessä puolison hyvinvoinnin kokemuksiin. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi tutkia, millä tavoin sukupuoli, ikä, ammattiasema, kotona asuvat lapset sekä nuorimman lapsen ikä ovat yhteydessä sitoutuneisuuteen.

Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1) Missä määrin miehet ja naiset ovat sitoutuneita työhönsä ja perheeseensä? Millaiset ovat parien sitoutumisyhdistelmät?

2) Millä tavoin ammattiasema, ikä, kotona asuvat lapset sekä nuorimman lapsen ikä ovat yhteydessä työ- ja perhesitoutumiseen? Miten sitoutuneisuus on yhteydessä yhtäältä ansiotyöhön käytettyyn aikaan ja ylitöiden tekemiseen sekä toisaalta kotitöiden jakautumiseen puolisoiden kesken?

3) Miten yksilön sitoutuminen työhön ja perheeseen on yhteydessä hänen omaan hyvinvointiinsa sekä hänen puolisonsa hyvinvointiin? Miten parin sitoutuneisuusyhdistelmä on yhteydessä puolisoiden hyvinvoinnin kokemuksiin?

Tutkimuskysymyksiin muodostettiin aikaisempien tutkimusten perusteella seuraavat hypoteesit:

1a) Miehet ovat työhönsä sitoutuneempia kuin naiset ja vastaavasti naiset ovat perheeseensä sitoutuneempia kuin miehet.

1b) Tyypillisin parien sitoutuneisuusyhdistelmä on symmetrinen, eli molemmat puolisot ovat sitoutuneita työhön ja perheeseen samalla tavoin.

2a) Ylemmissä ammattiasemissa toimivat ovat työhönsä voimakkaammin sitoutuneita kuin alemmissa ammattiasemissa toimivat.

2b) Ikä ja perhevaihe ovat yhteydessä sitoutumiseen niin, että nuoremmat ovat vanhempia sitoutuneempia perheeseen, kun taas vanhempana sitoutuminen perheeseen vähenee ja työhön sitoutuminen kasvaa.

2c) Työhönsä sitoutuneet käyttävät työhönsä paljon aikaa. Perheeseen sitoutuneet puolestaan käyttävät aikaansa kotitöihin ja perheen parissa puuhasteluun.

3a) Sitoutuneisuus työhön on positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin; perhesitoutuminen puolestaan on positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin perheessä.

3b) Voimakas sitoutuminen sekä työhön että perheeseen lisää ristiriitojen kokemista työn ja perheen välillä.

3c) Puolisoiden sitoutuneisuuden symmetrisyys on positiivisesti yhteydessä puolisoiden hyvinvointiin perheessä.

3d) Naisen voimakas työsitoutuneisuus on negatiivisesti yhteydessä miehen hyvinvointiin. Miehen voimakas perhesitoutuneisuus on positiivisesti yhteydessä naisen hyvinvointiin.

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimuksen aineisto perustuu keväällä 1999 toteutettuun "Kotitalous, työ ja hyvinvointi" –projektin kyselyyn. Kysely lähetettiin Väestörekisterikeskuksen tiedostosta satunnaisesti valituille 25-59–vuotiaille henkilöille (n = 1878). Jokaiselle otokseen tulleelle henkilölle lähetettiin kaksi kyselyä, joista toinen oli tarkoitettu henkilön mahdolliselle av(i)opuolisolle. Kyselyyn vastasi 851 yksittäistä henkilöä, joista 608:n puoliso vastasi myös kyselyyn. Vaikka tutkimuksen vastausprosentti jäi melko alhaiseksi (45 %), vastanneet edustivat hyvin alkuperäisotosta käytettävissä olevien taustatietojen (sukupuoli, ikä, siviilisääty ja asuinpaikkakunta) osalta. Sekä otoksessa että vastanneissa oli 52 % miehiä ja 48 % naisia. Myös otoksen ja vastanneiden ikäjakauma oli hyvin samanlainen: 30 % vastanneista ja 28 % alkuperäisestä otoksesta kuului ikäryhmään 25-34-vuotiaat; 13 % vastanneista ja 12 % alkuperäisestä otoksesta oli 55-64-vuotiaita. Suurin osa sekä otoksessa (57 %) että vastanneissa (62 %) eli avioliitossa. Kaupungissa asui otokseen tulleista 49 % ja vastaavasti kyselyyn vastanneista 50 %.

Tämän tutkimuksen otos koostuu pareista, joissa molemmat puolisot vastasivat kyselyyn. Tarkastelu rajattiin lisäksi koskemaan pareja, joissa molemmat puolisot ovat työssäkäyviä: joko palkansaajia, yrittäjiä tai maanviljelijöitä (n = 387). Parit, joissa molemmat tai toinen jäsen on opiskelija, eläkeläinen, työtön tai omaa kotitaloutta hoitava, jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, sillä kiinnostuksen kohteena olivat nimenomaan kahden työssäkäyvän henkilön perheet. Tällä tavoin rajatuista pareista 79 % oli tutkimushetkellä avioliitossa ja loput avoliitossa. Parit olivat asuneet yhdessä keskimäärin 17 vuotta; parisuhteen kesto vaihteli kuitenkin alle vuodesta 37 vuoteen. 60 %:lla pareista oli kotona asuvia lapsia. Tavallisimmin lapsia oli perheessä 1 (21 % pareista) tai 2 (25 % pareista).

Taulukossa 1 esitetään yhteenveto tutkittavien taustatiedoista. Tutkittavat henkilöt olivat tutkimushetkellä 24-65–vuotiaita. Miesten keski-ikä oli noin 44 vuotta (keskihajonta 8.87) ja naisten noin 42 vuotta (keskihajonta 8.78). Tutkittavista naisista valtaosa oli suorittanut opistotutkinnon ja miesten enemmistö koulutason tutkinnon.

Sosioekonomiselta asemaltaan naisten enemmistö oli alempia toimihenkilöitä; miehistä valtaosa toimi työntekijöinä. Suurimman osan työsuhteet olivat pysyviä tai toistaiseksi voimassa olevia; miehet toimivat kuitenkin naisia useammin pysyvässä työsuhteessa. Molemmissa ryhmissä kokopäivätyön tekeminen oli varsin yleistä, mutta miehillä kuitenkin naisia yleisempää. Miehet työskentelivät päätoimessaan keskimäärin 44.5 tuntia viikossa (vaihteluväli 20-99 tuntia), naiset keskimäärin 39 tuntia (vaihteluväli 5-84 tuntia).

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustatiedot (%)

	Naiset (n = 387)	Miehet (n = 387)
Ikä vuosina		
24-34	23	18
35-44	34	33
45-54	35	38
55-65	8	11
Ammatillinen koulutus		
ei mitään tai kurssi	15	24
ammatillinen koulu	25	33
ammatillinen opisto	39	25
yliopisto	21	18
Ammattiasema		
työntekijä	27	34
alempi toimihenkilö	47	24
ylempi toimihenkilö	20	27
yrittäjä	6	15
Työsuhteen luonne		
pysyvä	83	96
määräaikainen	17	4
Työaika		
kokopäivätyö	87	98
osa-aikatyö	13	2

Aineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin postikyselyllä kevään 1999 aikana lähettämällä kaksi samanlaista lomaketta kullekin otokseen poimitulle henkilölle. Lomakkeista toinen oli tarkoitettu otokseen valitun mahdolliselle puolisolle. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kyselyyn itsenäisesti sekä palauttamaan kyselyt postitse erillisissä kirjekuorissa. Puolisoiden vastaukset voitiin tämän jälkeen yhdistää lomakkeissa olleen saman koodinumeron perusteella. Vastausprosentin kohottamiseksi vastanneiden kesken

arvottiin matkalahjakortti. Niille otokseen kuuluneille, jotka eivät olleet määräaikaan mennessä vastanneet, lähetettiin yksi muistutuskirje ilman kyselyä.

Kyselyn sisältö ja tutkimuksen muuttujat

Tutkimuksen kyselylomake (liite 1) sisälsi kysymyksiä tutkittavien taustatiedoista, työoloista, työn muutoksista, hyvinvoinnista työssä, arjesta, taloudesta ja perhe-elämästä sekä koetusta terveydentilasta ja henkilökohtaisista näkemyksistä. Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan työ- ja perhesitoutumista, sitoutumisen ja käyttäytymisen yhteyttä, sitoutuneisuuteen yhteydessä olevia taustatekijöitä (sukupuoli, ikä, ammattiasema, kotona asuvat lapset sekä nuorimman lapsen ikä) sekä hyvinvointia työssä (työtyytyväisyys, työuupumus) ja perheessä (parisuhteen laatu, vanhemmuustyytyväisyys). Lisäksi tarkastellaan työn ja perheen välillä koettuja ristiriitoja (aikaan liittyvä työ-perhe -ristiriita sekä aikaan liittyvä perhe-työ -ristiriita).

Kyselylomakkeen kysymyksistä muodostettiin summamuuttujia ns. keskiarvomuuttujina, ts. ne muodostettiin laskemalla yhteen kunkin osion kysymysten pistemäärät ja palauttamalla summamuuttujat tämän jälkeen alkuperäiselle asteikolle jakamalla saatu summa kysymysten lukumäärällä. Tarvittaessa on suoritettu asteikkojen uudelleenkoodaus kääntämällä asteikot niin, että mitä isompi pistemäärä, sitä enemmän nimettyä ilmiötä esiintyy. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena olevat summamuuttujat, osioiden lukumäärät ja vaihteluvälit sekä summamuuttujien Cronbachin alfa –kertoimet on koottu taulukkoon 2.

TAULUKKO 2. Yhteenveto käytetyistä summamuuttujista

	Osioiden	Cronbachin α		Naiset		Miehet	
Muuttuja	lukumäärä	Naiset	Miehet	ka	s	ka	s
Työsitoutuminen	4	.80	.81	2.94	.79	3.05	.84
Perhesitoutuminen	4	.85	.83	4.14	.61	3.93	.64
Parisuhteen laatu	7	.83	.80	3.78	.58	3.78	.53
Vanhemmuustyytyväisyys	3	.85	.89	4.15	.64	4.03	.73
Työtyytyväisyys	2	.89	.87	4.03	.82	3.99	.84
Työuupumus	4	.90	.88	2.21	.84	2.09	.80
Työ-perhe -ristiriita	3	.68	.65	2.51	1.01	2.68	.99
Perhe-työ -ristiriita	2	.73	.72	1.35	.61	1.50	.68

Työhön sitoutuneisuutta mitattiin neljällä väittämällä (kysymykset 45: 2, 4, 5, 7). Työsitoutuneisuuden mittaaminen perustui Kanungon (1982) mittariin. Myös *perheeseen sitoutuneisuuden* mittaaminen (kysymykset 57: 1-4) pohjautui Kanungon (1982) mittariin; sana "työ" korvattiin sanalla "perhe" (ks. myös Frone ym., 1992). Perhesitoutuneisuuden mittariin sisältyi niin ikään neljä väittämää. Sekä työ- että perhesitoutuneisuuden kohdalla vastaajan tuli arvioida väitteen todenperäisyyttä omalla kohdallaan ja valita Likertin asteikolta 1-5 itseään parhaiten kuvaava vaihtoehto (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Sitoutuneisuutta tarkasteltiin myös käytännön tasolla: työhön sitoutuneisuutta mitattiin ensinnäkin ansiotyöhön käytettynä aikana, jossa vastaajan tuli arvioida kokonaistyöaikansa viikossa, ylityöt mukaan lukien (kysymys 24). Lisäksi kysyttiin, kuinka usein tutkittavat tekivät palkallisia tai palkattomia ylitöitä (kysymykset 25: 1-2) (1 = viikoittain, 4 = en koskaan). Perheeseen sitoutumista mitattiin kysymällä, millä tavoin kotityöt jakautuivat perheessä (1 = vaimo huolehtii yksin, 5 = mies huolehtii yksin) (kysymykset 50: 1-8). Kotitöiden jakautumista mitattiin Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa käytetyillä osioilla (Lehto & Sutela, 1998).

Hyvinvointia perheessä kuvasivat summamuuttujat *parisuhteen laatu* (kysymykset 58: 3-9) sekä *vanhemmuustyytyväisyys* (kysymykset 60: 2-4). Parisuhteen laatua selvitettiin 7 väittämällä, jotka pohjautuivat sekä Spanierin (1976) että Busbyn, Christensenin, Cranen ja Larsonin (1995) mittareihin. Summamuuttuja muodostettiin parisuhteen laadun osatekijöistä, joita olivat parisuhderistiriidat (kysymykset 58: 3-4, 1 = hyvin usein / aina, 5 = ei koskaan), parisuhdekiinteys (kysymykset 58: 5-6, 1 = hyvin usein / aina, 5 = ei koskaan, asteikko käännetty) sekä parisuhdeyksimielisyys (kysymykset 58: 7-9, 1 = aina, 5 = en koskaan, asteikko käännetty). Perhehyvinvointia kuvattiin myös *tyytyväisyytenä vanhemmuuteen*, jota mitattiin Kurdekin ja Finen (1991) kehittämällä mittarilla (ks. Kurdek, 1998). Vastaajan tuli arvioida vanhemmuuttaan asteikolla 1 = erittäin tyytymätön, 5 = erittäin tyytyväinen.

Hyvinvointia työssä kuvasivat summamuuttujat *työtyytyväisyys* (kysymykset 45: 1, 3) sekä *työuupumus* (kysymykset 48: 1-4). Työtyytyväisyyden mittaaminen perustui Hackmanin ja Oldhamin JDS –menetelmään (ks. Vartiainen, 1989), missä vastaajan on arvioitava väitteiden sopivuutta omalla kohdallaan (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Työuupumusta mitattiin Maslachin ja Jacksonin (1981, ks. Maslach, Jackson & Leiter, 1996) burnout –mittarin väsymysasteikolla; käytetyt osiot

tarkastelivat uupumusasteista väsymystä. Vastaajan oli arvioitava asteikolla 1-5, miten väittämät sopivat häneen (1 = ei koskaan / harvoin, 5 = jatkuvasti).

Työn ja perheen välisiä ristiriitoja kuvasivat summamuuttujat *aikaan liittyvä työ-perhe -ristiriita* (kysymykset 49: 3, 4, 6) sekä *aikaan liittyvä perhe-työ -ristiriita* (kysymykset 49: 9, 10). Vastaajan tuli arvioida väitteen sopivuutta omalla kohdallaan Likertin asteikolla 1-5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Työ-perhe –ristiriidan kokemista mitattiin väittämillä, jotka pohjautuvat Stephensin ja Sommerin (1996) mittariin. Perhe-työ –ristiriidan mittaaminen puolestaan perustui Netermeyerin, Bolesin ja McMurrianin (1996) mittariin.

Tilastolliset analyysit

Aineiston tilastollisessa käsittelyssä käytettiin SPSS –ohjelmaa. Sitoutumisen tyypittely muodostettiin ensin miehille ja naisille erikseen siten, että tutkittavat jaettiin työ- ja perhesitoutuneisuuden sukupuolten mukaisten keskiarvojen mukaan kahteen luokkaan. Tällöin tutkittavat kuuluivat sekä työ- että perhesitoutumisensa mukaan joko luokkaan heikko sitoutuminen (alle summamuuttujan keskiarvon) tai luokkaan voimakas sitoutuminen (yli summamuuttujan keskiarvon). Katkaisurajaksi tuli tällöin miehillä ja naisilla eri arvot, eli heitä verrattiin sitoutumisessaan oman sukupuolensa keskimääräiseen tasoon kyseisellä asteikolla. Tyypit muodostettiin ristiintaulukoimalla yksilöittäin työ- ja perhesitoutuneisuuden luokat. Tämän jälkeen ristiintaulukoitiin miesten ja naisten tyypit keskenään parien tarkastelua varten.

Taustatekijöiden (ikä, ammattiasema ja kotona asuvat lapset) yhteyttä sitoutuneisuuteen tutkittiin miesten ja naisten ryhmissä erikseen kolmisuuntaisella varianssianalyysillä. Mikäli yhdysvaikutuksia ei ilmaantunut, analyysia jatkettiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla. Lisäksi nuorimman lapsen iän yhteyttä työ- ja perhesitoutuneisuuteen tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla. Parivertailut suoritettiin varianssien yhtäsuuruusoletuksen ollessa voimassa Bonferronin testillä, muulloin Tamhanen testillä. Taustatekijöiden yhteyttä työ- ja perhesitoutuneisuuden tyyppeihin tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin lisäksi ristiintaulukoinnin ja χ^2 –testien avulla.

Sitoutuneisuuden yhteyttä hyvinvointia kuvaaviin summamuuttujiin tarkasteltiin aluksi Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Sen jälkeen sitoutuneisuustyyppien eroja hyvinvoinnin kokemuksissa tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla erikseen miesten ja naisten ryhmissä. Parivertailut suoritettiin myös tällöin joko Bonferronin tai Tamhanen testillä. Paritasolla sitoutuneisuuden yhteyttä hyvinvointiin tutkittiin t-testein, varianssianalyysilla ja lisäksi kontrasteja käyttäen silloin, kun etukäteen oli määritelty ryhmät, joiden välisiä eroja haluttiin tutkia. Lopuksi tyyppien välisten hyvinvointierojen tiivistämiseksi käytettiin erotteluanalyysia, jolla pyrittiin etsimään mahdollisimman hyvin tyyppejä erottelevia hyvinvointimuuttujien yhdistelmiä. Erottelijat tulkittiin tarkastelemalla pääasiassa korrelaatiokertoimia, jotka ilmaisevat, miten kukin muuttuja on riippuvainen erottelijasta.

TULOKSET

Työ- ja perhesitoutuneisuus: yksilöiden ja parien tyypittely

Miehet ja naiset tyypiteltiin työ- ja perhesitoutuneisuuden mukaan neljään tyyppiin (taulukot 3 ja 4). Kummallakin asteikolla heidät luokiteltiin joko heikosti tai voimakkaasti sitoutuneiksi käyttämällä katkaisurajana sukupuolen mukaisia keskiarvoja. Työsitoutuneisuuden osalta miesten (ka 3.05) ja naisten (ka 2.95) välinen keskiarvoero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($t(376) = 1.88$, $p = .06$); sen sijaan naiset (ka 4.15) olivat perheeseen miehiä (ka 3.93) sitoutuneempia ($t(379) = 5.58$, $p < .001$).

Tyypit muodostettiin ristiintaulukoimalla heikosti ja voimakkaasti työhön ja perheeseen sitoutuneet luokat, ja tyypit nimettiin kuten Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin (1991) tutkimuksessa. Jos tutkittava ei ollut vahvasti sitoutunut kumpaankaan elämänalueeseen, hänet luokiteltiin eristyjäksi. Jos tutkittava oli vahvasti perhesitoutunut, mutta heikosti työsitoutunut, nimettiin hänet kotikissaksi. Voimakkaasti työhön ja heikosti perheeseen sitoutuneet luokiteltiin työholisteiksi ja molempiin osa-alueisiin voimakkaasti sitoutuneet nimettiin uudistajiksi. Sekä miehet että naiset jakautuivat ryhmiin hyvin tasaisesti. Miesten suurin ryhmä (32 %) oli kotikissat. Vähiten miehiä (22 %) kuului työholisteihin ja eristyjiin. Naisissa kotikissojen joukko jäi pienimmäksi (23 %) suurimman ryhmän (28 %) koostuessa uudistajista.

TAULUKKO 3. Naisten tyypittely työ- ja perhesitoutuneisuuden mukaan (n = 382)

		Perhesitoutuneisuus[a]	
		heikko	voimakas
Työsitoutuneisuus[b]	heikko	Eristyjät 24 % (n = 90)	Kotikissat 23 % (n = 86)
	voimakas	Työholistit 26 % (n = 100)	Uudistajat 28 % (n = 106)

[a]Katkaisukohtana naisten perhesitoutuneisuuden keskiarvo 4.14
[b]Katkaisukohtana naisten työsitoutuneisuuden keskiarvo 2.95

TAULUKKO 4. Miesten tyypittely työ- ja perhesitoutuneisuuden mukaan (n = 372)

Työsitoutuneisuus[b]		Perhesitoutuneisuus[a] heikko	voimakas
	heikko	Eristyjät 22 % (n = 82)	Kotikissat 32 % (n = 117)
	voimakas	Työholistit 22 % (n = 80)	Uudistajat 25 % (n = 93)

[a] Katkaisukohtana miesten perhesitoutuneisuuden keskiarvo 3.93
[b] Katkaisukohtana miesten työsitoutuneisuuden keskiarvo 3.05

Ristiintaulukoimalla miesten ja naisten tyypit muodostettiin parien sitoutuneisuuden tyypittely (taulukko 5). Kaikista suurimman ryhmän (n = 42) muodostivat sellaiset parit, joissa sekä mies että nainen olivat kotikissoja. Toinen suuri ryhmä (n = 37) koostui pareista, joissa molemmat olivat uudistajia. Kolmanneksi suurin ryhmä (n = 30) koostui pareista, joissa mies oli kotikissa ja nainen uudistaja. Tässä tutkimuksessa ns. perinteiset parit, joissa mies on työholisti ja nainen kotikissa, jäivät kaikkein pienimmäksi ryhmäksi (n = 10). Toiseksi pienin ryhmä (n = 15) olivat sellaiset parit, joissa mies oli uudistaja ja nainen kotikissa. Kaikkiaan 36 % pareista kuului niihin neljään ryhmään (eristyjä - eristyjä, kotikissa - kotikissa, työholisti - työholisti, uudistaja - uudistaja), joissa sitoutuneisuus sekä työhön että perheeseen oli täysin symmetristä, eli puolisot olivat samalla tavoin sitoutuneita molempiin elämänalueisiin. 59 % pareista oli sellaisia, joissa puolisot olivat symmetrisesti sitoutuneita perheeseensä; vastaavasti myös 59 % pareista oli symmetrisesti sitoutuneita työhönsä.

Tutkittavat elivät siis usein puolison kanssa, joka oli sitoutunut ainakin toiseen tai molempiin osa-alueisiin samalla tavoin (taulukko 5). Eristyjät, jotka eivät olleet vahvasti sitoutuneita työhön eivätkä perheeseen, viihtyivät useimmiten eristyjien kanssa; vain harvat heistä elivät molempiin rooleihin voimakkaasti sitoutuneiden uudistajien kanssa. Perhesitoutuneista kotikissoista, etenkin naisista, suurin osa eli kaltaistensa kotikissojen kanssa. Useilla kotikissamiehillä oli myös puolisonaan uudistajanainen, joka oli yhtä vahvasti sitoutunut perheeseen, mutta samalla myös vahvasti suuntautunut työhön. Kotikissamiehet eivät usein viihtyneet eristyjänaisten kanssa eivätkä kotikissanaiset työholistimiesten kanssa. Voimakkaasti työhön, mutta heikosti perheeseen sitoutuneista työholisteista suurin osa eli kaltaistensa työholistien kanssa. Myös uudistajista suurin osa viihtyi uudistajien kanssa. Uudistajat elivät harvoin eristyjien kanssa; harvoilla uudistajamiehillä myöskään oli puolisonaan kotikissanainen.

TAULUKKO 5. Parien jakautuminen sitoutuneisuustyypeittäin

	Eristyjä				**Kotikissa**				**Työholisti**				**Uudistaja**			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
Puoliso	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Eristyjä	27	32	27	33	19	22	20	17	19	20	21	26	16	15	16	17
Kotikissa	20	24	19	24	42	49	42	36	25	26	10	13	30	29	15	16
Työholisti	21	25	19	24	10	12	25	21	26	27	26	33	22	21	25	27
Uudistaja	16	19	16	19	15	17	30	26	25	26	22	28	37	35	37	40
Yhteensä	84	100	81	100	86	100	117	100	95	100	79	100	105	100	93	100

$\chi^2 = 30.68$, $p < .001$. Sarakkeilla sitoutuneisuustyypeittäin jakautuneet miehet ja naiset, riveillä heidän puolisonsa

Sitoutuneisuus käyttäytymisen tasolla. Naisten kohdalla sitoutuneisuus ei tullut esille käyttäytymisessä, kun tarkasteltiin kotitöiden jakautumista perheessä, ansiotyöhön käytettyä aikaa ja ylitöiden tekemistä. Eri tavoin työhön ja perheeseen sitoutuneiden naisten arviot kotitöiden jakautumisesta olivat yhteneväiset (F (3, 380) = .26, p = .86); naisten tyyppien välisiä eroja ei löytynyt myöskään silloin, kun heidän puolisonsa arvioivat kotitöiden jakautumista (F (3, 379) = 1.01, p = .39). Eri tavoin sitoutuneet naiset käyttivät työhönsä myös yhtä paljon aikaa (F (3, 375) = .97, p = .41), eivätkä eronneet siinä, kuinka usein he tekivät ylitöitä (χ^2 (9) = 11.85, p = .22).

Miehillä sitoutuneisuus sen sijaan oli yhteydessä käyttäytymiseen niin työssä kuin kotonakin. Kotikissamiehet raportoivat osallistuvansa kotitöiden tekemiseen useammin kuin työholistimiehet (F (3, 369) = 2.73, p < .05). Myös heidän puolisonsa olivat sitä mieltä, että kotikissamiehet osallistuivat kotitöihin työholisteja enemmän (F (3, 370) = 6.02, p < .001); naisten mielestä kotikissamiehet tekivät myös uudistajia enemmän kotitöitä (p < .05). Miehillä sitoutuneisuus oli yhteydessä lisäksi työhön käytettyyn aikaan (F (3, 367) = 3.52, p < .05) uudistajien (ka 46.4) käyttäessä työhönsä viikossa kotikissoja (ka 42.6) enemmän aikaa. Palkallisten ylitöiden tekemisessä ei ollut ryhmien välisiä eroja, mutta uudistajat tekivät palkattomia ylitöitä enemmän kuin eristyjät (χ^2 (9) = 25.17, p < .01).

Taustatekijöiden yhteys työ- ja perhesitoutuneisuuteen

Iän, ammattiaseman, kotona asuvien lasten ja nuorimman lapsen iän yhteys miesten ja naisten työ- ja perhesitoutuneisuuteen. Taustatekijöiden (iän, ammattiaseman ja kotona asuvien lasten) yhteyttä miesten ja naisten työ- ja perhesitoutuneisuuteen tarkasteltiin kolmisuuntaisilla varianssianalyyseillä [4 (ammattiasema) x 4 (ikä) x 2 (lapset)] (liite 2; taulukko 1). Analyysissa ei ilmennyt kaikkien kolmen tekijän yhdysvaikutuksia. Työsitoutuneisuuden osalta havaittiin yhdysvaikutus miehen iän ja sen välillä, oliko hänellä lapsia vai ei (F (3, 363) = 2.68, p < .05). Miesten ikäryhmät erosivat toisistaan silloin, jos miehellä oli kotona asuvia lapsia. Nuorimmat miehet (24-34-vuotiaat), joilla oli lapsia, olivat vähemmän sitoutuneita työhönsä (ka 2.47) kuin 45-54-vuotiaat (ka 3.23) ja 55-65-vuotiaat (ka 4.25) miehet, joilla oli lapsia. Lisäksi he olivat heikommin työsitoutuneita kuin samanikäiset miehet, joilla ei ollut lapsia (ka

2.93). Sen sijaan niiden keskuudessa, joilla ei ollut kotona lapsia, ikäryhmien väliset erot eivät olleet merkitseviä. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissa havaittiin eroja työsitoutuneisuudessa myös nuorimman lapsen iän mukaan ($F(4, 376) = 3.62$, $p < .01$): pienten lasten (0-6-vuotiaat) isät (ka 2.78) olivat vähemmän sitoutuneita työhönsä kuin teini-ikäisten (13-18-vuotiaat) isät (ka 3.31). Tämä selittänee osaltaan myös ikäryhmien välisiä eroja niiden miesten keskuudessa, joilla oli lapsia.

Työsitoutuneisuuden voimakkuus vaihteli myös sen mukaan, mikä oli miehen ammattiasema ($F(3, 363) = 20.34$, $p < .001$). Työntekijät (ka 2.63) olivat kaikkia muita ammattiryhmiä heikommin sitoutuneita työhönsä. Lisäksi alemmat toimihenkilöt (ka 3.08) olivat yrittäjiä (ka 3.60) heikommin työsitoutuneita ($p < .001$). Myös naisten kohdalla ammattiasemalla oli yhteys työsitoutuneisuuden voimakkuuteen ($F(3, 375) = 24.15$, $p < .001$). Työntekijät (ka 2.55) olivat kaikkia muita ryhmiä heikommin sitoutuneita työhönsä. Lisäksi sekä alemmat (ka 2.95) että ylemmät toimihenkilöt (ka 3.15) olivat yrittäjiä (ka 3.89) heikommin työhönsä sitoutuneita. Myös iällä oli yhteys naisten työsitoutuneisuuteen ($F(3, 375) = 2.88$, $p < .05$): työsitoutuneisuus kasvoi iän myötä. Sen sijaan työssäkäyvien naisten työsitoutuneisuus pysyi samana huolimatta siitä, kuuluiko perheeseen lapsia vai ei. Myöskään nuorimman lapsen iällä ei ollut yhteyttä naisten työsitoutuneisuuteen ($F(4, 384) = .67$, $p = .61$).

Perhesitoutuneisuus pysyi sekä miehillä että naisilla hyvin saman tasoisena huolimatta tutkittujen taustatekijöiden vaihteluista. Iällä, ammattiasemalla tai sillä, kuuluiko perheeseen lapsia ei ollut yhteyttä perhesitoutuneisuuden voimakkuuteen. Myöskään nuorimman lapsen iällä ei ollut yhteyttä niin miesten kuin naistenkaan perhesitoutuneisuuteen.

Taustatekijöiden yhteys miesten ja naisten työ- ja perhesitoutuneisuuden tyyppeihin. Naisten sitoutuneisuustyypit eivät eronneet merkitsevästi ikäjakaumaltaan. Sen sijaan miesten iällä ja sitoutuneisuustyypillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($F(3, 366) = 4.49$, $p < .05$). Kotikissamiehet (ka 42.1) olivat uudistajia (ka 45.8) nuorempia ($p < .05$); myös kotikissojen ja heitä vanhempien työholistien (ka 45.4) ikäero läheni merkitsevää ($p = .056$).

Ammattiasema oli sekä miehillä että naisilla yhteydessä työ- ja perhesitoutuneisuuden tyyppeihin (taulukko 6). Naisista valtaosa kuului alempiin toimihenkilöihin, joten tämä ammattiryhmä nousi kaikkien tyyppien suurimmaksi ammattiryhmäksi. Naisten ryhmässä suuri osa ja miesten ryhmässä jopa lähes puolet

eristyjistä oli työntekijöitä, ja heissä olli yrittäjiä vain muutama. Kotikissanaiset olivat suurimmaksi osaksi alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä. Kotikissamiehistä lähes puolet oli työntekijöitä. Työholistinaiset olivat lähinnä alempia tai ylempiä toimihenkilöitä, mutta heissä oli jonkin verran myös yrittäjiä. Työholistimiehistä niin ikään suurin osa kuului alempiin toimihenkilöihin, mutta työholisteissa oli paljon myös ylempiä toimihenkilöitä ja yrittäjiä. Uudistajanaisista suurin osa oli alempia toimihenkilöitä, mutta heitä oli melko tasaisesti myös muissa ammattiryhmissä. Vastaavasti suurin osa uudistajamiehistä oli ylempiä toimihenkilöitä, mutta myös he jakautuivat varsin tasaisesti muihinkin ammattiryhmiin.

TAULUKKO 6. Ammattiaseman yhteys työ- ja perhesitoutuneisuuden tyyppeihin miehillä ja naisilla (%)

	Työntekijä	Alempi toimihenkilö	Ylempi toimihenkilö	Yrittäjä	Yhteensä
Eristyjä					
Naiset (n = 88)	38	45	16	1	100
Miehet (n = 79)	47	25	24	4	100
Kotikissa					
Naiset (n = 86)	37	47	16	0	100
Miehet (n = 115)	45	24	21	10	100
Työholisti					
Naiset (n = 99)	18	46	26	10	100
Miehet (n = 79)	15	34	28	23	100
Uudistaja					
Naiset (n = 102)	20	48	22	10	100
Miehet (n = 90)	24	19	35	22	100

Naiset: $\chi^2 = 29.90$, $p < .001$
Miehet: $\chi^2 = 41.53$, $p < .001$

Sillä, oliko kotona lapsia vai ei, ei ollut niin miehillä kuin naisillakaan yhteyttä siihen, mihin sitoutuneisuustyyppiin tutkittava kuului. Kuitenkin miehen sitoutuneisuustyypillä ja nuorimman lapsen iällä havaittiin yhteys (F (3, 222) = 4.63, $p < .01$). Sekä eristyjillä (nuorimman lapsen iän ka 8.26) että kotikissoilla (ka 8.80) oli nuorempia lapsia kuin työholisteilla (ka 12.28) ($p < .05$). Naisten kohdalla ei vastaavaa yhteyttä havaittu.

Sitoutuneisuuden yhteydet hyvinvointiin yksilötasolla

Taulukossa 7 esitetään työ- ja perhesitoutuneisuuden sekä hyvinvointia kuvaavien muuttujien väliset korrelaatiot. Sekä miehillä että naisilla työsitoutuneisuus oli positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen (miehet $r = .43$, $p < .001$, naiset $r = .42$, $p < .001$) ja negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen (miehet $r = -.16$, $p < .01$, naiset $r = -.14$, $p < .01$). Lisäksi työtyytyväisyys ja työuupumus korreloivat negatiivisesti (miehet $r = -.50$, $p < .001$, naiset $r = -.46$, $p < .001$). Molemmilla sukupuolilla perhesitoutuneisuus oli positiivisesti yhteydessä vanhemmuustyytyväisyyteen (miehet $r = .31$, $p < .001$, naiset $r = .23$, $p < .001$) ja kokemuksiin hyvästä parisuhteen laadusta (miehet $r = .30$, $p < .001$, naiset $r = .31$, $p < .001$). Vanhemmuustyytyväisyys ja hyvä parisuhteen laatu korreloivat myös keskenään (miehet $r = .28$, $p < .001$, naiset $r = .27$, $p < .001$). Niin työ- kuin perhesitoutuneisuuskaan eivät olleet yhteydessä kokemuksiin työn ja perheen välisistä ristiriidoista kummallakaan sukupuolella.

TAULUKKO 7. Sitoutuneisuus- ja hyvinvointimuuttujien väliset korrelaatiot (naiset diagonaalin alapuolella, miehet yläpuolella)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. työsitoutuminen	-	-.04	.04	.01	.43***	-.16**	.07	.07
2. perhesitoutuminen	.01	-	.31***	.30***	.08	-.01	.03	.02
3. vanhemmuustyytyväisyys	.04	.23***	-	.28***	.16**	-.18**	-.11	-.13*
4. parisuhteen laatu	.07	.31***	.27***	-	.11*	-.20***	-.16**	-.22***
5. työtyytyväisyys	.42***	.08	.14*	.15**	-	-.50***	-.07	-.06
6. työuupumus	-.14**	-.05	-.14*	-.18***	-.46***	-	.25***	.20***
7. työ-perhe -ristiriita	-.03	-.01	-.14*	-.19***	-.21***	.34***	-	.35***
8. perhe-työ -ristiriita	.00	-.05	-.16**	-.28***	-.21***	.20***	.31***	-

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

Sitoutuneisuuden ja hyvinvoinnin yhteys tuli esille myös tyypittelyn tasolla, sillä eri tyyppeihin kuuluvat miehet ja naiset arvioivat hyvinvointiaan eri tavoin (taulukko 8). Uudistajat kokivat parisuhteensa laadun sekä eristyjiä että työholisteja paremmaksi ($p < .001$): vastaavasti myös kotikissat kokivat parisuhteensa laadun eristyjiä ja työholisteja paremmaksi (naiset $p <. 01$, miehet $p < .05$). Myös vanhemmuustyytyväisyydessä löytyi ryhmien välisiä eroja molemmilla sukupuolilla: parivertailuissa havaittiin, että uudistajat olivat tyytyväisempiä vanhemmuuteensa kuin työholistit ($p < .01$).

Myös työuupumuksessa oli ryhmien välisiä eroja kotikissojen ollessa uudistajia uupuneempia työssään (naiset $p < .05$, miehet $p < . 01$). Sitoutuneisuus oli yhteydessä myös työtyytyväisyyteen: naisten ryhmässä työhönsä sitoutuneet uudistajat ($p < .001$) ja

työholistit ($p < .01$) olivat kotikissoja ja eristyjiä tyytyväisempiä työhönsä. Miesten ryhmässä tulos oli työsitoutuneisuuden osalta vastaava, mutta uudistajat olivat myös työholisteja tyytyväisempiä työhönsä ($p < .05$). Työn ja perheen välisillä ristiriidoilla ja sitoutuneisuustyypillä ei ollut yhteyttä kummallakaan sukupuolella. Sen sijaan sukupuolten väliset erot olivat merkitseviä: miehet kokivat naisia enemmän sekä ristiriitaa työstä perheeseen (miehet ka 2.68, naiset ka 2.51, $t(376) = 2.72$, $p < .01$) että perheestä työhön (miehet ka 1.51, naiset ka 1.35, $t(360) = 3.77$, $p < .001$).

TAULUKKO 8. Sitoutumistyypit ja hyvinvoinnin kokeminen naisilla ja miehillä

	1. Eristyjä ka	s	2. Kotikissa ka	s	3. Työholisti ka	s	4. Uudistaja ka	s	F	df	Pari-vertailut
Parisuhteen laatu											
Naiset	3.63	.55	3.91	.52	3.60	.62	3.97	.52	11.17***	3, 381	1 < 2, 4 3 < 2, 4
Miehet	3.66	.57	3.86	.48	3.62	.51	3.95	.49	8.32***	3, 371	1 < 2, 4 3 < 2, 4
Vanhemmuustyytyväisyys											
Naiset	4.04	.61	4.23	.55	3.97	.65	4.30	.68	4.85**	3, 306	3 < 4
Miehet	4.00	.66	4.07	.75	3.81	.78	4.21	.69	3.79*	3, 297	3 < 4
Työuupumus											
Naiset	2.17	.76	2.40	.98	2.27	.82	2.02	.77	3.63*	3, 378	2 < 4
Miehet	2.12	.77	2.25	.84	2.08	.78	1.85	.70	4.62**	3, 371	2 < 4
Työtyytyväisyys											
Naiset	3.77	.86	3.70	.93	4.17	.61	4.37	.72	16.28***	3, 381	1 < 3, 4 2 < 3, 4
Miehet	3.72	.98	3.77	.83	4.13	.60	4.40	.68	15.52***	3, 371	1 < 3, 4 2 < 3, 4 3 < 4
Työ-perhe –ristiriita											
Naiset	2.38	.97	2.62	1.03	2.66	1.01	2.41	1.01	1.87	3, 378	-
Miehet	2.51	1.01	2.73	.99	2.88	.93	2.65	1.03	1.97	3, 369	-
Perhe-työ –ristiriita											
Naiset	1.30	.53	1.37	.67	1.41	.60	1.33	.63	.49	3, 371	-
Miehet	1.44	.64	1.51	.68	1.52	.65	1.54	.74	.39	3, 363	-

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

Sitoutuneisuuden yhteydet hyvinvointiin paritasolla

Taulukosta 9 nähdään sitoutuneisuus- ja hyvinvointimuuttujien väliset korrelaatiot puolisoiden välillä. Puolisoiden työ- ($r = .19$, $p < .001$) ja perhesitoutuneisuus ($r = .26$, $p < .001$) korreloivat keskenään. Naisen perhesitoutuneisuus oli positiivisesti yhteydessä miehen vanhemmuustyytyväisyyteen ($r = .24$, $p < .001$) ja miehen kokemaan parisuhteen laatuun ($r = .22$, $p < .001$). Vastaavasti miehen perhesitoutuneisuus oli positiivisesti yhteydessä naisen kokemaan parisuhteen laatuun ($r = .22$, $p < .001$), mutta sillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä naisen vanhemmuustyytyväisyyteen. Myös puolisoiden kokema vanhemmuustyytyväisyys ($r = .24$, $p < .001$) ja parisuhteen laatu ($r = .62$, $p < .001$) korreloivat keskenään. Miesten kokema vanhemmuustyytyväisyys oli myös yhteydessä naisen kokemaan parisuhteen laatuun ($r = .18$, $p < .01$) ja naisen kokema vanhemmuustyytyväisyys miehen kokemaan parisuhteen laatuun ($r = .17$, $p < .01$). Työn ja perheen väliset ristiriidat olivat myös yhteydessä toisiinsa puolisoiden välillä: jos toinen koki työn ja perheen välisiä ristiriitoja, niitä koki myös toinen (työ-perhe –ristiriita $r = .24$, $p < .001$, perhe-työ – ristiriita $r = .21$, $p < .001$). Puolison työ- tai perhesitoutuneisuudella ei kuitenkaan ollut yhteyttä toisen puolison kokemiin työn ja perheen välisiin ristiriitoihin.

TAULUKKO 9. Sitoutuneisuus- ja hyvinvointimuuttujien väliset korrelaatiot puolisoiden välillä

				Miehet				
Naiset	työsitou-tuminen	perhesi-toutumi-nen	vanhem-muustyyty-väisyys	parisuh-teen laatu	työtyyty-väisyys	työuupu-mus	työ-perhe - ristiriita	perhe-työ - ristiriita
työsitoutu-minen	.19***	.11*	.04	.05	.18**	-.11*	.05	.04
perhesitoutu-minen	.00	.26***	.24***	.22***	.08	-.01	.06	.02
vanhemmuus-tyytyväisyys	-.04	.11	.24***	.17**	.11	-.14*	-.12*	-.16**
parisuhteen laatu	-.02	.22***	.18**	.62***	.06	-.09	-.10	-.13*
työtyyty-väisyys	.12*	.06	.03	.12*	.12*	-.16**	-.02	.01
työuupumus	-.12*	-.05	.02	-.11*	-.17**	.26***	.11*	-.01
työ-perhe - ristiriita	-.01	.02	-.05	-.13**	-.06	.12*	.24***	.14**
perhe-työ - ristiriita	.05	-.03	.03	-.11*	-.02	.01	.14**	.21***

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

Hyvinvointi symmetrisesti ja epäsymmetrisesti sitoutuneilla pareilla. Puolisoiden työ- ja perhesitoutuneisuuden symmetrisyydellä eli samankaltaisuudella havaittiin yhteys miesten, mutta ei naisten hyvinvointiin (liite 3; taulukko 1). Puolisoiden samankaltaisella sitoutuneisuudella työhön ja perheeseen oli yhteys miehen kokemaan parisuhteen laatuun ($t(368) = -2.09$, $p < .05$), jonka symmetrisesti sitoutuneiden parien miehet kokivat paremmaksi kuin epäsymmetristen parien miehet. Lisäksi symmetrisesti sitoutuneiden parien miehet kokivat epäsymmetristen parien miehiä vähemmän ristiriitaa perheestä työhön ($t(360) = 2.00$, $p < .05$). Samankaltainen yhteys symmetrisyyden ja miesten perhe-työ –ristiriidan välillä havaittiin, kun tarkastelu rajattiin vain perhesitoutuneisuuden samankaltaisuuteen (liite 3; taulukko 2). Muita yhteyksiä perhesitoutuneisuuden symmetrisyyden ja hyvinvoinnin välillä ei havaittu, sillä symmetristen parien sisällä oli paljon eroja: esille tulivat samat erot kuin yksilöidenkin kohdalla (liite 3; taulukko 3). Uudistajapareissa sekä miehet että naiset kokivat parisuhteensa laadun työholisti- ja eristyjäpareja korkeammaksi (naiset $p < .001$, miehet $p < .01$). Sekä kotikissa- ($p < .01$) että uudistajaparien ($p < .001$) naiset olivat vanhemmuuteensa tyytyväisempiä kuin työholistiparien naiset: myös uudistajaparien miehet olivat vanhemmuuteensa tyytyväisempiä kuin työholistiparien miehet ($p < .05$). Uudistaja- ja työholistipareissa molemmat olivat työhönsä tyytyväisempiä kuin kotikissa- ja eristyjäpareissa. Lisäksi kotikissapareissa koettiin uudistajapareja enemmän työuupumusta (naiset $p < .05$, miehet $p < .01$).

Hyvinvointi ei-perinteisesti sitoutuneiden puolisoilla. Mielenkiinnon kohteena oli myös, millä tavoin perinteisten sukupuoliroolien vastaisesti sitoutuneiden puolisot kokivat hyvinvointinsa. Miehen hyvinvointia tarkasteltaessa havaittiin, että naisen voimakas työsitoutuneisuus ja alhainen perhesitoutuneisuus oli yhteydessä miehen kokemuksiin sekä parisuhteensa laadusta että vanhemmuustyytyväisyydestä (liite 3; taulukko 4). Naisen ollessa työholisti mies koki parisuhteensa laadun huonommaksi ($t(374) = 2.69$, $p < .01$) ja oli vanhemmuuteensa tyytymättömämpi ($t(301) = 2.78$, $p < .01$), kun häntä verrattiin miehiin, joiden puolisot olivat kotikissoja, uudistajia tai eristyjiä.

Miehen korkea perhesitoutuneisuus ja alhainen työsitoutuneisuus oli puolestaan yhteydessä naisen kokemuksiin parisuhteen laadusta (liite 3; taulukko 5). Kotikissamiesten puolisot kokivat parisuhteensa laadun muiden puolisoja paremmaksi (t

(366) = -2.59, p < . 01). Lisäksi kotikissamiesten puolisot olivat tyytymättömämpiä työhönsä (t (368) = 2.75, p < . 01) kuin eristyjien, työholistien tai uudistajien puolisot.

Sitoutuneisuus ja hyvinvointi: erotteluanalyysin tulokset

Hyvinvointierot oman sitoutuneisuustyypin mukaan. Lopuksi suoritettiin erotteluanalyysi sitoutumistyyppien välisten hyvinvointierojen tiivistämiseksi miehille ja naisille erikseen. Erotteluanalyysilla pyrittiin etsimään mahdollisimman hyvin tyyppejä erottelevia hyvinvointimuuttujien yhdistelmiä. Nämä ovat lineaarikombinaatioita, joiden määrittelemissä suunnissa tyypit eroavat toisistaan selvimmin. Erottelijat tulkittiin tarkastelemalla pääasiassa korrelaatiokertoimia, jotka ilmaisevat, miten kukin muuttuja on riippuvainen erottelijasta. Miesten ryhmässä muodostui kolme erottelijaa, joista kaksi oli tilastollisesti merkitseviä (taulukko 10). Ensimmäisen erottelijan selitysosuus oli 58 % muodostuneiden erottelijoiden kokonaiserottelusta. Selvimpinä erottelevina tekijöinä tässä muuttujayhdistelmässä painottuivat erityisesti korkea työtyytyväisyys sekä alhainen työuupumus. Tämä erottelija, joka voidaan tiivistää työhyvinvoinnin erottelijaksi, kuvasi parhaiten työssään hyvinvoivia uudistajamiehiä erottaen heistä kotikissat ja eristyjät. Toisen erottelijan selitysaste oli 31.9 % kokonaiserottelusta. Tällä erottelijalla painottui erityisesti hyväksi koettu parisuhteen laatu sekä korkea vanhemmuustyytyväisyys. Ristiriitoja työstä perheeseen koettiin vähän. Tämä perhehyvinvointia kuvaava erottelija luonnehti parhaiten kotikissoja ja uudistajia ja erityisen huonosti työholisteja.

Naisten ryhmässä muodostui niin ikään kaksi tilastollisesti merkitsevää erottelijaa (taulukko 11). Näistä ensimmäisen kokonaiserotteluosuus oli 58.9 %, ja sillä painottui erityisesti korkea työtyytyväisyys, mutta hieman selvemmin kuin miehillä myös hyväksi koettu parisuhteen laatu ja vanhemmuustyytyväisyys. Tämä hyvinvointia molemmissa rooleissa kuvaava erottelija luonnehti parhaiten uudistajia ja heikoimmin eristyjiä. Toisen erottelijan kokonaiserotteluosuus oli 33.2 %: tällä erottelijalla painottui korkea vanhemmuustyytyväisyys sekä hyväksi koettu parisuhteen laatu; ristiriitoja työstä perheeseen koettiin vähän. Tämä perhehyvinvointia luonnehtiva erottelija kuvasi parhaiten kotikissoja ja huonoiten työholisteja.

Erotteluanalyysin tulokset olivat yhdenmukaisia muiden tässä tutkimuksessa saatujen tulosten kanssa: tuloksia tulkittaessa on kuitenkin syytä huomioida, että

oletukset kovarianssimatriisien yhtäsuuruudesta eivät edellisissä analyyseissä olleet voimassa niin miesten kuin naistenkaan joukossa.

TAULUKKO 10. Miesten sitoutuneisuustyyppejä erottelevat hyvinvointimuuttujat

	1. erottelija		**2. erottelija**	
hyvinvointimuuttujat	paino-kerroin[a]	korrelaatio-kerroin[b]	paino-kerroin[a]	korrelaatio-kerroin[b]
parisuhteen laatu	.26	.29	.71	.74
vanhemmuustyytyväisyys	.04	.20	.51	.61
työtyytyväisyys	.95	.94	-.27	.17
työuupumus	.00	-.37	.11	.01
työ-perhe -ristiriita	.21	.08	-.32	-.31
perhe-työ -ristiriita	.15	.04	.38	.06
ominaisarvo	.16		.09	
selitysaste	58.0 %		31.9 %	
kanoninen korrelaatio	.37		.28	
Wilksin lambda	.77		.90	
χ^2	73.78***		31.67***	
ryhmien keskiarvot				
eristyjät	-.37		-.08	
kotikissat	-.33		.24	
työholistit	.11		-.49	
uudistajat	.59		.20	

[a] painokertoimet ovat standardoituja painokertoimia
[b] korrelaatiokertoimet ovat poolattuja korrelaatiokertoimia
*** $p < .001$

TAULUKKO 11. Naisten sitoutuneisuustyyppejä erottelevat hyvinvointimuuttujat

	1. erottelija		**2. erottelija**	
hyvinvointimuuttujat	paino-kerroin[a]	korrelaatio-kerroin[b]	paino-kerroin[a]	korrelaatio-kerroin[b]
parisuhteen laatu	.35	.36	.66	.75
vanhemmuustyytyväisyys	.12	.26	.51	.61
työtyytyväisyys	1.04	.85	-.49	-.19
työuupumus	.25	-.20	-.15	-.17
työ-perhe ristiriita	.16	-.05	-.29	-.34
perhe-työ ristiriita	.35	.05	.11	-.14
ominaisarvo	.17		.10	
selitysaste	58.9 %		33.2 %	
kanoninen korrelaatio	.38		.29	
Wilksin lambda	.77		.89	
χ^2	79.12***		33.26***	
ryhmien keskiarvot				
eristyjät	-.61		.00	
kotikissat	-.20		.29	
työholistit	.14		-.48	
uudistajat	.48		.21	

[a] painokertoimet ovat standardoituja painokertoimia
[b] korrelaatiokertoimet ovat poolattuja korrelaatiokertoimia
*** $p < .001$

Hyvinvointierot puolison sitoutuneisuustyypin mukaan. Kun tarkasteltiin miehen hyvinvoinnin kokemuksia naisen sitoutuneisuustyypin ollessa ryhmittelevänä muuttujana, löydettiin yksi tilastollisesti melkein merkitsevä erottelija (taulukko 12). Tämä erottelija selitti kokonaiserottelusta 82 %, ja sillä painottuivat erityisesti korkea vanhemmuustyytyväisyys sekä hyväksi koettu parisuhteen laatu. Tämä hyvinvointia perheessä kuvaava erottelija luonnehti erityisesti uudistajanaisten, mutta myös kotikissanaisten puolisoja; työholistinaisten puolisoja tämä erottelija kuvasi puolestaan kaikkein huonoimmin. Perheeseen sitoutuneiden kotikissa- ja uudistajanaisten puolisot olivat siis tyytyväisiä vanhemmuuteensa ja kokivat parisuhteensa laadun hyväksi, kun taas työholistinaisten puolisoiden kokemukset eivät olleet yhtä hyviä. Kun erotteluanalyysilla tarkasteltiin naisen hyvinvointia miehen sitoutuneisuustyypin ollessa ryhmittelevänä muuttujana, yhtään tilastollisesti merkitsevää erottelijaa ei löydetty.

TAULUKKO 12. Naisen sitoutuneisuustyyppejä erottelevat miehen hyvinvointimuuttujat

	1. erottelija	
hyvinvointimuuttujat	paino-kerroin[a]	korrelaatio-kerroin[b]
parisuhteen laatu	.46	.53
vanhemmuustyytyväisyys	.79	.80
työtyytyväisyys	.22	.17
työuupumus	.43	.14
työ-perhe ristiriita	.18	.12
perhe-työ ristiriita	.10	.02
ominaisarvo	.09	
selitysaste	82 %	
kanoninen korrelaatio	.28	
Wilksin lambda	.90	
χ^2	29.08*	
ryhmien keskiarvot		
eristyjät	-.25	
kotikissat	.17	
työholistit	-.34	
uudistajat	.34	

[a] painokertoimet ovat standardoituja painokertoimia
[b] korrelaatiokertoimet ovat poolattuja korrelaatiokertoimia
* $p < .05$

POHDINTA

Tutkimuksessa tarkasteltiin työ- ja perhesitoutuneisuutta sekä sitoutuneisuuden yhteyksiä hyvinvointiin työssä ja perheessä. Tutkittavat tyypiteltiin työ- ja perhesitoutuneisuuden tasojen mukaan neljään eri tyyppiin (ks. Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991): eristyjiin, jotka eivät olleet sitoutuneet niin työhön kuin perheeseenkään; kotikissoihin, jotka olivat sitoutuneita perheeseen, mutta eivät työhön; työholisteihin, joille työ oli keskeinen elämänsisältö, mutta perheen merkitys vähäisempi, sekä uudistajiin, jotka olivat sitoutuneita molempiin rooleihin. Tulokset tukivat oletettua yhteyttä rooliin sitoutuneisuuden ja hyvinvoinnin välillä: työsitoutuneisuus oli yhteydessä työhyvinvointiin, perhesitoutuneisuus puolestaan hyvinvointiin perheessä. Perheeseen sitoutuneet kotikissat ja uudistajat kokivat parisuhteensa laadun kaikista parhaimmaksi ja olivat tyytyväisimpiä vanhemmuuteensa; vastaavasti työhönsä sitoutuneet työholistit ja uudistajat olivat työhönsä tyytyväisimpiä.

Merkittävä tulos oli myös se, että niin työ- kuin perhesitoutuneisuudellakaan ei ollut lainkaan oletettua yhteyttä työn ja perheen välisten ristiriitojen kokemiseen. Työ- ja perherooleihin sitoutuneet uudistajat voivat hyvin sekä työssä että perheessä, eivätkä he raportoineet vaikeuksista näiden elämänalueiden yhdistämisessä. Tämä tulos poikkeaa selvästi useiden aikaisempien tutkimusten tuloksista, joissa sitoutuneisuuden on todettu olevan positiivisesti yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin (Adams ym., 1996; Beutell & Wittig-Berman, 1999; Higgings ym., 1992; Frone ym., 1992).

Tutkimustulokset tukivat oletusta, että tyypillinen parien sitoutumisyhdistelmä on symmetrinen: puolisot elivät usein puolison kanssa, joka oli sitoutunut samalla tavoin työhön tai perheeseen tai molempiin (vrt. Yogev & Brett, 1985). Lisäksi havaittiin siirräntää puolisoiden välillä. Puolison perhesitoutuneisuus oli yhteydessä toisen puolison kokemaan hyvään parisuhteen laatuun, ja naisen perhesitoutuneisuus oli yhteydessä myös miehen vanhemmuustyytyväisyyteen. Siirräntä olikin voimakkaampaa naiselta miehelle: tämä tuli erityisesti esille erotteluanalyysissa, missä naisen sitoutuneisuus oli yhteydessä miehen hyvinvointiin, mutta miehen sitoutuneisuus ei ollut yhteydessä naisen hyvinvointiin. Lisäksi miehen hyvinvoinnin kannalta oli merkitystä myös sillä, olivatko puolisot symmetrisesti sitoutuneita: samankaltaisesti sitoutuneiden parien miehet arvioivat parisuhteensa laadun paremmaksi ja kokivat perheen häiritsevän työtä vähemmän kuin epäsymmetristen parien miehet. Vastaavia

tuloksia voimakkaammasta siirrännästä naiselta miehelle on saatu aikaisemminkin (Greenhaus ym., 1989), mutta toisissa tutkimuksissa on sitä vastoin havaittu yhteyden olevan voimakkaampi mieheltä naiselle (Jones & Fletcher, 1993; Kinnunen ym., 1997). Tämän tutkimuksen valossa naisen sitoutuneisuus perheeseen on merkityksellistä paitsi naisen itsensä, myös hänen miehensä perhehyvinvoinnin kannalta. Tämä voi osaltaan viitata siihen, että perinteiset sukupuoliroolit elävät yhä parisuhteeseen liittyvien odotusten tasolla: erityisesti naiselta odotetaan sitoutuneisuutta perheeseen. Työholistinaisten puolisot kokivatkin parisuhteensa laadun heikommaksi ja olivat tyytymättömämpiä vanhemmuuteensa kuin muiden naisten puolisot.

Tutkimus vahvistaa selkeästi käsitystä, että perhe ja työ voivat täydentää toisiaan myönteisellä tavalla. Hyvinvoivat uudistajat saattavat kokea työn ja perheen välillä myönteistä siirräntää: jos perheasiat ovat hyvin, on helppo kokea myönteisiä kokemuksia myös työssä. Jos työssä taas saa onnistumisen kokemuksia eikä työ juurikaan uuvuta, myös perhe-elämään panostaminen ja siitä nauttiminen onnistuu. Kanungon (1979) mukaan sitoutuneisuus kietoutuu tarpeisiin, joita yksilöllä sillä hetkellä on. Jos sekä työ- että perherooli koetaan omia tarpeita vastaaviksi, molempiin rooleihin on helppo sitoutua ja yksilö voi molemmissa rooleissa hyvin. Tasapainoiset kotiolot tarjoavat rakkautta, läheisyyttä sekä tukea ja voimavaroja arjen jaksamiseen. Kun kotiolot lapsineen ja arkisine puuhineen tarjoavat aivan erilaista ajateltavaa, voi työhuolien unohtaminen kotona olla helppoa. Perherooli voikin olla suojaava tekijä työssä jaksamisen kannalta. Toisaalta työroolissa on mahdollisuuksia edetä, saavuttaa tavoitteita sekä luoda sosiaalisia suhteita.

Uudistajamiehet tarjoavat hyvän esimerkin työn ja perheen välisestä myönteisestä siirrännästä. Miehen ollessa sitoutunut paitsi työhönsä, myös perheeseensä, hän oli tyytyväisempi työhönsä kuin miehet, jotka olivat sitoutuneet ainoastaan työhön. Lisäksi erotteluanalyysissa tuli miesten kohdalla esille, että työhyvinvointia kuvaava erottelija luonnehti erittäin voimakkaasti nimenomaan työhön ja perheeseen sitoutuneita uudistajia, mutta ei juurikaan työholisteja. Vaikka perinteisesti on ajateltu, että ainoastaan työrooli on miehille keskeinen, tulokset osoittavat, ettei perhe ole työn kannalta merkityksetön tai siitä erillinen tekijä. Mies voi työssään hyvin erityisesti silloin, kun myös perheellä on keskeinen sija hänen elämässään.

Sitoutuneisuuden ja hyvinvoinnin yhteys kietoutuu myös yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin kysymyksiin. Työn ja perheen välisten ristiriitojen kokeminen on nähty

pitkälti naisten ongelmaksi; tässä tutkimuksessa miehet kuitenkin kokivat ristiriitoja naisia enemmän. Valtaosa työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksesta, jossa roolien väliset ristiriidat painottuvat, on amerikkalaista, eikä sitä voi suoraan soveltaa pohjoismaiseen kulttuuriin. Suomessa miesten ja naisten sukupuolierot eivät näy käytännön elämässä yhtä voimakkaasti. Naisten työssäkäyntiä pidetään itsestään selvänä, eikä naisten tarvitse tuntea syyllisyyttä siitä, että he käyttävät aikaansa myös työntekoon. Maassamme kotiäitiydellä ei edes ole vastaavia perinteitä kuin useissa muissa länsimaissa (Keinänen, 1994). Toisaalta Suomessa työn ja perheen vuorovaikutusta helpottavat järjestelmät, kuten äitiys- ja hoitovapaat sekä päivähoito toimivat hyvin useisiin muihin maihin verrattuna (Karisto ym., 1999). Myös miehet osallistuvat lasten- ja kodinhoitoon, vaikka naiset käyttävätkin kotitöihin miehiä enemmän aikaa.

Myös organisaatiokulttuurit ovat erilaisia: toisilla työpaikoilla työn ja perheen vuorovaikutus on helposti järjestettävissä työpaikan joustavuuden vuoksi. Jos työ taas vaatii liikaa perheen kustannuksella, sekä työ- että perherooliin panostaminen on vaikeaa. Erilaisten kulttuurien ja yhteiskuntien vuoksi olisikin mielenkiintoista tutkia, missä olosuhteissa moniroolisuus johtaa myönteisiin seurauksiin, missä taas negatiivisiin (Gutek ym., 1988). On eri asia toimia rooleissa, jotka täydentävät toisiaan myönteisellä tavalla, kuin ristiriitaisia vaatimuksia sisältävissä rooleissa, jotka vaativat ajan ja energian käyttöä stressiin ja ylikuormittumiseen saakka. Moniroolisuuden ja hyvinvoinnin yhteyden on esitetty myös kietoutuvan sukupuoleen: naiset saattavat olla parempia usean roolin yhtäaikaisessa hoitamisessa, tai he omaavat hallintakeinoja, jotka vähentävät ristiriitojen kokemista (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, miten moniroolisuuden yhteys hyvinvointiin muodostuu: vahvistaako useassa roolissa toimiminen esimerkiksi yksilön sosiaalista pätevyyttä tai selviytymiskeinoja, mitkä ovat positiivisesti yhteydessä hyvinvoinnin kokemiseen.

Hieman yllättäen perheeseen suuntautuneet kotikissat olivat kaikkein uupuneimpia työssään. Työsitoutuneisuus, joka kotikissoilla oli vähäistä, saattaa suojata työuupumukselta: ne, joille työ tarjoaa merkityksellistä elämän sisältöä, ovat vähemmän uupuneita työssään. Yhteyttä voidaan pohtia myös työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavan korvaavuusteorian näkökulmasta, jonka mukaan epätyydyttävää roolia pyritään korvaamaan sitoutumalla toiseen rooliin (Adams ym., 1996; Kanungo & Misra, 1988; Zedeck, 1992). Kotikissat ovat ehkä lisänneet sitoutumistaan perheeseen, koska

työ ei tunnu palkitsevalta, vaan uuvuttaa. Onkin muistettava, että poikkileikkaustutkimuksesta ei voida tehdä päätelmiä syy-seuraussuhteista sitoutuneisuuden ja hyvinvoinnin välillä, vaan on tärkeä huomata yhteyksien mahdollisuus molempiin suuntiin. Vastaavasti voidaan myös kysyä, kokevatko työholistit parisuhteensa laadun muita huonommaksi, koska he ovat niin uppoutuneita työhönsä, ettei perheelle jää aikaa, vai onko työhön sitoutuminen tapa korvata epätyydyttävää parisuhdetta.

Sitoutuneisuutta voidaan tarkastella paitsi yksilön omien arviointien pohjalta, myös käyttäytymisen tasolla. Tämä lisää tietoa sitoutuneisuuden erilaisista ulottuvuuksista miesten ja naisten kohdalla. Naisten kohdalla sitoutuneisuudella ei, hieman yllättäen, ollut lainkaan yhteyttä käyttäytymiseen työssä tai perheessä. Eri tavoin sitoutuneet naiset tekivät yhtä paljon kotitöitä ja käyttivät työhönsä yhtä paljon aikaa pyrkien näin kaiketi tasapainoilemaan työn ja perheen välillä - huolimatta siitä, millä tavoin he kokivat olevansa sitoutuneita näihin elämänalueisiin. Työhön ja perheeseen sitoutuneet uudistajamiehet puolestaan käyttivät ansiotyöhönsä varsin paljon aikaa ja tekivät myös kaikista eniten ylitöitä. Heidän perhesitoutuneisuutensa ei kuitenkaan tullut esille kotitöiden tekemisessä, sillä uudistajamiehet osallistuivat kotitöihin vähemmän kuin samalla tavoin perheeseen sitoutuneet kotikissamiehet. Tulos yllättää, sillä molempiin rooleihin sitoutuneiden uudistajien voisi olettaa tasapainoilevan työn ja perheen välillä niin, että esimerkiksi ylitöiden määrää olisi välttämätöntä vähentää. Uudistajamiesten, jotka kokivat olevansa vahvasti sitoutuneita sekä työhön että perheeseen, sitoutuneisuus tuli kuitenkin esille lähinnä vain työssä.

Oletukset taustatekijöiden ja työsitoutuneisuuden yhteydestä saivat osittain vahvistusta. Oletus, että miehet olisivat naisia voimakkaammin sitoutuneita työhönsä, ei saanut vahvistusta, vaikka tulos olikin suuntaa antava. Sen sijaan naiset olivat miehiä sitoutuneempia perheeseen. Oletus ammattiaseman yhteydestä työsitoutuneisuuteen osoittautui oikeaksi. Sekä miesten että naisten joukossa työntekijät olivat muita ammattiryhmiä heikommin sitoutuneita työhönsä. Yrittäjät puolestaan olivat kaikkein vahvimmin työsitoutuneita. Lisäksi oletettiin, että elämänvaiheet ja iän mukaiset kehitystehtävät olisivat yhteydessä sekä työ- että perhesitoutuneisuuden voimakkuuteen (Howard, 1992; Kauppinen–Toropainen & Kandolin, 1991; Pulkkinen & Kokko, 1997; Ylöstalo, 1986): tämä oletus sai osittain vahvistusta. Sekä miehillä että naisilla sitoutuneisuus työhön näytti kasvavan iän myötä; tosin nuorimpaan ikäluokkaan

kuuluvien miesten työsitoutuneisuus vaihteli sen mukaan, oliko heillä lapsia vai ei ja minkä ikäinen nuorin lapsi oli. Alle kouluikäisten lasten isät olivat heikommin työsitoutuneita kuin teini-ikäisten lasten isät. Yllättävää oli, ettei lapsilla tai nuorimman lapsen iällä ollut lainkaan yhteyttä naisten työsitoutuneisuuden voimakkuuteen. Naisten sitoutuneisuutta tarkasteltaessa kannattaa kuitenkin muistaa, että tutkimuksessa olivat mukana vain ne, jotka kävivät työssä: perheeseen sitoutuneet naiset, jotka olivat päättäneet jäädä kotiin hoitamaan lapsia, jäivät tarkastelun ulkopuolelle.

Perhesitoutuneisuuteen ei taustatekijöillä, sukupuolta lukuun ottamatta, ollut lainkaan yhteyttä. Sitoutuneisuus perheeseen oli samantasoista eri ikäryhmien ja ammattiasemien välillä. Perhesitoutuneisuuden kannalta ei silläkään ollut merkitystä, kuuluiko perheeseen lapsia tai minkä ikäinen nuorin lapsi oli. Vaikka poikkileikkaustutkimuksesta ei voida tehdä päätelmiä sitoutuneisuuden pysyvyydestä yksittäisillä henkilöillä, vaikuttaa siltä, että perhe on elämässä hyvin pysyvä asia, jonka arvoa eivät elämän eri vaiheet juuri muuta. Erityisesti miehet vaikuttavat lisäävän tai vähentävän työsitoutuneisuutta elämänvaiheiden vaatimusten mukaan, mutta perhesitoutuneisuus pysyy varsin samanlaisena. Sekä työ- että perhesitoutuneisuuden pysyvyydestä on saatu todisteita useissa tutkimuksissa (Howard, 1992; Mauno & Kinnunen, 2000; Rabinowitz & Hall, 1977; Sinkkonen & Kinnunen, 1997; Steel & Rentsch, 1997).

Työ- ja perhesitoutuneisuuden tyypit nimettiin samoin kuin Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin (1991) tutkimuksessa. Kotikissa on sopiva nimitys kotona viihtyville ja työholisti sopii niille, joille työ on tärkein elämänsisältö. Uudistajat puolestaan uudistavat perinteisiä sukupuolirooleja: naiset yhdistävät perinteiseen perheestä huolehtivaan rooliinsa myös työroolin. Uudistajamiehet viihtyvät paitsi työssään, myös perheensä parissa. Jos ei haluta ottaa kantaa perinteisiin sukupuolirooleihin, uudistajia voisi luontevasti kutsua myös yhdistäjiksi. Eristyjien kohdalla voidaan kysyä, mitä asioita ja arvoja he pitävät tärkeinä. Friedman ja Greenhaus (ks. Greenhaus & Parasuraman, 1999) nimesivät tämän ryhmän termillä itseensä tai muuhun sosiaaliseen toimintaan keskittyvät. Howard (1992) kuvaa heitä erityisesti harrastuksiin ja muuhun sosiaaliseen elämään keskittyviksi ihmisiksi, joilla ei ole halua rakentaa vakavaa ja pitkäaikaista sitoutumista niin työ- kuin perhe-elämänkään suuntaan. Ylöstalon (1986) mukaan työn ja perheen ulkopuolisilla alueilla on hyvin vähän merkitystä suomalaisten elämässä. Kuitenkin Sinkkosen ja Kinnusen

(1997) mukaan 36–vuotiaissa suomalaisissa miehissä oli n. 10 % niitä, jotka asettivat harrastukset keskeisimmäksi elämänsisällökseen, ennen työtä ja perhettä. Termi eristyjät ei ehkä kuvaakaan tätä ryhmää parhaalla mahdollisella tavalla, vaan oikeampi nimitys viitanneekin heidän sidoksiinsa harrastuksiin ja muuhun sosiaaliseen elämään.

Tyypittely muodostettiin tässä tutkimuksessa luokittelemalla jokaisen tutkittavan työ- ja perhesitoutuneisuus alhaiseksi tai korkeaksi. Sukupuolten välisten vertailujen kannalta mielekkäiden katkaisurajojen määrittäminen tällaisessa tutkimuksessa on ongelmallista naisten ja miesten jakaumien ollessa erilaiset (Crouter & Manke, 1997; Thompson & Walker, 1982). Tässä tutkimuksessa on kuitenkin haluttu tutkia työhön ja perheeseen sitoutuneita miehiä ja naisia, ja sukupuolten sitoutuneisuuden erilaiset tasot on haluttu säilyttää. Tästä syystä katkaisurajat on määritelty sukupuolten keskiarvojen eikä summamuuttujan yleiskeskiarvon perusteella. Tästä seuraa, että miesten ja naisten tyypit eivät ole täysin verrannollisia keskenään. Kun mies on määritelty kotikissaksi, hän on sellainen nimenomaan verrattaessa häntä muihin miehiin. Työholistinaiselle puolestaan työ on keskeisempi elämänsisältö ja perhe vähäisemmässä roolissa kuin tutkimuksessa mukana olleille naisille keskimäärin.

Lisäksi on huomioitava, että jokainen yksilö on määritelty joko alhaisesti tai korkeasti sitoutuneeksi. Tämä on ongelmallista niiden yksilöiden kohdalla, jotka sijoittuvat hyvin lähelle keskiarvoa ja jotka on siitä huolimatta sijoitettu joko heikosti tai voimakkaasti sitoutuneiden luokkaan. Keskimääräisesti sitoutuneiden luokkaa ei voitu kuitenkaan määritellä, sillä solufrekvenssit eivät olisi otoskoon takia olleet riittävän suuria.

Kyselytutkimuksen luonne saattaa olla osittain ongelmallinen työn ja perheen vuorovaikutusta selvitettäessä. Vaikka kyselyn ohjeissa vastaajia pyydettiinkin vastaamaan kysymyksiin täysin itsenäisesti, puolison läsnäolo kotona on saattanut vaikuttaa siihen, ettei epämiellyttäviä tai ongelmallisia asioita haluta ainakaan korostaa. On myös mahdollista, että kaikki tutkittavat eivät ymmärrä kysymyksiä samalla tavoin. Kyselytutkimus on mahdollistanut varsin laajan ja kattavan aineiston saamisen suomalaisista työssäkäyvistä ihmisistä. Alhaisen vastausprosentin (45 %) kyseessä ollessa on tärkeä kuitenkin ottaa huomioon, että tutkittavat ovat saattaneet valikoitua jonkin kontrolloimattomissa olevan tekijän perusteella. Kyselyyn vastanneet olisivat saattaneet olla esimerkiksi keskimääräisiä suomalaisia työntekijöitä paremmin voivia uupuneiden ja rasittuneiden osuuden jäädessä todellista pienemmäksi. Tämän

kyselytutkimuksen tulosten vertailu muihin viimeaikaisiin tutkimuksiin ei kuitenkaan millään tavoin viittaa siihen, että tutkittavat olisivat valikoituneet esimerkiksi koetun työuupumuksen perusteella (Kinnunen, Nätti, Happonen, Kalliolahti, Kelhälä & Mauno, 2000).

Tämä tutkimus lisää tietoa suomalaisista työssäkäyvistä pareista sekä heidän sitoutumisestaan aikuisen ihmisen keskeisiin elämänalueisiin, työhön ja perheeseen. Suomalainen työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimus on tärkeää, sillä pohjoisamerikkalaiset tulokset ovat vain osin sovellettavissa suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Tutkimuksessa on käytetty ns. pariaineistoa. Tällöin on ollut mahdollista tarkastella, miten puolisoiden sitoutuneisuuden ja hyvinvoinnin kokemukset ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimus tuo uutta tietoa työn ja perheen välisistä myönteiseksi koetuista suhteista. Tulokset eivät vahvista käsitystä, jonka mukaan sitoutuneisuus lisää työn ja perheen välillä koettuja ristiriitoja. Tämän tutkimuksen valossa sekä työ että perhe ovat suomalaisille hyvinvointia lisääviä voimavaroja.

LÄHTEET

Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology, 81, 411-420.

Allardt, E. (1980). Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY

Beutell, N.J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career and life. Psychological Reports, 85, 893-903.

Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin, 120, 235-255.

Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance. Journal of Applied Psychology, 81, 358-368.

Busby, D.N., Christensen, C., Crane, D.R., & Larson, J.H. (1995). A revision of the Dyadic Adjustment Scale for use with distressed and nondistressed couples: construct hierarchy and multidimensional scales. Journal of Marital and Family Therapy, 21, 289-308.

Crouter, A.C., & Manke, B. (1997) Development of a typology of dual-earner families: a window into differences between and within families in relationships, roles, and activities. Journal of Family Psychology, 11, 62-75.

Elloy, D.F., & Everett, J.E. (1991). An examination of the correlates of job involvement. Group & Organization Management, 16, 160-178.

Erkkilä, I. (1988). Parisuhteeseen sitoutuminen. Ryhmätyö, 3, 22-25.

Frone, M.R., & Rice, R.W. (1987). Work-family conflict: the effect of job and family involvement. Journal of Occupational Behaviour, 8, 45-53.

Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. Journal of Applied Psychology, 77, 65-78.

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.

Greenhaus, J.H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: current status and future directions. Teoksessa G.N. Powell (toim.), Handbook of Gender & Work. Sage.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S., & Beutell, N.J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. Journal of Vocational Behavior, 34, 133-153.

Gutek, B.A., Repetti, R.L., & Silver, D.L. (1988) Nonwork roles and stress at work. Teoksessa C.L. Cooper & R. Payne (toim.), Causes, Coping and Consequences of Stress at Work (s. 141-174). Chichester : Wiley.

Haavio-Mannila, E., Jallinoja, R., & Strandell, H. (1984). Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Juva: WSOY.

Hammer, L.B, Allen, E., & Grigsby, T.D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: within-individual and crossover effects of work and family. Journal of Vocational Behavior, 50, 185-203.

Higgings, C.A., Duxbury, L.E., & Irving, R.H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51, 51-75.

Howard, A. (1992). Work and family crossroads spanning the career. Teoksessa S. Zedeck (toim.), Work, Families and Organizations (s. 70-137). San Fransisco: Jossey-Bass.

Huttunen, J. (1994). Isyys ja miehisyys: isä perhepsykologisessa tutkimuksessa. Teoksessa J. Virkki (toim.), Ydinperheestä yksilöllistyviin perheisiin (s. 46-66). Juva: WSOY.

Huuhtanen, P. (1999). Katse huomisen psyykkiseen työympäristöön. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos.

Jones, F., & Fletcher, B.C. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. Human Relations, 46, 881-903.

Kanungo, R. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. Psychological Bulletin, 86, 119-138.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology, 67, 341-349.

Kanungo, R.N., & Misra, S. (1988). The bases of involvement in work and family contexts. International Journal of Psychology, 23, 267-282.

Karambayya, R., & Reilly, A.H (1992). Dual-earner couples: attitudes and action in restructuring work for family. Journal of Organizational Behavior, 13, 585-601.

Karisto, A., Takala, P., & Haapola, I. (1999). Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Juva: WSOY.

Kauppinen-Toropainen, K., & Kandolin, I. (1991). Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. Työ ja ihminen, 5, 295-312.

Keinänen, P. (1994). Perheet työelämässä. Teoksessa Suomalainen perhe (s. 126-136). Tilastokeskus.

Kinnunen, U. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), Lapsesta aikuiseksi (s. 46-58). Juva: WSOY.

Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoiden kokemana. Psykologia, 32, 105-115.

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., Nätti, J., Happonen, M., Kalliolahti, M., Kelhälä, A., & Mauno, S. (2000). Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 12.

Kolu, T. (1992). Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Komiteanmietintö 1991: 38, tutkimuksia 188. Helsinki: Tilastokeskus.

Kurdek, L.A. (1998). Prospective predictors of parenting satisfaction for fathers and mothers with young children. Journal of Family Psychology, 12, 56-65.

Lambert, S.J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. Journal of Organizational Behavior, 12, 341-363.

Lawler, E.E. III, & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. Journal of Applied Psychology, 54, 305-312.

Lehto, A-M., & Sutela, H. (1998). Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1998:12. Helsinki.

Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied psychology, 49, 24-33.

Mannheim, B. (1993). Gender and the effects of demographics, status, and work values on work centrality. Work & Occupations, 20, 3-23.

Mauno, S., & Kinnunen, U. (2000). The stability of job and family involvement: applying the multi-wave, multi-variable technique to longitudinal data. Work & Stress, 14, 51-64.

Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Melkas, T. (1998). Tasa-arvobarometri 1998. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Tilastokeskus.

Netermeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of Applied Psychology, 81, 400-410.

Niemi, I. (1994). Perheiden ajankäyttö. Teoksessa Suomalainen perhe (s.165-172). Tilastokeskus.

Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Rabinowitz, S., Bedeian, A.G., & Mossholder, K.W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. Academy of Management Journal, 32, 185-201.

Paullay, I.M., Alliger, G.M., & Stone-Romero, E.F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. Journal of Applied Psychology, 79, 224-228.

Pohjola, A. (1996). Murtuuko työn sidos. Teoksessa K. Ahlqvist & A. Ahola (toim.), Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? (s. 108-128). Edita. Tilastokeskus.

Pulkkinen, L., & Kokko, K. (1997). Keskeiset elämänsisällöt aikuisiässä. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.) Lapsesta aikuiseksi (s. 103-120). Juva: WSOY.

Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. Psychological Bulletin, 84, 265-288.

Reskin, B., & Padavic, I. (1994). Women and men at work. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

Rintakumpu, H-L. (1998). Sitoutuminen perheessä. Ryhmätyö, 3, 13-16.

Sekaran, U. (1989). Paths to the job satisfaction of bank employees. Journal of Organizational Behavior, 10, 347-359.

Sinkkonen, M., & Kinnunen, U. (1997). Vapaa-aika ja tyytyväisyys elämään. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), Lapsesta aikuiseksi (s. 90-102). Juva: WSOY.

Sinkkonen, M., & Pulkkinen, L. (1996). Elämänrakenne parhaassa aikuisiässä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 333.

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.

Steel, R.P., & Rentsch, J. R. (1997). The dispositional model of job attitudes revisited: findings of a 10- year study. Journal of Applied Psychology, 82, 873-879.

Stephens, G.K., & Sommer, S.M. (1996). The measurement of work to family conflict. Educational and Psychological Measurement, 56, 475-486.

Thompson, L., & Walker, A.J. (1982). The dyad as the unit of analysis: Conceptual and methodological issues. Journal of Marriage and the Family, 44, 889-900.

Vartiainen, M. (1989). JDS- katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia. Raportti no 12. Helsinki.

Ylöstalo, P. (1986). Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. Sosiologia, 23, 99-105.

Yogev, S., & Brett, J. (1985) Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. Journal of Applied Psychology, 70, 754-768.

Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. Teoksessa S. Zedeck (toim.), Work, Families, and organizations. San Francisco: Jossey-Bass

LIITE 1. Kyselylomake

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 puolisosi 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 lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)** _____ vuotta

13. **Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna <u>viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana</u>?**
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 TYÖOLOT

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 puhtauspalvelut
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, kehittämispäällikkö)
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?

Kuinka varma olet siitä,	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?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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.

Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)	erittäin epätodennäköistä	melko epätodennäköistä	siltä väliltä	melko todennäköistä	erittäin todennäköistä	EI ole toteutunut työssäni	ON jo toteutunut 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 ennenaikaiselle 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

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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 välisiä 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?

	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. <u>Kuinka monta kertaa</u> olet ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä <u>viimeisen vuoden aikana</u>?

noin _____ kertaa

47. <u>Montako työpäivää</u> olet ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä <u>viimeisen vuoden aikana</u>?

noin _____ päivää

48. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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.

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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 *perheeni* vaatii niin paljon aikaa	0	1	2	3	4	5
10. *Perhe-elämäni* 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 VASTATTAVAKSI.

V ARKI, TALOUS JA PERHE-ELÄMÄ

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

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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?

Tapahtuma	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 menetys	1	2	3
5. Puolison työpaikan menetys	1	2	3
6. Oma vakava sairaus tai tapaturma	1	2	3

Tapahtuma	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?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	ei koskaan	hyvin harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein
Oletteko					
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
Onko joku perheesi jäsen					
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 tai eri mieltä seuraavien perheeseen liittyvien väittämien kanssa?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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 minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole puolisoa ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

Kuinka usein	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 puolisosi riitelette?	0	1	2	3	4	5
4. Sinä ja puolisosi "käytte toistenne hermoille"?	0	1	2	3	4	5
5. Sinä ja puolisosi harrastatte yhteisiä asioita?	0	1	2	3	4	5
6. Sinä ja puolisosi keskustelette rauhallisesti toistenne kanssa?	0	1	2	3	4	5
Kuinka usein olet samaa mieltä puolisosi kanssa	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.

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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 elämääni	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?

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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.

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto *Oletko viime aikoina*	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
Oletko viime aikoina	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
Oletko viime aikoina	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.

Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)	harvoin/ ei koskaan	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. Selkäkivut	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

Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)	harvoin/ ei kos-kaan	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti	EN ole käynyt lääkärissä oireilun vuoksi	KYLLÄ olen käynyt lääkärissä 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

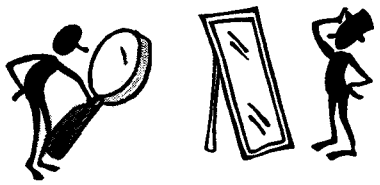
63. Mikä seuraavista vaihtoehdoista parhaiten kuvaa tämänhetkistä terveydentilaasi?

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.

Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...	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

Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...	en tee näin kos-kaan	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 tehdäkseni asialle jotakin	1	2	3	4
15. Kysyn ihmisiltä, jotka ovat kokeneet saman, mitä he tekivät tässä tilanteessa	1	2	3	4
16. Pyrin 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

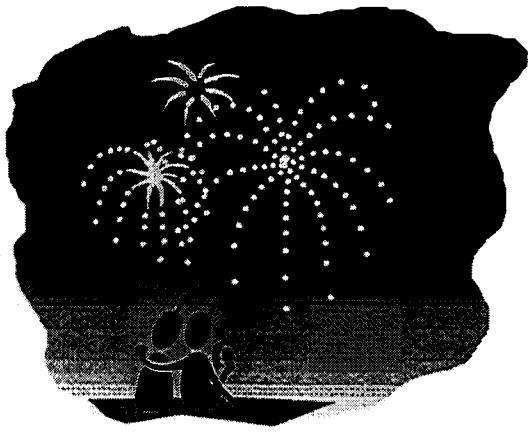
66. Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiä itsestäsi. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet kunkin väittämän kanssa.

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto	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!



TAULUKKO 1. Iän, ammattiaseman ja kotona asuvien lasten yhteys työ- ja perhesitoutuneisuuteen: kolmisuuntaisen varianssianalyysin tulokset

	Ammattiasema[1]				**F**	**Ikä**[2]				**F**	**Perheessä lapsia**		**F**	**Yhdysvaikutukset**
	1.	2.	3.	4.		1.	2.	3.	4.		on	ei		F
Työsitoutuneisuus														Ikä x Perheessä lapsia
Miehet	2.63	3.08	3.26	3.60	20.34***	2.75	2.91	3.21	3.38	8.77***	3.04	3.08	1.90	2.68*
Työsitoutuneisuus														
Naiset	2.55	2.95	3.15	3.89	24.15***	2.85	2.91	2.97	3.27	2.88*	2.95	2.93	.060	
Perhesitoutuneisuus														
Miehet	3.96	3.79	3.95	3.95	1.25	4.00	3.92	3.94	3.85	.33	3.95	3.90	.26	
Perhesitoutuneisuus														
Naiset	4.17	4.16	4.08	4.04	.64	4.18	4.13	4.13	4.10	.32	4.13	4.16	.10	

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

[1] Ammattiasema: 1. työntekijä 2. alempi toimihenkilö 3. ylempi toimihenkilö 4. yrittäjä
[2] Iän luokitus: 1. 24-34-vuotias 2. 35-44-vuotias 3. 45-54-vuotias 4. 55-65-vuotias

LIITE 3

TAULUKKO 1. Parien hyvinvointi työ- ja perhesitoutuneisuuden symmetrisyyden mukaan

	Epäsymmetria (n = 238)		Symmetria (n = 132)			
	ka	s	ka	s	t	df
Parisuhteen laatu						
Naiset	3.75	.57	3.85	.58	-1.68	368
Miehet	3.74	.50	3.86	.56	-2.09*	368
Vanhemmuustyytyväisyys						
Naiset	4.13	.64	4.16	.69	-.27	294
Miehet	4.04	.70	4.03	.76	.18	295
Työtyytyväisyys						
Naiset	4.01	.83	4.06	.83	-.47	368
Miehet	4.04	.82	3.90	.86	1.58	368
Työuupumus						
Naiset	2.22	.85	2.18	.84	.45	365
Miehet	2.08	.75	2.11	.85	-.39	368
Työ-perhe –ristiriita						
Naiset	2.54	1.00	2.46	1.02	.67	365
Miehet	2.71	.99	2.67	1.01	.35	366
Perhe-työ –ristiriita						
Naiset	1.39	.66	1. 29	.52	1.54	358
Miehet	1.56	.73	1.41	.58	2.00*	360

*p < .05

TAULUKKO 2. Parien hyvinvointi perhesitoutuneisuuden symmetrisyyden mukaan

	Epäsymmetria (n = 153)		Symmetria (n = 217)			
	ka	s	ka	s	t	df
Parisuhteen laatu						
Naiset	3.73	.56	3.83	.58	-1.66	368
Miehet	3.74	.49	3.82	.54	-1.49	368
Vanhemmuustyytyväisyys						
Naiset	4.15	.59	4.14	.70	.19	294
Miehet	4.02	.72	4.05	.72	-.31	295
Työtyytyväisyys						
Naiset	4.02	.84	4.04	.83	-.20	368
Miehet	4.03	.83	3.97	.84	.64	368
Työuupumus						
Naiset	2.21	.84	2.19	.84	.25	365
Miehet	2.08	.76	2.09	.81	-.17	368
Työ-perhe -ristiriita						
Naiset	2.58	.97	2.46	1.04	1.11	365
Miehet	2.74	1.02	2.67	.98	.67	366
Perhe-työ –ristiriita						
Naiset	1.41	.65	1.32	.58	1.30	358
Miehet	1.63	.81	1.42	.56	2.82**	242, 272

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

TAULUKKO 3. Symmetristen parien hyvinvointi

	Eristyjäparit		Kotikissaparit		Työholistiparit		Uudistajaparit		F	df
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s		
Parisuhteen laatu										
Miehet	3.67	.60	3.92	.52	3.59	.56	4.12	.45	6.69***	3, 131
Naiset	3.48	.63	4.05	.42	3.59	.56	4.08	.50	11.44***	3, 131
Vanhemmuustyytyväisyys										
Miehet	3.87	.67	4.09	.66	3.70	.90	4.31	.74	3.37*	3, 103
Naiset	4.02	.69	4.31	.47	3.65	.67	4.44	.68	7.88***	3, 104
Työtyytyväisyys										
Miehet	3.39	.89	3.59	.80	4.10	.62	4.50	.63	15.35***	3, 131
Naiset	3.85	.75	3.70	.90	4.27	.49	4.46	.81	7.45***	3, 131
Työuupumus										
Miehet	2.24	.86	2.45	.99	1.99	.67	1.72	.59	5.58**	3, 131
Naiset	2.36	.76	2.41	1.01	2.10	.61	1.83	.71	3.98**	3, 130
Työ-perhe -ristiriita										
Miehet	2.43	.99	2.83	1.03	2.69	.85	2.65	1.09	.85	3, 131
Naiset	2.45	1.14	2.63	1.02	2.67	.95	2.14	.96	1.96	3, 130
Perhe-työ -ristiriita										
Miehet	1.25	.43	1.46	.57	1.40	.55	1.47	.72	.92	3, 130
Naiset	1.28	.50	1.34	.53	1.40	.60	1.16	.44	1.32	3, 128

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

TAULUKKO 4. Miehen hyvinvointi, kun nainen on työholisti vs. kun nainen on eristyjä, kotikissa tai uudistaja

	Kontrastin arvo	t	df
Parisuhteen laatu	.4943	2.685**	374
Vanhemmuustyytyväisyys	.7638	2.780**	301
Työtyytyväisyys	-.1725	.294	372
Työuupumus	.1601	.567	374
Työ-perhe -ristiriita	.2145	.613	373
Perhe-työ -ristiriita	-.0234	-.097	363

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

TAULUKKO 5. Naisen hyvinvointi, kun mies on kotikissa vs. kun mies on eristyjä, työholisti tai uudistaja

	Kontrastin arvo	t	df
Parisuhteen laatu	-.4895	-2.585*	366
Vanhemmuustyytyväisyys	-.1976	-.810	293
Työtyytyväisyys	.7570	2.749**	368
Työuupumus	-.5470	-1.805	188
Työ-perhe -ristiriita	-.1661	-.489	365
Perhe-työ -ristiriita	-.1549	-.745	357

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