

**TYÖN JA PERHEEN VÄLISET KONFLIKTIT: YKSILÖÖN,
TYÖHÖN JA PERHEESEEN LIITTYVIEN TEKIJÖIDEN
YHTEYDET KONFLIKTIEN KOKEMISEEN**

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

Miia Lehesvuori
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Kesä 2000

ABSTRAKTI

Työn ja perheen väliset konfliktit: yksilöön, työhön ja perheeseen liittyvien tekijöiden yhteydet konfliktien kokemiseen

Tekijä: Miia Lehesvuori

Ohjaaja: ma. professori Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu -tutkielma

Kesäkuu 2000

Jyväskylän yliopisto

41 sivua, 1 liite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn ja perheen välisten konfliktien yleisyyttä sekä erilaisten yksilöön, työhön ja perheeseen liittyvien tekijöiden yhteyttä konfliktien kokemiseen miehillä ja naisilla. Kiinnostuksen kohteina olivat sekä perheestä työhön suuntautuva että työstä perheeseen suuntautuva ristiriita, jonka alatyyppejä olivat aikaan, kuormittumiseen ja käyttäytymiseen perustuvat konfliktit. Tutkimus perustui keväällä 1999 toteutetun ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” -tutkimusprojektin kyselyyn. Tutkimusaineisto rajattiin työssä käyviin ja perheellisiin henkilöihin, joina pidettiin parisuhteessa eläviä (n = 523). Tutkittavista miehiä oli 287 ja naisia 236, ja heidän keski-ikänsä oli 43 vuotta. Työstä perheeseen suuntautuva konflikti osoittautui analyysien perusteella perheestä työhön -konfliktia yleisemmäksi. Miehillä kumpaankin suuntaan esiintyvät konfliktit olivat yleisempiä kuin naisilla. Kuitenkin ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset kokivat konfliktia työstä perheeseen enemmän kuin vastaavassa asemassa olevat miehet. Tutkimukseen valituilla tekijöillä pystyttiin selittämään kumpaankin suuntaan esiintyvien konfliktien vaihtelua tilastollisesti erittäin merkitsevästi sekä miehillä että naisilla. Työstä perheeseen suuntautuvista konflikteista selittyi parhaiten kuormittumiseen perustuva ristiriita Yksittäisistä tekijöistä työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia selittivät sekä miehillä että naisilla erityisesti runsaat aikapaineet sekä huonot työpaikan ihmissuhteet. Myös työn epävarmuus, parisuhteen huono laatu ja vanhemmuuden stressi sekä naisilla nuorimman lapsen ikä olivat yhteydessä tähän konfliktityyppiin. Perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia taas selitti naisilla parhaiten työn epävarmuus ja miehillä vanhemmuuden stressi. Yksilöön liittyvistä tekijöistä alhainen itsearvostus oli tässä tutkimuksessa miehillä yhteydessä erityisesti kuormittumiseen perustuvaan konfliktiin.

Avainsanat: *työn ja perheen välinen konflikti, työn stressitekijät, perheen stressitekijät, itsearvostus*

JOHDANTO

Työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimus on saanut osakseen kasvavaa huomiota työssä ja perhe-elämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Muutokset ovat tuoneet omat haasteensa työn ja perheen yhteensovittamiselle. Yhteensovittamisen ongelmien on ajateltu kohdistuvan erityisesti naisiin heidän lisääntyneen työssä käyntinsä vuoksi (Aryee, 1992; Reskin & Padavic, 1994). Perinteisten kotiäidin ja puolison roolien lisäksi naisella on yhä useammin hoidettavanaan työntekijän rooli. Vaikka suurin osa naisista elättääkin nykyään perhettä yhdessä miehensä kanssa, on miesten osallistuminen puolison rinnalla kodin tehtäviin ollut hitaampaa. Miehen rooli perheessä on tosin muuttumassa. Uuden isyyden myötä isä nähdään äidin veroisena vanhempana (Huttunen, 1994). Perheessä murros on näkynyt siirtymisenä perinteisestä ydinperheen mallista kohti monien erilaisten perhemallien maailmaa ja perhekeskeisyydestä kohti perheenjäsenten yksilöllistymistä (Jallinoja, 1998).

Yksi selkeimpiä työelämän muutosten aiheuttajia Suomessa 1990-luvulla on ollut taloudellinen lama, joka on näkynyt työssä muun muassa työn epävarmuutena, kiristyneenä työtahtina sekä uupumuksen lisääntymisenä (Lehto & Sutela, 1998; Vahtera & Pentti, 1995). Näiden tekijöiden seurauksena ajan ja energian jakaminen tasaisesti työn ja perheen kesken saattaa vaikeutua, eikä näiden kahden eri elämänalueen tasapainottaminen keskenään onnistu, mikä taas voi johtaa ristiriitaan työn ja perheen välillä (ks. Greenhaus & Beutell, 1985). Tämän tutkimuksen tarkoituksena olikin selvittää työn ja perheen välisten konfliktien kokemista. Työn ja perheen välisiä konflikteja on tutkittu yhtenä stressitekijänä muiden työn ja perheen stressitekijöiden joukossa, mutta konfliktit on myös nostettu erillisen tarkastelun kohteeksi, sillä niiden on todettu olevan yhteydessä ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä tyytyväisyyteen ja elämänlaatuun niin työssä kuin perheessäkin (Aryee, 1992; Frone, Russell & Cooper, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998; Kossek & Ozeki, 1998).

Ristiriitaa työn ja perheen välillä on selvitetty sekä siihen johtavien tekijöiden että seurausten näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa lähdettiin liikkeelle syistä eli niistä tekijöistä, jotka ovat yhteydessä työn ja perheen välisten konfliktien kokemiseen. Tarkastelun kohteena olivat työhön, perheeseen sekä yksilöön liittyvien tekijöiden yhteydet konfliktien kokemiseen. Konflikteihin johtavien syiden tunnistaminen on tärkeää, jotta

niihin voitaisiin ajoissa puuttua ja näin edesauttaa työn ja perheen yhteensovittamista (Zedek & Mosier, 1990).

Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavia malleja on useita. Kolmena päämallina on pidetty siirräntäteoriaa, erillisysteoriaa ja korvaavuusteoriaa (ks. Lambert, 1990). Nykyään näiden päämallien rinnalle on kuitenkin yhä useammin noussut ristiriitoteoria, jota on käytetty useissa tutkimuksissa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia lähestyttäessä (Duxbury, Higgins & Lee, 1994; Greenhaus, Parasunaman, Granrose, Rabinowiz & Beutell, 1989; Kinnunen, 1996; Kinnunen & Mauno, 1998; Kossek & Ozeki, 1998). Ristiriitoteorian mukaan osallistuminen ja menestyminen yhdellä elämänalueella vaikeuttaa toisen elämänalueen vaatimusten huomioon ottamista, mikä taas aiheuttaa uhrauksia tällä elämänalueella. Kyseinen teoria oli lähtökohtana myös tässä tutkimuksessa.

Työn ja perheen välinen konflikti aiheutuu vaikeuksista sovittaa yhteen työ- ja perheroolien samanaikaisesti esiintyviä vaatimuksia (Greenhaus & Beutell, 1985). Suoriutuminen useista rinnakkaisista vaatimuksista, kuten puolison, työntekijän ja vanhemman rooleista on vaativaa. Sitoutuminen tiettyyn rooliin voi viedä aikaa ja kuluttaa voimia, jolloin toisen roolin vaatimuksista selviytyminen voi olla hankalaa. Konfliktia voi esiintyä sekä työstä perheeseen että perheestä työhön (Duxbury ym. 1994; Frone, Russel & Cooper, 1992a, 1992b). Nykyään ei enää kiistetä työn ja perheen välisen konfliktin kaksisuuntaista luonnetta, ja nämä kaksi konfliktityyppiä erotellaankin käsitteellisesti ja empiirisesti eri rakenteiksi (Duxbury ym., 1994; Frone, Russell & Barnes, 1996). Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ilmenee, jos perhevelvollisuudet haittaavat työn tekoa. Työstä perheeseen suuntautuvasta ristiriidasta taas on kyse silloin, kun työn vaatimukset häiritsevät velvollisuuksien hoitamista perheessä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin näitä kumpaankin suuntaan esiintyviä konflikteja.

Työn ja perheen välinen konflikti jaetaan kolmeen eri tyyppiin: aikaan perustuvaan, kuormittumiseen perustuvaan ja käyttäytymiseen perustuvaan konfliktiin (Greenhaus & Beutell, 1985). Nämä kaikki kolme konfliktityyppiä oli tarkasteltavana työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin osalta myös tässä tutkimuksessa, ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä verrattiin toisiinsa. Aikaan perustuvan konfliktin lähtökohtana on se, että henkilön käytettävissä oleva aika ei jakaannu tasaisesti eri roolien välillä. Konflikti voi tarkoittaa ensinnäkin sitä, että henkilön on fyysisesti mahdollista suoriutua kerralla vain yhden roolin vaatimuksista, jolloin hän ei voi osallistua toisen roolin tehtäviin. Toiseksi

se voi tarkoittaa, että tietty rooli hallitsee henkilön ajatuksia silloinkin, kun hän yrittää täyttää toisen roolin vaatimuksia. Kuormittumiseen liittyvä konflikti perustuu ajatukseen, jonka mukaan yhdestä roolista selviytyminen voi aiheuttaa erilaisia kuormitustasoireita, jotka vaikeuttavat toisesta roolista suoriutumista. Kuormittuminen aiheutuu rooliin liittyvistä kuormitustekijöistä ja ilmenee muun muassa jännittyneisyytenä, ahdistuneisuutena, väsymyksenä ja ärtyneisyytenä. Käyttäytymiseen liittyvä konflikti seuraa, kun eri rooleissa vaadittu käyttäytyminen ei sovi yhteen. Esimerkiksi menestyvältä työntekijältä saatetaan odottaa tiettyä objektiivisuutta ja myös aggressiivisuutta, kun taas vanhemman roolissa odotetaan hoivaavaa ja emotionaalista käyttäytymistä.

Työn ja perheen välisten konfliktien käsitteellisestä erottelusta huolimatta on tutkimuksissa keskitytty lähinnä työstä perheeseen suuntautuvaan konfliktiin, mitä on kritikoitu (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone ym., 1996). Työn ja perheen vuorovaikutuksen ymmärtämiseksi on tärkeää tutkia kumpaakin konfliktityyppiä, sillä viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet eri konfliktityyppihin liittyvän erilaisia syitä ja seurauksia (Frone ym. 1992a; Frone ym. 1996; Kinnunen & Mauno, 1998). Kiinnostus työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin tutkimiseen johtunee siitä, että työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan on todettu olevan sekä miehillä että naisilla yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Frone ym., 1992b; Kinnunen & Mauno, 1998; O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992). Ensimmäisenä tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa olikin selvittää työn ja perheen välisten konfliktien yleisyyttä. Aiempien tutkimusten perusteella oletettiin työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin olevan kummallakin sukupuolella yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuvan konfliktin.

Sukupuolten välisiä eroja työn ja perheen välisen konfliktin yleisyydessä on myös selvitetty aikaisemmissa tutkimuksissa (Duxbury ym., 1994; Frone ym., 1992b; Gutek ym., 1991; Kinnunen & Mauno, 1998). Osassa tutkimuksista on löytynyt eroja sukupuolten välillä (esim. Duxbury ym., 1994), kun taas osassa eroja ei ole havaittu (esim. Greenhaus ym., 1989). Eroja sukupuolten välillä on perusteltu useilla eri teorioilla. Rationaalisen mallin mukaan ristiriitaa työstä perheeseen kokee sitä enemmän, mitä enemmän viettää aikaa työssä, ja puolestaan mitä enemmän aikaa viettää perheen parissa, sitä enemmän kokee perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa (ks. Duxbury ym., 1994).

Rationaalinen malli ei kuitenkaan ole saanut yksistään tukea, sillä perheestä työhön suuntautuvan konfliktin kokemisessa ei ole havaittu eroja miesten ja naisten välillä (Frone ym., 1992b), ja naiset ovat oletusten vastaisesti kokeneet enemmän konfliktia työstä perheeseen kuin miehet (Duxbury ym., 1994, Gutek ym., 1991; Voydanoff & Kelly, 1984). Tätä tulosta on perusteltu muun muassa sosiokulttuurallisten odotusten teoriolla, jonka mukaan miehet ovat tottuneet arvostamaan työtä ja perheen elättäjän roolia, kun taas naiset ovat oppineet arvostamaan perherooliaan. Näin ollen vastakkaisen sukupuolen elämänaalueella vietetty aika häiritsisi henkilöä enemmän kuin omalla elämänaalueella vietetty aika (Gutek ym., 1991).

Frone ym. (1996) ovat lisäksi tarkastelleet identiteettiteoriaa yhtenä selitysmallina työn ja perheen välisen konfliktin kokemiselle. Identiteettiteorian perusteella he esittivät konfliktin olevan seurausta siitä, ettei henkilö pysty onnistuneesti kohtaamaan kullakin elämänaalueella esiintyviä vaatimuksia, mikä heikentää henkilön kykyä säilyttää positiivinen minäkuva tällä elämänaalueella. Naisten kokema konflikti työstä perheeseen voisi johtua siitä, että naiset ovat sosialisatioprosessin myötä oppineet antamaan enemmän arvoa perhe- kuin työrooleille (Major, 1993; Thompson & Walker, 1989), minkä vuoksi he kokevat ristiriitaisia tunteita työn ja perheen yhdistämisestä.

Suomessa tehtyjen tutkimusten tulokset sukupuolten välisistä eroista ovat olleet jonkin verran erilaisia (Kinnunen, Koivunen & Mauno, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998). Kinnusen ja Maunon tutkimuksessa sukupuolten välillä ei ollut eroa kummankaan konfliktityypin kokemisessa. He totesivat tämän olevan ymmärrettävää, kun ajatellaan naisten työssäkäynnin historiaa Suomessa ja suomalaisten naisten monia rooleja sekä yhteiskunnan naisten työssäkäyntiä tukevia rakenteita (esim. päivähoitojärjestelmä). Näiden tulosten perusteella oletettiin myös tässä tutkimuksessa, ettei sukupuolten välillä esiinny merkitseviä eroja konfliktin kokemisessa, tai erot ovat vähäisiä.

Toisena tutkimusongelmana oli työhön liittyvien tekijöiden ja työn ja perheen välisten konfliktien yhteyksien selvittäminen. Työhön liittyvien tekijöiden oletetaan yleensä selittävän parhaiten työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia, kun taas perheeseen liittyvien tekijöiden odotetaan selittävän parhaiten perheestä työhön esiintyvää konfliktia (Frone ym., 1996; Kinnunen ym., 1997; Gutek ym., 1991; O'Driscoll ym., 1992). Ristikkäisiäkin vaikutuksia on tosin löydetty (Frone ym., 1992a). Myös tämän tutkimuksen oletuksena oli, että työntekijät selittävät parhaiten työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia ja perhetekijät perheestä työhön -konfliktia.

Työhön liittyvät tekijät jaettiin rakenteellisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin (Hughes & Galinsky, 1994). *Rakenteelliset työn piirteet* organisoivat työntekijän ajankäyttöä, ja sisältävät mm. työajan sekä työaikataulun joustavuuden. *Psykososiaaliset työn piirteet* taas liittyvät enemmänkin työn sisältöön sekä kokemuksellisiin prosesseihin ja käsittävät mm. työn psyykkisen kuormituksen, työn epävarmuuden ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät.

Työhön liittyvistä rakenteellisista tekijöistä tutkittiin viikkotyötuntien määrää ja työaikamuotoa (säännöllinen päivätyö, epäsäännöllinen tai muu työaika) sekä työntekijän ammattiasemaa. *Viikossa kertyneiden työtuntien määrän ja työajan* on todettu aiheuttavan vaikeuksia jakaa aika tasapuolisesti työn ja perheen kesken (Aryee, 1992; Kinnunen, 1996; Parasunam, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996; Voydanoff & Kelly, 1984). Työaikamuotoon liittyen Burke (1989) havaitsi poliiseille tehdyssä tutkimuksessaan työn ja perheen välisen konfliktin olevan lisääntyvän vuorotyötä tekevillä. Eipäiväsaikaan tehdyn työn on todettu olevan yhteydessä sekä naisten (Kinnunen & Mauno, 1998) että miesten kokemaan konfliktiin (Voydanoff & Kelly, 1984).

Sosioekonomisen aseman on osoitettu olevan yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen siten, että ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset ja miehet kokevat muussa asemassa olevia enemmän konfliktia ja kielteistä siirräntää työn ja perheen välillä (Kinnunen ym., 1995b). Kinnusen ym. tutkimuksessa työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia kokivat erityisesti ylempinä toimihenkilöinä toimivat miehet, kun taas ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset kokivat useimmin konfliktia perheestä työhön. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella oletettiin edellä mainittujen rakenteellisten tekijöiden olevan positiivisesti yhteydessä erityisesti työstä perheeseen suuntautuviin konflikteihin.

Psykososiaalisista työhön liittyvistä tekijöistä tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn epävarmuutta, aikapaineita, vaikutusmahdollisuuksia työssä ja työpaikan ihmissuhteita sekä esimiessuhteiden että työtoverisuhteiden osalta. *Työn epävarmuudesta* on monenlaisia määritelmiä. Yksidimensioisena, globaalina ilmiönä nähtynä työn epävarmuus kuvaa yleistä huolta työpaikan säilymisestä (ks. Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991). Työn epävarmuutta voi lähestyä myös monidimensioisena ilmiönä, kuten mm. Happonen, Mauno, Nätti ja Kinnunen (1998) ovat tutkimuksessaan tehneet. Tällöin epävarmuuteen voi vaikuttaa mikä tahansa muutos työssä, ja epävarmuutta voi kokea, vaikkei objektiivista uhkaa työn menettämisestä olisikaan. Tässä tutkimuksessa

työn epävarmuus nähtiin yksidimensioisena ilmiönä, ja sillä tarkoitettiin yleistä huolta työn jatkuvuudesta. Työn epävarmuuden on todettu heikentävän työssä koettua hyvinvointia ja ulottavan vaikutuksensa myös työpaikan ihmissuhteisiin (ks. Happonen, Mauno, Nätti & Kinnunen, 1998). Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksessa työn epävarmuus oli vain naisilla yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kokemi- seen siten, että alhainen työn epävarmuus ennusti konfliktia. Tulosta selitettiin siten, että naiset saattavat reagoida työn epävarmuuteen vetäytymällä psyykkisesti työstään. Sen sijaan perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia työn epävarmuus lisäsi merkitsevästi sekä naisten että miesten kohdalla. Tämä puolestaan selittyy sillä, että työn epävarmuuteen saatetaan reagoida lisäämällä työntekoa, mikä lisää tunnetta perheen häiritsevästä vaikutuksesta työhön.

Työn itsenäisyyden tai vastaavasti vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työn ja perheen väliseen konfliktiin on selvitetty useissa tutkimuksissa (Aryee, 1992; Duxbury ym., 1994; Kinnunen ym., 1997; Parasunam ym., 1996; Voydanoff, 1988). Vaikutusmahdollisuudet antavat edellytykset oman työnsä suunnitteluun tai säätelyyn sekä mahdollistavat osallistumisen päätöksentekoon työpaikalla, ja vaikutusmahdollisuuksien on myös todettu olevan eräs keskeisimmistä työtyytyväisyyden lähteistä (Kalimo, 1987). Greenhausin ym. (1989) tutkimuksessa havaittiin työn autonomia vähentävän aikaan liittyvää konfliktia naisten kohdalla ja kuormittumiseen liittyvää konfliktia miesten kohdalla. Myös työssä koettujen *aikapaineiden* eli kiireen on havaittu olevan kummallekin sukupuolelle merkitsevä työn ja perheen välistä konfliktia selittävä tekijä (Kinnunen, 1997), jonka on todettu olevan yhteydessä sekä lisääntyneeseen työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (Kinnunen, 1996).

Työpaikan ihmissuhteiden on yhtäältä osoitettu olevan yksi keskeisimmistä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä, ja toisaalta taas kauan jatkuneet ihmissuhderistiriidat voivat aiheuttaa vakaviakin stressitiloja (Kalimo, 1987). Työpaikan ihmissuhdeongelmien on havaittu ennustavan lievästi ainakin naisten kokemaa työn ja perheen välistä ristiriitaa (Kinnunen ym., 1997). Työtovereilta ja esimieheltä saatavan sosiaalisen tuen, erityisesti sen riittävyyden, on todettu vähentävän kuormittumista työssä (McIntosh, 1991), lisäävän sitoutumista työhön (Pitman & Orthner, 1989) ja esimerkiksi työnjohtajan tuen on todettu vähentävän työstä perheeseen -konfliktin kokemista (Thomas & Ganster, 1995).

Edellä esiteltyjen tutkimusten pohjalta oletuksena oli, että psykososiaalisista työhön liittyvistä tekijöistä vaikutusmahdollisuudet työssä ja hyvät suhteet esimiehiin ja työtovereihin ehkäisisivät työn ja perheen välisten konfliktien kokemista, kun taas työn epävarmuus ja runsaat aikapaineet lisäisivät työn ja perheen välisiä ristiriitoja.

Kolmannen tutkimusongelman tarkoituksena oli selvittää, mitkä perheeseen liittyvät tekijät ovat yhteydessä työn ja perheen välisten konfliktien kokemiseen. Nämä tekijät jaettiin myös psykososiaaliin ja rakenteellisiin tekijöihin. Rakenteellisina perheeseen liittyvinä muuttujina tutkimuksessa tarkasteltiin perheessä asuvien alaikäisten lasten lukumäärää, nuorimman lapsen ikää sekä puolison työtilannetta. Sekä *lasten lukumäärän että iän* on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työn ja perheen väliseen konfliktiin; mitä enemmän ja mitä nuorempia lapsia perheessä on, sitä enemmän koetaan ristiriitaa työn ja perheen välillä (Aryee, 1992; Kinnunen, 1996; Higgins, Duxbury & Lee, 1994; Kinnunen ym., 1995b; Voydanoff, 1988; Voydanoff & Kelly, 1984). Kinnunen ym. (1995) totesivat tämän näkyvän naisilla erityisesti perheestä työhön -konfliktina ja miehillä työstä perheeseen -konfliktina.

Puolison työssäkäynnin merkityksestä työn ja perheen välisiin vuorovaikutusongelmiin löytyy erilaisia tutkimustuloksia. Higginsin ja Duxburyn (1992) johtopäätöksenä oli, että vaimon työssäkäynnillä on merkittävä vaikutus tekijöihin, jotka aiheuttavat työn ja perheen välistä konfliktia, sillä miehet kokivat tällöin enemmän negatiivista siirräntää työstä perheeseen. Loerchin, Russellin ja Rushin (1989) tutkimuksen perusteella taas puolison työtuntien määrä viikossa ja puolison työtilanne eivät olleet yhteydessä työn ja perheen väliseen konfliktiin kummallakaan sukupuolella. Kinnunen ym. (1995) sen sijaan havaitsivat puolison työssäkäynnillä olevan merkitystä vain naisten kokemaan perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin: jos puoliso oli työssä, naiset kokivat enemmän ristiriitaa perheestä työhön, kun taas miesten kohdalla puolison työssäkäynnillä ei ollut merkitystä.

Psykososiaalisista perheeseen liittyvistä tekijöistä tutkimuksessa olivat mukana kotitöiden jakautuminen puolisoitten kesken, parisuhteen laatu ja vanhemmuuden stressi. *Kotitöiden jakautumisen* on todettu aiheuttavan eniten erimielisyyksiä puolisoitten arkielämässä (Tolkki-Nikkonen, 1990). Dancer ja Gilbert (1993) ovat tutkimuksessaan havainneet, että osallistuminen kotitöihin riippuu perhetyypistä; perheissä joissa kummatkin puolisoit ovat urasuuntautuneita, kotitöiden jakautuminen on tasaveroisinta. Kinnunen ym. (1997) havaitsivat miesten kokeman työstä perheeseen -konfliktin lisäänty-

vän kotitöiden kasautuessa vaimolle. Naiset taas kokivat perheestä työhön suuntautuvan konfliktin lisääntyvän kotitöiden kasautuessa heille. Aryeen (1992) singaporelaisille naisille suunnatussa tutkimuksessa kotitöiden ei todettu olevan merkitsevästi yhteydessä työn ja perheen väliseen konfliktiin. Major (1993) toteaaakin artikkelissaan, etteivät naiset koe kotitöiden epätasaista jakautumista epäoikeudenmukaisena, sillä he pitävät perheitä oikeutettuina ja naisille kuuluvina. Higginsin ym. (1994) mielestä on huomattava, että tänä päivänä miehet ottavat yhä enemmän osaa kotitöihin aikaisempaan verrattuna, varsinkin jos vaimo käy työssä. Suomalaisissa perheissä äidit kokevat kuitenkin edelleen enemmän vastuuta kotitöistä kuin isät, ja monen äidin mielestä isä on liikaa poissa kotoa (Melkas, 1998).

Parisuhteen laatua on tässä tutkimuksessa tarkasteltu lähinnä parisuhteessa esiintyvien ristiriitojen kautta. Avioliiton laatunsa alhaiseksi tuntevien naisten, on havaittu kärsivän eniten roolien välisestä ristiriidasta ja ylikuormituksesta sekä stressistä kotona (ks. Gutek, Repetti & Silver, 1988). Loerch ym. (1989) totesivat tutkimuksessaan, että perhekonfliktit olivat selkein työn ja perheen välistä konfliktia selittävä perheeseen liittyvä tekijä. Perhekonflikteilla he tarkoittivat mm. puolisoiden erilaisista elämäntyyleistä seuranneita ristiriitoja perheessä.

Parisuhteella on myös merkityksensä vanhemmuuteen; parisuhteen hyvä laatu tukee sekä äidin että isän vanhempana olemista (Goldenberg & Easterbrooks, 1984). Kokemukset vanhemmuudesta voivat olla sekä palkitsevia että turhauttavia ja kuormittavia (ks. Thompson & Walker, 1989). *Vanhemmuuden stressi* nähdään motivationaalisenä muuttujana, joka kannustaa vanhempia hyödyntämään käytössään olevia resursseja vanhemmuutensa tueksi (Abidin, 1992). Vanhemmat voivat stressaantua kokiessaan voimavaransa riittämättömiksi. Tällöin lastenkasvatustehtävä koetaan taakkana ja rooli vanhempana elämää rajoittavana (ks. Kinnunen, Gerris & Vermulst, 1996). Suhteet lapsiin voivat myös vaikuttaa vanhempien työkokemuksiin. Gutek ym. (1988) esittelevät artikkelissaan joukon tutkimuksia, joiden mukaan äitien ja lasten väliset hyvät suhteet vaikuttavat myönteisesti työtyytyväisyyteen ja mielialaan. Lisäksi on todettu, että äidit, joiden lapsilla on vain vähän käyttäytymisongelmia, kokevat vähemmän työn ja perheen välistä roolikonfliktia.

Edellisten tutkimusten perusteella oletettiin, että myös tässä tutkimuksessa rakenteellisista tekijöistä erityisesti lasten lukumäärällä ja iällä olisi työn ja perheen välistä konfliktia lisäävä vaikutus. Psykososiaalisista tekijöistä kotitöiden epätasaisen jakautu-

misen, alhaisen parisuhteen laadun ja voimakkaan vanhemmuuden stressin odotettiin lisäävän työn ja perheen välistä konfliktia. Puolison työtilanteen merkityksestä ei asetettu selkeää hypoteesia.

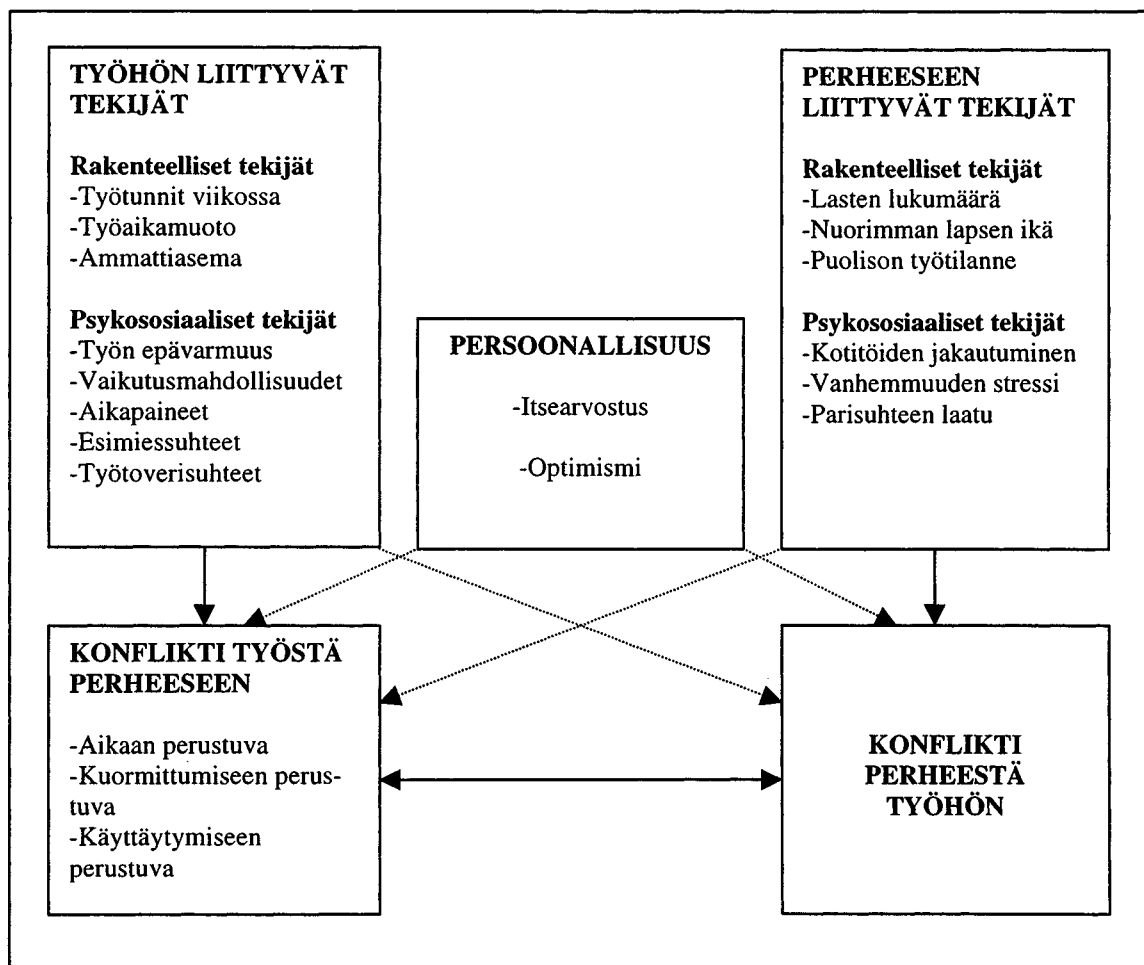
Neljäntenä tutkimusongelmana oli selvittää persoonallisuuden merkitystä työn ja perheen välisten konfliktien kokemissa. Tarkasteltavina persoonallisuustekijöinä olivat itsearvostus ja optimismi. Selkeitä hypoteeseja yhteyksistä ei tehty, sillä itsearvostuksen ja optimismin roolia suhteessa työn ja perheen väliseen konfliktiin ei tavallisesti ole tarkasteltu, vaan aiemmissa tutkimuksissa kohteena on ollut lähinnä A-tyyppisyys (Burke, Weir & Duwors, 1979, 1980).

Itsearvostus viittaa itsensä hyväksymiseen, itsekunnioitukseen ja tunteisiin omasta arvosta (Rosenberg, 1979). Itsearvostus tarkoittaaakin positiivista tai negatiivista arviota itsestä. Korkean itsearvostuksen on todettu ehkäisevän stressin kokemista (Ormel & Schaufeli, 1991; Rector & Roger, 1997) ja johtavan tehokkaihin selviytymiskeinoihin (Taylor & Brown, 1998). *Optimismi* taas on määritelty yksilön yleistyneinä odotuksina positiivisista kokemuksista ja seurauksista läpi hänen elämänsä (Scheier & Carver, 1992). Optimismin on uskottu olevan yksi persoonallisuuden piirteistä, joka voi auttaa ihmistä selviytymään stressin negatiivisista vaikutuksista. Optimismin on todettu olevan yhteydessä sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin huolimatta koetun stressin asteesta (Sumi, 1997).

Vaikka Greenhaus ja Beutell (1985) ottivat jo aikanaan esille, että tarvittaisiin enemmän tutkimusta tiettyjen persoonallisuusmuuttujien yhteydestä työn ja perheen väliseen konfliktiin, on aiheeseen alettu ottaa kantaa vasta viime aikoina (Carlson, 1999; Rosenbaum & Cohen, 1999). Carlsonin mielestä situationaalisten muuttujien lisäksi työn ja perheen välisen konfliktin tutkimukseen olisi hyvä ottaa mukaan myös disposiotionaaliset muuttujat, kuten persoonallisuus. Carlsonin tutkimuksessa selvitettiin A-tyyppisyyden lisäksi negatiivisen affektiivisuuden yhteyttä työn ja perheen väliseen konfliktiin. Negatiivisen affektiivisuuden todettiin lisäävän merkittävästi konfliktin kokemista. Ainakin yksi viimeaikaisista tutkimuksista on myös selvittänyt itsearvostuksen osuutta työn ja perheen välisessä konfliktissa, joskin moderoivana tekijänä konfliktin ja työhön, perheeseen sekä yleisesti elämään liittyvän ahdistuksen välillä (Grandey & Cropanzano, 1999). Vaikka tutkimuksessa ei löydettykään moderoivaa vaikutusta, itsearvostus oli suoraan yhteydessä ahdistukseen ja tyytymättömyyteen työssä sekä yleisesti elämässä.

Yhteenvedona todettakoon, että tutkimuksessa etsittiin vastausta seuraaviin tutkimusongelmiin (kuvio 1):

- (1) Onko työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin ja perheestä työhön suuntautuvan konfliktin yleisydessä eroa, ja miten sukupuoli, ammattiasema sekä lasten lukumäärä ovat yhteydessä konfliktien kokemiseen?
- (2) Miten työhön liittyvät rakenteelliset ja psykososiaaliset tekijät ovat yhteydessä työn ja perheen välisten konfliktien kokemiseen miehillä ja naisilla?
- (3) Miten perheeseen liittyvät rakenteelliset ja psykososiaaliset tekijät ovat yhteydessä työn ja perheen välisten konfliktien kokemiseen miehillä ja naisilla?
- (4) Miten persoonallisuuteen liittyvät tekijät, itsearvostus ja optimismi, ovat yhteydessä työn ja perheen välisten konfliktien kokemiseen miehillä ja naisilla?



KUVIO 1. Tutkimusta jäsentävä malli. Pisteellä merkityt nuolet osoittavat heikompiä yhteyksiä muuttujien ja konfliktien välillä kuin yhtenäiset nuolet.

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimus liittyy Suomen Akatemian talouskriisitutkimusohjelmaan kuuluvaan projektiin ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi”, jonka tavoitteena on arvioida laman mikrotason vaikutuksia. Tutkimuksen otos (n = 1878) valittiin satunnaisotannalla Väestörekisterikeskuksen tiedostosta ja rajattiin 25–59-vuotiaisiin. Jokaiselle otokseen valitulle henkilölle lähetettiin kaksi kyselyä, joista toinen oli tarkoitettu hänen mahdolliselle samassa osoitteessa asuvalle puolisolleen. Aineistoon vastasi kaiken kaikkiaan 851 yksittäistä henkilöä ja 608 puolisoa. Vaikka kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi (45 %), vastanneet edustivat hyvin otosta käytettävissä olevien taustatietojen (sukupuoli, ikä, siviilisääty) osalta. Sekä otoksessa että vastanneissa oli 52 % miehiä ja 48 % naisia. Otoksessa (31 %) ja vastanneissa (30 %) oli eniten 45–54-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvia henkilöitä. Suurin osa sekä otokseen valituista (57 %) että vastanneista (61 %) eli avioliitossa.

Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena olivat yksittäiset henkilöt (n = 851), jotka edelleen rajattiin tutkimusongelman asettelun mukaisesti työssä käyviin ja perheellisiin henkilöihin. Perheellisenä pidettiin parisuhteessa asuvia. Nämä kriteerit täyttäviä henkilöitä oli aineistossa 523, joista miehiä oli 55 % (n = 287) ja naisia 45 % (n = 236). Taulukossa 1 esitellään tutkittavien taustatiedot. Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 43 vuotta. Sekä miehistä että naisista $\frac{3}{4}$ eli avioliitossa, ja parisuhde oli kestänyt keskimäärin 16-17 vuotta. Kotona asuvia lapsia oli sekä miehillä että naisilla useimmiten yksi tai kaksi. Naisista 42 %:lla ja miehistä 38 %:lla ei ollut kotona asuvia lapsia. Nuorimman perheessä asuvan lapsen ikä erosi tilastollisesti merkitsevästi miesten ja naisten välillä siten, että miesten nuorin lapsi oli useimmiten iältään alle kouluikäinen (48 %), kun taas naisten nuorin perheessä asuva lapsi oli useimmiten 13–17-vuotias (31 %). Sekä miehillä (78 %) että naisilla (84 %) oli useimmiten työssä käyvä puoliso.

Naiset ja miehet erosivat koulutukseltaan tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Miehillä oli yleisimmin koulutuksenaan ammatillinen koulu (34 %) ja naisilla

Taulukko 1. Parisuhteessa elävien ja työssäkäyvien tutkimushenkilöiden (n = 523) taustatiedot (%)

Taustatekijät	Miehet (n = 287)	Naiset (n = 236)	χ^2
Siviilisääty			
Avoliitossa	78	76	0.48
Avoliitossa	22	24	
Parisuhteen kesto: ka (s)	16.34 (10.07)	16.85 (10.13)	1.45
0-10 vuotta	34	35	
11-20 vuotta	30	27	
21-30 vuotta	25	28	
31-39 vuotta	11	10	
Ikä: ka (s)	42.92 (9.23)	42.94 (9.12)	1.07
20-34 vuotta	22	22	
35-44 vuotta	32	29	
45-54 vuotta	35	39	
55-65 vuotta	11	10	
Ammatillinen koulutus			
Ei mitään/kurssi	22	19	12.73**
Ammatillinen koulu	34	23	
Ammatillinen opisto	26	37	
Korkeakoulututkinto	18	21	
Kotona asuvien lasten lukumäärä: ka (s)	1.30 (1.34)	1.05 (1.10)	5.17
0	38	42	
1	20	25	
2	25	21	
3-9	17	12	
Kotona asuvan nuorimman lapsen ikä: ka (s)	8.17 (6.57)	11.30 (6.71)	18.84***
0-6 vuotta	48	26	
7-12 vuotta	24	27	
13-17 vuotta	20	31	
18-34 vuotta	8	16	
Puolison työtilanne			
Ei työssä	22	16	2.66
Palkansaaja/yrittäjä	78	84	
Pääasiallinen toiminta tällä hetkellä			
Palkansaaja	83	93	12.61***
Yrittäjä/maanviljelijä	17	7	
Sosioekonominen asema			
Työntekijä	37	27	30.12***
Alempi toimihenkilö	23	44	
Ylempi toimihenkilö	25	22	
Yrittäjä/perheenjäsenen yrityksessä	15	7	
Työaika			
Osa-aikatyö	2	13	23.56***
Kokoaikatyö	98	87	
Työaikamuoto			
Säännöllinen päivätyö	65	66	1.60
Vuorotyö	12	14	
Epäsäännöllinen/muu	23	20	
Työsuhteen pysyvyys			
Määräaikainen	5	19	24.45***
Pysyvä	95	81	

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

ammattillinen opisto (37 %). Suurin osa tutkittavista oli palkansaaajia, joskin naiset useammin kuin miehet. Miehistä yrittäjinä tai maanviljelijöinä toimi 17 %, kun taas naisista vain 7 %. Sosioekonomiselta asemaltaan miehet olivat yleisimmin työntekijöitä (37 %), kun taas naiset olivat alempia toimihenkilöitä (44 %). Suurin osa miehistä ja naisista teki säännöllistä päivätyötä ja työskenteli kokoaikaisesti, joskin naiset kävivät osaaikatyössä selvästi miehiä useammin. Valtaosa tutkittavista oli pysyvässä työsuhteessa. Miehistä vain 5 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa, kun taas naisten osuus oli 19 %.

Kyselyn sisältöalueet ja tutkimuksen muuttujat

Tutkimusaineisto kerättiin postikyselyinä keväällä 1999. Kyselyyn vastattiin nimettömänä, joten yksittäistä vastaajaa ei pystytty tunnistamaan. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa, minkä jälkeen vastaajan toivottiin lähettävän kysely postitse takaisin tutkijoille. Vastausaktiivisuuden tukemiseksi arvottiin kyselyn palauttaneiden kesken matka.

Tutkimuksessa käytetyn kyselyn sisältöluokat jakautuvat eri pääalueisiin, joita ovat taustatiedot, työolot, työn muutokset, hyvinvointi työssä, arki, talous ja perhe-elämä, koettu terveydentila ja henkilökohtaiset näkemykset. Tähän tutkimukseen otettiin mukaan kysymyksiä, jotka liittyivät taustatekijöihin, työn ja perheen väliseen konfliktiin, työn ja perheen psykososiaalisiin ja rakenteellisiin tekijöihin sekä persoonallisuustekijöihin. Kyselylomake on liitteessä 1.

Summamuuttujat muodostettiin laskemalla osioiden pistemäärät yhteen ja palauttamalla summamuuttujat alkuperäiselle asteikolle jakamalla summa osioiden lukumäärällä. Tarvittaessa osioiden pisteytys käännettiin, jotta asteikkojen suunta olisi yhtenevä. Asteikot on nimetty siten, että mitä suurempi pistemäärä on, sitä enemmän kyseistä ilmiötä esiintyy. Summamuuttujien reliabiliteettia arvioitiin Cronbrachin alfa-kertoimella. Taulukossa 2 on esitetty summamuuttujien alfa-kertoimet miehillä ja naisilla.

Työn ja perheen välistä konfliktia mitattiin sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvan konfliktin osalta. *Työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia* mitaavat osiot perustuivat Stephensin ja Sommerin (1996) ”Multidimensional work-family conflict” -skaalaan. Tutkimuksessa mitattiin kolmea työstä perheeseen suuntautuvan

Taulukko 2. Tutkimuksen summamuuttujat ja niiden reliabiliteettikertoimet

Muuttujat	Osioiden lukumäärä	Asteikon vaihteluväli	Alfa-kerroin	
			Miehet	Naiset
Työ-perhe konfliktityypit				
Aikaan perustuva	3	1-5	.66	.68
Kuormittumiseen perustuva	3	1-5	.77	.83
Käyttäytymiseen perustuva	2	1-5	.54	.71
Työstä perheeseen -konflikti kokonaisuudessaan	8	1-5	.77	.82
Perheestä työhön -konflikti	2	1-5	.77	.77
Työhön liittyvät tekijät				
Työn epävarmuus	7	1-5	.70	.69
Vaikutusmahdollisuudet	8	1-5	.92	.93
Aikapaineet	5	1-5	.79	.83
Esimiessuhteet	4	1-5	.79	.83
Työtoverisuhteet	4	1-5	.75	.82
Perheeseen liittyvät tekijät				
Kotityöt	8	1-5	.73	.74
Vanhemmuuden stressi	6	1-5	.81	.84
Parisuhteen laatu	7	1-5	.79	.83
Persoonallisuustekijät				
Itsearvostus	10	1-5	.87	.88
Optimismi	6	1-5	.72	.73

konfliktin tyyppiä ja alaskaalan osioista muodostettiin kutakin konfliktityyppiä kuvaavat summamuuttujat. *Aikaan perustuva konfliktia* mitattiin kolmella ”time-based conflict” -alaskaalan osiolla (ks. kyselyn nro 49; 3, 4, 6). *Kuormittumiseen perustuvan konfliktin* selvittämiseksi otettiin mukaan ”strain-based conflict” -alaskaalan kolme osiota (kys. nro 49; 2, 5, 8). *Käyttäytymiseen perustuvan konfliktin* mittausta pohjautui ”behavior-based conflict” -alaskaalan kahteen osioon (kys. nro 49; 1, 7). Näistä kolmesta konfliktityypistä muodostettiin lisäksi yhteinen summamuuttuja, joka mittasi työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia kokonaisuudessaan. *Perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia* mitattiin Netemeyerin ym. (1996) perhe-työ konflikti -skaalan kahdella osiolla (kys. nro 49; 9, 10), joiden pohjalta muodostettiin perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia kuvaava summamuuttuja.

Työhön liittyvistä rakenteellisista tekijöistä tutkimuksessa mukana oli ensinnäkin *työaika: työtuntien määrä viikossa* (kys. nro 24), *työaikaumuoto* (kys. nro 26) ja toiseksi

työntekijän ammattiasema (kys. nro 19) (ks. taulukko 1). *Psykososiaalisina työhön liittyvinä tekijöinä* tarkasteltiin työn epävarmuutta, vaikutusmahdollisuuksia työssä, aikapaineita ja työpaikan ihmissuhteita. *Työn epävarmuutta* kuvaava summamuuttuja muodostettiin seitsemästä osiosta (kys. nro 39; 1-7), jotka perustuivat Johnsonin, Messen ja Cranon (1984) mittariin. *Vaikutusmahdollisuuksia työssä* mitattiin kahdeksalla osiolla, joista neljä ensimmäistä selvitti mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiin (kys. nro 42; 1-4) ja neljä viimeistä mahdollisuuksia vaihdella ja suunnitella työskentelytapojaan (kys. nro 42; 5-8). Osiot perustuivat Jacksonin, Martinin ja Davidsin (1993) kehittämään mittariin. *Työn aikapaineita* kuvaava summamuuttuja koostui viidestä väittämästä (kys. nro 43; 1-5), jotka selvittivät työn kiireellisyyttä ja aikavaatimuksia. Väittämät olivat peräisin Spectorin ja Jexin (1998) mittarista. *Työpaikan ihmissuhteita* mitattiin kahdeksalla väittämällä, joista neljä liittyi esimiessuhteisiin (kys. nro. 44; 1, 3, 5, 7) ja toiset neljä työtoverisuhteisiin (kys. nro. 44; 2, 4, 6, 8). Esimiessuhteista ja työtoverisuhteista muodostetut summamuuttajat kuvasivat sitä parempia suhteita mitä korkeampi oli pistemäärä, ja ne perustuivat Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (Lehto & Sutela, 1998) käytettyihin osioihin sekä Litwinin ja Stringerin (1968) mittariin.

Perheeseen liittyvistä rakenteellisista tekijöistä (ks. taulukko 1) tutkimuksessa tarkasteltiin kotona asuvien lasten lukumäärää (kys. nro 8) ja nuorimman perheessä asuvan lapsen ikää (kys. nro 9; 1) sekä puolison työtilannetta (kys. nro 7). *Psykososiaalisista perheeseen liittyvistä tekijöistä* tarkastelun kohteina olivat kotitöiden jakautuminen puolisoitten kesken, vanhemmuuden stressi ja parisuhteen laatu. *Kotitöiden jakautumista* kuvaava summamuuttuja muodostui kahdeksasta osiosta (kys. nro 50; 1-8), joita on käytetty Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa 1997 (Lehto & Sutela, 1998). *Vanhemmuuden stressiä* mitattiin Parenting Stress Index (PSI)-mittarilla (Abidin, 1990), josta valittujen kuuden osion perusteella muodostettiin vanhemmuuden stressiä kuvaava summamuuttuja (kys. nro 59; 1-6). *Parisuhteen laadun* mittari perustui Spanierin (1976) ”Dyadic Adjustmen Scale (DAS)” -mittariin. Mukana oli osia RDAS:n (The Revised DAS) kolmesta alaskaalasta; konsensuksesta, ristiriidoista ja koheesiosta (Busby, Christensen, Crane & Larson, 1995). Näistä muodostettiin parisuhteen laatua kuvaava summamuuttuja (kys. nro 58; 3-9), jossa korkea pistemäärä kuvasi huonoa parisuhteen laatua.

Persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä tarkasteltiin tutkimuksessa sekä itsearvostusta että optimismia. *Itsearvostuksen* summamuuttuja koostui kymmenestä väittämästä

(kys. nro 66; 2-3, 5-6, 8-9, 11-14), jotka perustuivat Rosenbergin (1962) itsearvostusmittariin. Optimismin mittarina oli ”The Revised Life Orientation Test” (Scheier, Carver & Bridges, 1994), josta otettiin mukaan kuusi osiota. Näiden kuuden väittämän pohjalta muodostettiin optimismia kuvaava summamuuttuja (kys. nro 66; 1, 4, 7, 10, 15-16).

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston tilastollisessa analyysissä käytettiin SPSS for Windows 8.0 -ohjelmaa. Aluksi aineistoa lähdettiin käsittelemään selvittämällä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvien konfliktien yleisyyttä. Tämä tehtiin jakaumatietojen avulla sekä vertailemalla eri konfliktityyppien keskiarvoja riippuvien otosten t-testillä. Seuraavaksi analysoitiin taustatekijöiden (sukupuolen, ammattiaseman ja lasten lukumäärän) vaikutusta kaikkiin eri konfliktityyppeihin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä siten, että sukupuoli oli toisena luokittelevana tekijänä analyysissä. Jos yhdysvaikutuksia löytyi, niiden tulkinnan apuna käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysia ja riippumattomien otosten t-testiä. Jos yhdysvaikutuksia ei löytynyt, tarkennettiin myös päävaikutuksia edellä mainituin testein. Varianssianalyysien yhteydessä käytettiin keskiarvojen parivertailuihin Scheffén testiä varianssien ollessa yhtä suuria ja Tamhanen testiä varianssien ollessa eri suuria.

Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Lopuksi selvitettiin työn ja perheen välisiä konflikteja selittäviä tekijöitä hierarkkisella regressioanalyysillä. Ensimmäisellä askeleella selittävänä muuttujana oli taustatekijä, minkä jälkeen toisella askeleella selittäjänä oli persoonallisuus. Kolmannelle askeleelle valittiin aikaisempien tutkimusten mallia noudattaen perhemuuttajat ja viimeiselle askeleelle työmuuttajat.

TULOKSET

Työn ja perheen välisten konfliktien yleisyys ja sukupuolen merkitys

Taulukossa 3 on esitetty eri konfliktityyppien keskiarvot ja -hajonnat sukupuolittain sekä konfliktien yleisyys prosentteina. Luvut osoittavat työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin olevan perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia yleisempää molemmilla sukupuolilla (miehet $t(279) = 21.79, p = .000$ ja naiset $t(226) = 22.12, p = .000$), mikä näkyy myös kaikkien kolmen työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kohdalla. Lisäksi nähdään, että miehet kokivat sekä työstä perheeseen (etenkin aikaan perustuvaa konfliktia) että perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia enemmän kuin naiset. Työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia kokonaisuudessaan koki miehistä 15 % ja naisista 13 %, kun taas perheestä työhön -konfliktia koki miehistä noin 4 % ja naisista alle 1 %. Työstä perheeseen suuntautuvista konflikteista yleisin oli käyttäytymiseen perustuva konflikti, jota raportoi sekä miehistä että naisista yli 30 %.

Taulukko 3. Konfliktityyppien yleisyys ja sukupuolten väliset erot konfliktien kokemisessa

Konfliktityypit	Miehet			Naiset			Sukupuoliero		
	% ^a	ka	s	% ^a	ka	s	df	t	p
Aikaan perustuva työ-perhe konflikti	26	2.77	1.00	17	2.49	1.02	513	-3.15	.002**
Kuormittumiseen perustuva t-p-k	11	2.27	.95	12	2.15	.99	513	-1.39	.165
Käyttäytymiseen perustuva t-p-k	33	2.83	1.05	37	2.84	1.08	512	.11	.913
Työstä perheeseen -konflikti	15	2.60	.76	13	2.46	.82	515	-2.01	.045*
Perheestä työhön -konflikti	3.6	1.51	.70	0.4	1.30	.55	504	-3.82	.000***

^a % kertoo niiden vastaajien osuuden, jotka luokiteltiin ko. summamuuttujan (ka ≥ 3.5 asteikolla 1-5) perusteella konfliktia kokeviin. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Työn ja perheen välisten konfliktien yleisyys ammattiaseman ja lasten lukumäärän mukaan

Ammattiaseman ja lasten lukumäärän vaikutusta konfliktien kokemiseen analysoitiin sukupuolittain kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. Taulukossa 4 esitetään sukupuolen ja ammattiaseman mukaiset tulokset. Työstä perheeseen suuntautuvassa konfliktissa kokonaisuudessaan esiintyi yhdysvaikutusta sukupuolen ja ammattiaseman välillä siten, että naisten kokema konflikti oli voimakkaampaa kuin miesten ylempien toimihenkilöiden ryhmässä ($t(119) = 2.10, p = .038$). Muissa ryhmissä tilanne oli päinvastoin, joskin tilastollisesti merkitsevästi voimakkaampaa miesten kokema konflikti oli vain yrittäjien ryhmässä ($t(55) = 3.42, p = .001$). Edellä mainittu suuntaus tuli esiin konfliktityyppinä erikseen tarkasteltaessa aikaan ja kuormittumiseen perustuvissa konflikteissa.

Perheestä työhön suuntautuvassa konfliktissa ei esiintynyt yhdysvaikutusta sukupuolen ja ammattiaseman välillä. Sen sijaan ristiriitojen kokemisessa oli eroja sukupuolesta ja ammattiasemasta riippuen. Kuten jo aiemmin todettiin, miehet kokivat naisia enemmän konfliktia perheestä työhön. Erot konfliktin kokemisessa ammattiaseman mukaan osoittautuivat yksisuuntaisissa varianssianalyysissä merkitseviksi ($F(3, 501) = 4.25, p = .006$). Parivertailujen mukaan ylemmät toimihenkilöt (ka 1.52) raportoivat alempia toimihenkilöitä (ka 1.32) enemmän konfliktia perheestä työhön.

Taulukosta 5 näkyvät sukupuolen ja lasten lukumäärän mukaiset tulokset. Näiden muuttujien välillä ei ollut yhdysvaikutuksia yhdenkään konfliktityypin osalta, mutta päävaikutuksia esiintyi. Yksisuuntaisissa varianssianalyysissä merkitseviä eroja lasten lukumäärän mukaan ilmeni sekä työstä perheeseen suuntautuvassa konfliktissa kokonaisuudessaan ($F(3, 516) = 4.34, p = .005$) että perheestä työhön suuntautuvassa konfliktissa ($F(3, 506) = 7.77, p = .000$). Työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kokeminen oli parivertailujen mukaan voimakkaampaa kahden lapsen perheissä (ka = 2.71) verrattuna lapsettomiin perheisiin (ka = 2.40). Tämä suuntaus tuli edelleen esiin aikaan ja kuormittumiseen perustuvissa konflikteissa. Konfliktia perheestä työhön koettiin lapsettomiin perheisiin verrattuna (ka = 1.28) enemmän perheissä, joissa oli kaksi lasta (ka = 1.57) tai kolmesta yhdeksään lasta (ka = 1.59).

Taulukko 4. Konflikttien kokeminen sukupuolen ja ammattiaseman mukaan: 2-suuntaisten varianssianalyysojen tulokset.

Muuttujat	Miehet				Naiset				Sukupuoli			Ammattiasema			Sukupuoli x Ammattiasema		
	I ^a	2	3	4	I ^a	2	3	4	F	p	F	p	F	p	F	p	
	(n=103)	(n=64)	(n=70)	(n=42)	(n=61)	(n=104)	(n=50)	(n=15)									
Aikaan perustuva työ-perhe konflikti	2.83	2.72	2.54	3.17	2.44	2.46	2.73	2.16	12.36	.000***	.10	ns	4.32	.005**			
Kuorittumiseen perustuva t-p-k	2.28	2.28	2.06	2.63	2.10	2.07	2.41	2.09	2.22	ns	.48	ns	3.17	.024*			
Käyttätyniseen perustuva t-p-k	2.81	2.91	2.84	2.83	2.94	2.72	3.10	2.37	.35	ns	1.41	ns	1.86	ns			
Työ-perhe konflikti kokonaisuudessaan	2.68	2.61	2.42	2.89	2.45	2.38	2.70	2.19	6.24	.013*	.16	ns	4.99	.002**			
Perhe-työ konflikti	1.49	1.40	1.56	1.68	1.20	1.26	1.47	1.39	8.71	.003**	2.90	.035*	.76	ns			
	.73	.50	.71	.87	.59	.50	.56	.56									

^a Ammattiaseman luokitus: 1 = Työntekijä, 2 = Alempi toimihenkilö, 3 = Ylempi toimihenkilö, 4 = Yrittäjä/perheenjäsenen yrityksessä

Taulukko 5. Konfliktin kokeminen sukupuolen ja perheessä asuvien alaikäisten lasten lukumäärän mukaan: 2-suuntaisten varianssianalyyysien tulokset

Muuttujat	Miehet						Naiset			Sukupuoli			Lasten lukumäärä			Sukupuoli x Lasten lukum.								
	0 ^a		1		2		3-9		0 ^a		1		2		3-9		F		P		F		P	
	(n=106)	(n=58)	(n=58)	(n=70)	(n=49)	(n=97)	(n=58)	(n=50)	(n=26)	(n=26)	(n=58)	(n=50)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)	(n=26)
Aikaan perustuva työ-perhe konflikti	ka	2.48	2.98	3.00	2.81	2.81	2.40	2.41	2.67	2.64	2.64	2.64	2.64	2.64	2.64	2.64	2.64	9.10	.003**	4.46	.004**	1.59	ns	
	s	.98	.98	1.03	.90	.90	1.02	1.11	.94	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93							
Kuormittumiseen perustuva t-p-k	ka	2.04	2.37	2.44	2.43	2.43	2.05	2.00	2.45	2.33	2.33	2.33	2.33	2.33	2.33	2.33	2.33	1.51	ns	5.17	.002**	1.15	ns	
	s	.88	.96	.97	.95	.95	.95	1.02	1.04	.84	.84	.84	.84	.84	.84	.84	.84							
Käyttytymiseen perustuva t-p-k	ka	2.81	2.79	2.87	2.87	2.87	2.91	2.73	2.88	2.77	2.77	2.77	2.77	2.77	2.77	2.77	2.77	.016	ns	.266	ns	.212	ns	
	s	1.18	.98	1.01	.92	.92	1.12	1.03	1.12	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03							
Työ-perhe konflikti kokonaisuudessaan	ka	2.40	2.71	2.76	2.68	2.68	2.41	2.34	2.64	2.56	2.56	2.56	2.56	2.56	2.56	2.56	2.56	4.00	.046*	3.89	.009**	1.52	ns	
	s	.74	.74	.77	.73	.73	.80	.88	.82	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71							
Perhe-työ konflikti	ka	1.31	1.56	1.69	1.63	1.63	1.24	1.20	1.41	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	11.62	.001**	6.75	.000***	1.61	ns	
	s	.65	.73	.62	.78	.78	.55	.43	.57	.62	.62	.62	.62	.62	.62	.62	.62							

^a Perheessä asuvien lasten lukumäärä

Työhön, perheeseen ja yksilöön liittyvien tekijöiden yhteydet konfliktien kokemiseen

Taulukkoon 6 on koottu tutkittujen muuttujien keskiarvot ja -hajonnat sukupuolen mukaan. Työhön liittyvistä tekijöistä työn epävarmuuden kokemisessa oli tilastollisesti merkitsevä ero miesten ja naisten välillä: miehillä epävarmuus työn jatkuvuudesta oli keskimäärin voimakkaampaa kuin naisilla. Miehet myös pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan työssä jonkin verran parempina kuin naiset. Perheeseen liittyvistä tekijöistä vain vanhemmuuden stressin kokeminen erosi jonkin verran sukupuolten välillä: naiset kokivat vanhemmuuden stressiä tilastollisesti melkein merkitsevästi miehiä enemmän.

Taulukko 6. Työhön, perheeseen ja persoonallisuuteen liittyvien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sukupuolten välillä

Muuttujat	Miehet		Naiset		Sukupuoliero		
	ka	s	ka	s	df	t	p
Työtekijät							
Työn epävarmuus	2.34	.77	2.12	.70	511	3.47	.001**
Vaikutusmahdollisuudet	4.14	.78	4.00	.86	515	1.99	.047*
Aikapaineet	3.51	.67	3.60	.72	515	1.38	.169
Esimiessuhteet	3.48	.90	3.47	.90	493	.09	.930
Työtoverisuhteet	3.61	.86	3.68	.83	500	.93	.354
Perhetekijät							
Kotityöt	2.63	.45	2.60	.51	520	.89	.374
Vanhemmuuden stressi	2.10	.72	2.27	.79	419	2.18	.030*
Parisuhteen laatu	2.26	.53	2.22	.57	517	.77	.442
Persoonallisuustekijät							
Itsearvostus	3.94	.64	3.86	.63	521	1.30	.136
Optimismi	3.85	.61	3.80	.58	521	1.03	.302

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

Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 7. Työstä perheeseen suuntautuvaan konfliktiin oli molemmilla sukupuolilla yhteydessä erityisesti työtä kuvaavat muuttujat: runsaat aikapaineet, suuri viikkotyötuntien määrä, voimakas työn epävarmuus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä huonot työpaikan ihmissuhteet, miehillä sekä esimies- että työtoverisuhteet ja naisilla erityisesti työtoverisuhteet. Lisäksi muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä miehillä oli konfliktin kokeminen voimakkaampaa. Perhettä kuvaavista muuttujista sekä vanhemmuuden stressi että parisuhteen huono

laatu olivat yhteydessä lisääntyneeseen konfliktiin. Lisäksi naiset kokivat sitä enemmän konfliktia, mitä korkeammin koulutettuja he olivat ja mitä nuorempi oli perheen nuorin lapsi. Myös persoonallisuustekijät liittyivät sekä miesten että naisten työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kokemiseen: mitä pessimistisempi henkilö oli ja mitä alhaisempi oli hänen itsearvostuksensa sitä enemmän hän koki konfliktia.

Työstä perheeseen suuntautuvia konfliktityyppejä verrattaessa havaittiin, että erityisesti *aikaan perustuvaa konfliktia* raportoitiin sitä enemmän, mitä suuremmaksi viikkotyötuntien määrä ja aikapaineet osoittautuivat. Lisäksi perhetekijöistä vanhemmuuden stressi ja parisuhteen huono laatu sekä naisilla korkea koulutus olivat yhteydessä lisääntyneeseen konfliktiin. *Kuormittumiseen perustuva konflikti* taas korreloi lähes kaikkiin työmuuttujiin, edellä mainittujen tekijöiden lisäksi erityisesti työn epävarmuuteen ja työpaikan heikkoihin ihmissuhteisiin. Lisäksi molemmilla sukupuolilla perhetekijöistä vanhemmuuden stressi ja huono parisuhteen laatu sekä miehillä persoonallisuustekijät olivat yhteydessä kuormittumiseen pohjautuvaan ristiriitaan. *Käyttäytymiseen perustuva konflikti* oli vähiten yhteydessä tutkittuihin muuttujiin. Tästä huolimatta molemmat sukupuolet kokivat konfliktia sitä enemmän, mitä huonommiksi vaikutusmahdollisuudet ja työpaikan ihmissuhteet (naisilla vain työtoverisuhteet) sekä parisuhteen laatu arvioitiin. Lisäksi naisilla korkea koulutus, työn epävarmuus, vanhemmuuden stressi sekä nuorimman lapsen ikä olivat yhteydessä tähän konfliktityyppiin.

Perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin oli perhettä kuvaavista muuttujista yhteydessä etenkin vanhemmuuden stressi, mutta myös huono parisuhteen laatu. Naisilla lisäksi perhe häiritsi työtä sitä enemmän, mitä enemmän perheessä oli lapsia ja mitä nuorempi oli nuorin lapsi. Työmuuttujista työn epävarmuus molemmilla sukupuolilla sekä huonot esimiessuhteet miehillä olivat yhteydessä konfliktiin. Persoonallisuustekijät olivat vain miehillä yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin.

Kumpaankin suuntaan esiintyvät konfliktit olivat myös yhteydessä toisiinsa: mitä enemmän koettiin ristiriitaa työstä perheeseen, sitä enemmän koettiin myös ristiriitaa perheestä työhön. Voimakkaimmin tämä tuli esiin kuormittumiseen perustuvassa konfliktissa. Vain miesten käyttäytymiseen perustuva konflikti ei ollut yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin. Kaikki kolme ristiriitatyyppiä, erityisesti aikaan ja kuormittumiseen liittyvät konfliktit, korreloivat keskenään.

Taulukko 7. Muuttujien väliset korrelaatiot miehillä ja naisilla

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1. Ikä	-																						
2. Koulutus	.00	-																					
3. Lasten lukumäärä	-.01	-.08	-																				
4. Nuorin lapsi, ikä	.69 ^a	.06	-.33 ^a	-																			
5. Puolison työtilanne	.19 ^b	.06	.08	.21 ^b	-																		
6. Kotityöt	-.07	.21 ^a	-.07	.02	.21 ^a	-																	
7. Vanhemmuuden stressi	-.06	-.03	.14	-.05	-.03	-.01	-																
8. Parisuhteen laatu	-.07	-.10	.05	-.09	-.04	-.16 ^b	.24 ^a	-															
9. Työtunnit viikossa	-.07	-.07	.17 ^c	-.11	.10	-.05	-.05	.07	-														
10. Työaikamuoto	-.10	-.19 ^b	.09	-.18 ^c	.05	-.02	-.06	.02	.25 ^a	-													
11. Työn epävarmuus	-.10	-.03	.09	-.15	-.03	-.02	.27 ^a	.12 ^c	-.01	-.01	-												
12. Vaikutusmahdollisuudet	-.02	.18 ^b	.05	.00	.07	.05	-.19 ^b	-.16 ^b	.15 ^c	-.11	.00	-											
13. Aikapaineet	.01	.08	.08	.04	-.05	-.07	.04	.07	.17 ^b	-.02	.04	-.13 ^c	-										
14. Esimiesuhteet	-.10	.08	.13	-.14	-.07	-.03	-.18 ^b	-.17 ^b	-.01	.07	-.14 ^c	.30 ^a	-.19 ^b	-									
15. Työtoverisuhteet	-.08	.08	.08	-.05	.04	.01	-.10	-.16 ^b	-.02	-.04	-.13 ^c	.32 ^a	-.16 ^b	-.67 ^a	-								
16. Itsearvostus	-.08	.25 ^a	.05	-.01	.05	.13 ^c	-.43 ^a	-.33 ^a	-.04	-.06	-.25 ^a	.27 ^a	.03	.31 ^a	.21 ^a	-							
17. Optimismi	.00	.19 ^b	.01	.05	.06	.16 ^b	-.35 ^a	-.28 ^a	-.06	-.06	-.17 ^b	.28 ^a	.02	-.29 ^a	.25 ^a	.75 ^a	-						
18. Aikaan perustuva työ-perhe konflikti	-.14 ^c	-.04	-.06	-.04	-.06	-.03	.19 ^b	.19 ^b	.32 ^a	.18 ^b	.15 ^c	-.07	.26 ^a	-.14 ^c	-.16 ^b	-.20 ^b	-.15 ^c	-					
19. Kuormittumiseen perustuva t-p-k	-.02	-.09	.04	-.03	-.05	-.09	.36 ^a	.31 ^a	.17 ^b	.16 ^b	.28 ^a	-.14 ^c	.25 ^a	-.32 ^a	-.32 ^a	-.45 ^a	-.34 ^a	.57 ^a	-				
20. Käyttäytymiseen perustuva t-p-k	.02	.02	.01	-.03	-.11	-.11	.10	.19 ^b	-.01	.08	.13 ^c	-.21 ^a	-.01	-.19 ^b	-.21 ^b	-.13 ^c	-.15 ^c	.15 ^c	.28 ^a	-			
21. Työ-perhe konflikti kokonaisuudessaan	-.10	-.06	-.01	-.05	-.09	-.10	.28 ^a	.31 ^a	.24 ^a	.20 ^b	.25 ^a	-.17 ^b	.24 ^a	-.29 ^a	-.29 ^a	-.34 ^a	-.27 ^a	.81 ^a	.85 ^a	.56 ^a	-		
22. Perhe-työ konflikti	.01	.03	.04	-.04	-.04	.05	.33 ^a	.14 ^c	.08	.01	.28 ^a	.05	.05	-.16 ^b	-.10	-.26 ^a	-.26 ^a	.27 ^a	.43 ^a	.04	.35 ^a	-	

^c p < .05 ^{*}, ^b p < .01 ^{**}, ^a p < .001 ^{***}

Huom. Naisten korrelaatiot ovat diagonaalini yläpuolella ja miesten alapuolella.

Työn ja perheen välisiä konflikteja selittävät tekijät

Työn ja perheen vuorovaikutusongelmia selittäviä tekijöitä lähdettiin edelleen tutki-
maan hierarkkisella regressioanalyysillä. Tarkastelun kohteina olivat kaikki konflikti-
tyypit. Perheestä työhön ja työstä perheeseen suuntautuvia konflikteja selittäviä tekijöitä
tarkasteltiin erikseen miehillä ja naisilla. Tarkoituksena oli myös verrata aikaan, kuor-
mittumiseen ja käyttäytymiseen pohjautuvien konfliktien selittäviä tekijöitä. Analyysien
tulokset näkyvät taulukoissa 8 ja 9.

Konfliktityyppien varianssia selitettiin lisäämällä aina askeleittain tiettyjä muuttuja-
ryhmiä selittäjiksi. Ensimmäisellä askeleella selittävinä muuttujina olivat yksilön taus-
tatekijät, joista lopulliseen analyysiin otettiin mukaan vain koulutus. Vastaajan ikä jä-
tettiin pois, sillä se korreloi voimakkaasti nuorimman lapsen iän kanssa eikä ollut kum-
mallakaan sukupuolella merkitsevästi yhteydessä eri konfliktityyppeihin. Toisella as-
keleella malliin lisättiin yksilöön liittyvistä tekijöistä persoonallisuus. Itsearvostus ja
optimismi korreloivat voimakkaasti keskenään sekä naisilla ($r = .76$) että miehillä ($r =$
 $.75$), joten analyysiin valittiin mukaan vain itsearvostus, koska se korreloi kaiken kaik-
kiaan optimismia voimakkaammin eri konfliktityyppeihin.

Kolmannelle askeleelle valittiin aikaisempien tutkimusten mallia noudattaen per-
hemuuttajat ja viimeiselle askeleelle työmuuttajat. Perhemuuttajista puolison työtilanne
jätettiin analyysistä pois, koska se ei kummallakaan sukupuolella korreloinut merkitse-
västi eri konfliktityyppeihin. Työmuuttajista esimiessuhteita ja työtoverisuhteita kuva-
vat muuttajat yhdistettiin voimakkaan korrelaationsa vuoksi (naiset $r = .64$, miehet $r =$
 $.67$) yhdeksi työpaikan ihmissuhteita kuvaavaksi muuttujaksi. Analyysiin jäi vielä kes-
kenään korreloivia muuttujia. Korkeimmat korrelaatiot olivat lasten lukumäärän ja nuo-
rimman lapsen iän (naiset $r = -.40$, miehet $r = -.33$) sekä vanhemmuuden stressin ja pa-
risuhteen laadun (naiset $r = .35$, miehet $r = .24$) välillä.

Ensimmäisellä askeleella malliin mukaan otettu koulutus selitti vain naisten *työstä*
perheeseen suuntautuvan konfliktin vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi (6 %). Itsear-
vostus sen sijaan lisäsi toisella askeleella erityisesti miesten (12 %) mutta myös naisten
konfliktin selitysasetta (5 %). Miehillä työmuuttajat selittivät tilastollisesti erittäin
merkitsevästi konfliktia työstä perheeseen (18 %), kun taas perhemuuttajat eivät lisän-
neet selitysosuutta. Naisilla sen sijaan työmuuttajien ja perhemuuttajien selitysosuus oli
yhtä suuri (17 %). Yksittäisistä työhön liittyvistä tekijöistä konfliktia selittivät parhaiten

Taulukko 8. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset: työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvien konfliktien selittyminen sukupuolten välillä.

Riippumattomat muuttujat	Konflikti työstä perheeseen				Konflikti perheestä työhön			
	Miehet (n = 166)		Naiset (n = 126)		Miehet (n = 165)		Naiset (n = 125)	
Askel 1: Taustamuuttuja	r	β	r	β	r	β	r	β
1.Koulutus	-.06	.07	.21**	.10	.03	.01	.14*	.18*
ΔR^2		.00		.06**		.00		.06**
Askel 2: Persoonallisuus								
2.Itsearvostus	-.34***	-.16	-.20**	-.02	-.26***	-.14	-.11	.00
ΔR^2		.12***		.05**		.08***		.02
Askel 3: Perhemuuttajat								
3.Lasten lukumäärä	-.01	-.06	.12	.14	.04	-.04	.22*	.14
4.Nuorimman lapsen ikä	-.05	-.03	-.30**	-.18*	-.04	-.07	-.30***	-.19
5.Kotityöt	-.10	-.03	.14*	.06	.05	.10	.01	-.10
6.Vanhemmuuden stressi	.28***	.16*	.34***	.08	.33***	.25**	.28***	.10
7.Parisuhteen laatu	.31***	.12	.36***	.25**	.14*	.01	.18**	.01
ΔR^2		.05		.17***		.07*		.10*
Askel 4: Työmuuttajat								
8. Työtunnit viikossa	.24***	.13	.24***	.12	.08	.11	.05	-.02
9.Työaikamuoto	.20**	.18*	-.02	.01	.01	-.12	-.02	-.14
10.Työn epävarmuus	.25***	.10	.24***	.20**	.28***	.17*	.32***	.33***
11.Vaikutusmahdollisuudet	-.17**	.02	-.23***	.03	.05	.17*	-.09	.03
12.Aikapaineet	.24***	.22**	.37***	.24**	.05	.08	.09	.04
13.Työpaikan ihmissuhteet	-.30***	-.18*	-.25***	-.25**	-.14*	-.06	-.05	-.11
ΔR^2		.18***		.17***		.09*		.12**
Kokonaisselitysaste R^2		.34		.45		.24		.30
F		6.08***		7.16***		3.60***		3.65***

Huom. Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia. ΔR^2 viittaa selitysasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen, kun kaikki selittäjät ovat mukana. Vieressä on esitetty korrelaatiokertoimet (r). * < .05, ** p < .01, *** p < .001.

runsaat aikapaineet ja erityisesti naisilla huonot työpaikan ihmissuhteet. Lisäksi naisilla epävarmuus työstä ja miehillä työaikamuoto (muu kuin säännöllinen päivätyö) ennustivat konfliktia. Naisilla perhemuuttujista varsinkin parisuhteen huono laatu, mutta myös nuorimman lapsen ikä selittivät konfliktin kokemista, kun taas miehillä vain vanhemmuuden stressi ennusti konfliktia melkein merkitsevästi. Kokonaisuudessaan malli selitti 34 % miesten ja peräti 45 % naisten työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin vaihtelusta. Selitysasteet olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Perheestä työhön suuntautuvassa konfliktissa koulutus lisäsi jälleen naisten mallin selitysastetta (6 %) ja itsearvostus miesten kokeman konfliktin selitysastetta (8 %). Perhemuuttajat eivät osoittautuneet kummallakaan sukupuolella työmuuttujia paremmiksi selittäjiksi, vaan naisilla työmuuttajat ennustivat konfliktia jopa enemmän (12 % vs. 10

%). Yksittäisistä selittäjistä nousi esiin varsinkin työn epävarmuus, joka selitti naisten kokemaa konfliktia tilastollisesti erittäin merkitsevästi ja miesten konfliktia melkein merkitsevästi. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet selittivät melkein merkitsevästi miesten kokemaa konfliktia siten, että mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä olivat yhteydessä lisääntyneeseen konfliktiin perheestä työhön. Yksikään perhemuuttaja ei selittänyt naisten kokemaa perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia, mutta miehillä vanhemmuuden stressi ennusti konfliktia tilastollisesti merkitsevästi. Kaiken kaikkiaan malli selitti myös perheestä työhön suuntautuvan konfliktin vaihtelua tilastollisesti erittäin merkitsevästi, miehillä 24 % ja naisilla 30 %.

Verrattaessa *työstä perheeseen suuntautuvia konfliktityyppejä* keskenään (taulukko 9) havaittiin kuormittumiseen perustuvan konfliktin selittyvän mallin perusteella parhaiten. Sen kokonaisselitysaste oli molemmilla sukupuolilla yli 40 %. Myös aikaan perustuvan konfliktin selitysasteet olivat tilastollisesti erittäin merkitsevät (n. 30 %), kun taas käyttäytymiseen perustuvan konfliktin osalta malli oli miehillä melkein merkitsevä (15 %) ja naisilla merkitsevä (24 %). Kuormittumiseen perustuvan konfliktin selitysasetta lisäsivät ennen kaikkea työmuuttajat (miehet 18 %, naiset 21 %), mutta miehillä myös itsearvostus (20 %) ja naisilla perhemuuttajat (17 %). Perhemuuttajat lisäsivät naisilla yhdessä työmuuttajien kanssa myös käyttäytymiseen perustuvan konfliktin selitysosuutta (10 %). Aikaan perustuvan konfliktin selitysasetta lisäsivät kummallakin sukupuolella parhaiten työmuuttajat (miehet 17 %, naiset 14 %) sekä miehillä itsearvostus (6 %) ja naisilla koulutus (8 %).

Työhön liittyvistä yksittäisistä tekijöistä aikapaineet olivat molemmilla sukupuolilla merkitsevästi yhteydessä sekä aikaan että kuormittumiseen liittyviin konflikteihin, ja viikkotyötuntien määrä miehillä aikaan ja naisilla kuormittumiseen perustuviin konflikteihin. Myös työpaikan huonot ihmissuhteet ennustivat eri konfliktityyppejä; kummallakin sukupuolella kuormittumiseen perustuvaa konfliktia sekä miehillä käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia ja naisilla aikaan perustuvaa konfliktia. Lisäksi naisilla työn epävarmuus ennusti erityisesti kuormittumiseen perustuvaa konfliktia. Perhemuuttajista parisuhteen huono laatu ennusti naisten kuormittumiseen ja käyttäytymiseen perustuvia konflikteja. Miehillä taas vanhemmuuden stressi selitti kuormittumiseen ja kotitöiden kasautuminen vaimolle käyttäytymiseen pohjautuvia konflikteja. Heikko itsearvostus yksittäisenä tekijänä ennusti merkitsevästi vain miesten kuormittumiseen perustuvaa konfliktia.

Taulukko 9. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset: aikaan, kuormittumiseen ja käyttäytymiseen perustuvien konfliktien selittyminen

Riippumattomat muuttujat	Miehet (n=166)						Naiset (n=126)						
	Konflikti työstä perheeseen			Konflikti työstä perheeseen			Konflikti työstä perheeseen			Konflikti työstä perheeseen			
	Aikaan perustuva	Kuormittumiseen perustuva	Käyttäytymiseen perustuva	Aikaan perustuva	Kuormittumiseen perustuva	Käyttäytymiseen perustuva	Aikaan perustuva	Kuormittumiseen perustuva	Käyttäytymiseen perustuva	Aikaan perustuva	Kuormittumiseen perustuva	Käyttäytymiseen perustuva	
r	β	r	β	r	β	r	β	r	β	r	β	r	β
Askel 1: Taustamuuttujat													
1. Koulutus	-.04	-.02	-.09	.03	.02	.21*	.14	.18**	.15	.12	-.10		
ΔR^2		.01			.02*		.08**		.06**		.00		
Askel 2: Persoonallisuus													
2. Itsearvostus	-.20**	-.16	-.45***	-.28**	-.13*	-.09	-.07	-.21**	-.01	-.16*	.06		
ΔR^2		.06**		.20***		.00	.03*		.04*		.03		
Askel 3: Perhemuuttujat													
3. Lasten lukumäärä	-.06	-.15	.04	.00	.01	.10	.11	.16	.14	.01	.07		
4. Nuorimman lapsen ikä	-.04	-.06	-.03	-.01	-.03	-.19*	-.13	-.28**	-.13	-.24**	-.18		
5. Kotityöt	-.03	.06	-.09	.00	-.11	.09	.09	.09	.02	.16*	.03		
6. Vanhemmuuden stressi	.19**	.10	.36***	.16*	.10	.24**	.04	.31***	.05	.24**	.11		
7. Parisuhteen laatu	.19**	.10	.31***	.12	.19**	.23***	.12	.40***	.27**	.21**	.23*		
ΔR^2		.03		.05		.03	.08		.17***		.10*		
Askel 4: Työmuuttujat													
8. Työtunnit viikossa	.32***	.22**	.17**	.07	-.01	.29***	.10	.29***	.24**	-.09	-.13		
9. Työaikamuoto	.18**	.13	.16**	.16*	.08	.12	.18*	-.12	-.05	-.05	-.16		
10. Työn epävarmuus	.15*	-.02	.28***	.13	.13*	.09	.07	.29***	.24**	.20**	.19*		
11. Vaikutusmahdollisuudet	-.07	-.02	-.14*	.11	-.21***	-.18**	.02	-.16*	.03	-.23***	.02		
12. Aikapaineet	.26***	.26**	.25***	.26***	-.01	.33***	.24**	.33***	.16*	.19**	.17		
13. Työpaikan ihmisuhteet	-.16**	.00	-.34***	-.18*	-.21***	-.18**	-.23*	-.26***	-.22**	-.14*	-.14		
ΔR^2		.17***		.18***		.10*	.14**		.21***		.10*		
Kokonaiselityssaste R^2		.27		.43		.15	.32		.48		.24		
F		4.27***		8.88***		2.12*	4.07***		7.98***		2.65**		

Huom. Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia. ΔR^2 viittaa selityssasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Vieressä on esitetty korrelaatiokertoimet (r).

DISKUSSIO

Tutkimuksessa selvitettiin työn ja perheen välisten konfliktien yleisyyttä sekä erilaisten työhön, perheeseen ja yksilöön liittyvien tekijöiden yhteyttä konfliktien kokemiseen miehillä ja naisilla. Tarkastelun kohteina olivat sekä perheestä työhön -ristiriita että työstä perheeseen -ristiriita, jonka alatyyppejä olivat aikaan, kuormittumiseen ja käyttäytymiseen perustuvat konfliktit. Tutkittavat rajattiin työssä käyviin ja perheellisiin, joina pidettiin parisuhteessa eläviä (n = 523).

Työstä perheeseen suuntautuva konflikti eri konfliktityyppineen oli hypoteesin mukaisesti perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia yleisempää kummallakin sukupuolella. Tulos oli yhtenevä aikaisempien tutkimusten kanssa (Gutek ym., 1991; Frone ym. 1992b; Kinnunen & Mauno, 1988; O'Driscoll ym., 1992). Kummankaan konfliktityypin kokeminen ei kuitenkaan tässä tutkimusaineistossa ollut kovin yleistä. Työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia koki miehistä 15 % ja naisista 13 %. Käyttäytymiseen perustuva konflikti, eli vaikeudet sovittaa työ- ja perherooleissa odotettu käyttäytyminen yhteen, osoittautui konfliktityypeistä yleisimmäksi. Sitä koki sekä miehistä että naisista noin kolmasosa. Aikaan perustuvaa konfliktia, eli vaikeuksia jakaa aika tasaisesti työn ja perheen kesken, koki miehistä noin neljäsosa ja naisista viidesosa. Kuormittumiseen perustuvaa konfliktia, joka on seurausta toisessa roolissa aiheutuvista kuormituseroista, koki sekä miehistä että naisista noin 10 %. Perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia raportoivat miehistä vain muutama prosentti ja naisista enää alle prosentti.

Prosenttiosuudet olivat jonkin verran alhaisempia kuin muissa suomalaisissa tutkimuksissa (Kinnunen ym., 1995; Kinnunen ym., 1997; Kinnunen & Mauno, 1998), mikä selittynee kuitenkin erilaisilla luokitustavoilla. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että perheen vaatimuksista joustetaan helpommin työn vuoksi kuin työasioista perheen vuoksi. Tämä saattaa johtua siitä, että työasioiden laiminlyömistä pidetään riskialttiimpana (ks. Richter, 1992). Yhtenä selityksenä työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin yleisyyteen verrattuna perheestä työhön -konfliktiin on myös pidetty sitä, että työroolien vaatimusten on todettu lisäävän ja perheroolien vuorostaan vähentävän emotionaalista kuormitusta (ks. Cooke & Rousseau, 1984).

Miesten yhteensovittamisen ongelmat työn ja perheen välillä osoittautuivat yleisemmiksi kuin naisten, mikä tuli esiin kumpaankin suuntaan esiintyvien konfliktien kohdalla. Työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin osalta sukupuoliero oli selvästi havaittavissa kuitenkin vain aikaan liittyvässä ristiriidassa. Tulokset eivät olleet tutkimushypoteesin eivätkä joidenkin aikaisempien tutkimusten mukaisia. Ulkomailla tehtyjen tutkimusten mukaan naiset kokevat enemmän konfliktia työstä perheeseen kuin miehet (Duxbury ym., 1994; Gutek ym., 1991; Voydanoff & Kelly, 1984) eikä perheestä työhön suuntautuvan konfliktin kohdalla ole havaittu eroa sukupuolten välillä (Frone ym., 1992). Osassa suomalaisista tutkimuksista taas ei ole esiintynyt sukupuolten välisiä eroja kummankaan ristiriitatyypin kohdalla (Kinnunen ym., 1997; Kinnunen & Mauno, 1998).

Toisaalta tässä tutkimuksessa havaittu miesten voimakkaampi työstä perheeseen suuntautuva konflikti on yhtenevä rationaalisen mallin kanssa, jonka mukaan miesten oletetaan kokevan naisia enemmän juuri tätä konfliktia, sillä he viettävät enemmän aikaa työssä (ks. Duxbury ym., 1994). Kinnusen (1996) tutkimuksessa saatiin vastaavia tuloksia: miesten kokema konflikti työstä perheeseen oli yleisempää kuin naisten. Myös Kinnusen ym. (1995) tutkimuksessa havaittiin joitakin eroja sukupuolten välillä yksittäisten osioiden tasolla. Miehet esimerkiksi kokivat naisia useammin työn häiritsevän tehtäviä kotona ja vievän aikaa perheeltä, mikä tuntuisi viittaavan myös tämän tutkimuksen havaintoon miesten suuremmasta vaikeudesta jakaa aika tasaisesti työn ja perheen kesken.

Perheestä työhön suuntautuvan konfliktin osalta tutkimuksen tulokset eivät olleet rationaalisen mallin mukaisia, sillä myös tämä ristiriita oli yleisempää miehillä. Sen sijaan tulos on yhtenevä sosiokulttuurallisten odotusten teorian kanssa, jonka mukaan miehet ovat tottuneet arvostamaan työtä ja perheen elättäjän roolia, jonka vuoksi perheen parissa vietetty aika häiritsee miehiä enemmän (ks. Gutek ym., 1991). Lisäksi tänä päivänä miesten odotetaan muun muassa ”uuden isyyden” (ks. Huttunen, 1994) myötä osallistuvan yhä enemmän perheen tehtäviin, jolloin työn vaatimuksista selviytyminen saattaa ollakin vaikeampaa kuin ennen ja perheen koetaan häiritsevän työtä. Miehet eivät ole ehkä vielä oppineet jakamaan työ- ja perheroolien vaatimuksia samalla tavoin kuin naiset, jotka ovat perinteisesti joutuneet tasapainottelemaan useiden eri roolien kanssa (ks. Reskin & Padavic, 1994.). Toisaalta moniroolisuus on nähty etuna naisille, sillä se saattaa vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin työssä ja voi luoda monipuolisem-

mat keinot selviytyä stressistä (Gutek, Repetti & Silver, 1988; Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991). Lisäksi useiden roolien hallinta voi kohottaa itsetuntoa, kehittää persoonallisuutta ja lisätä sosiaalisen pätevyyden tunnetta.

Vaikka miehet kaiken kaikkiaan raportoivat tässä tutkimuksessa naisia enemmän työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia, ammattiasemalla oli merkitystä sukupuolten välisiin eroihin. Se että ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset kokivat muista ammattiasemista poiketen miehiä enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa, erityisesti aikaan ja kuormittumiseen perustuvaa konfliktia, osoittaa työn ja perheen tasapainottamisen olevan edelleen vaikeampaa naisille työn ollessa vaativaa. Perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin ammattiasema oli yhteydessä sukupuolesta riippumatta: ylempät toimihenkilöt kokivat konfliktia enemmän kuin alemmat toimihenkilöt. Tulos oli asetetun hypoteesin mukainen. Muissakin tutkimuksissa ylempien toimihenkilöiden on havaittu kokevan enemmän ristiriitaa työn ja perheen välillä (Kinnunen ym., 1995).

Myös lasten lukumäärä oli yhteydessä sekä työstä perheeseen (aikaan ja kuormittumiseen perustuvat konfliktit) että perheestä työhön suuntautuvien konfliktien kokemiseen: jos perheessä ei asunut lapsia, oli ristiriidan kokeminen vähäisempää kuin jos perheessä asui kaksi tai useampi lasta. Tulos oli oletusten ja aiempien tutkimusten mukainen (Aryee, 1992; Higgins ym., 1994; Kinnunen, 1996; Kinnunen ym., 1995; Voydanoff, 1988; Voydanoff & Kelly, 1984).

Työstä perheeseen suuntautuva konflikti selittyi tässä tutkimuksessa molemmilla sukupuolilla paremmin kuin perheestä työhön suuntautuva konflikti. Työstä perheeseen suuntautuvista konfliktityypeistä selittyi parhaiten kuormittumiseen perustuva konflikti sekä naisilla että miehillä. Naisilla selitysaste oli lähes 50 %. Tutkimukseen valitut muuttajat näyttävät siis olevan yhteydessä juuri kuormittumiseen. Sen sijaan käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia ne eivät selittäneet yhtä hyvin. Käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia ei olekaan yleisesti ottaen tutkittu samassa määrin kuin aikaan ja kuormittumiseen perustuvia konflikteja (ks. Loerch ym., 1989), joten sen selittäjiä tulisi etsiä jatkossakin.

Työhön liittyvät tekijät selittivät parhaiten miesten kokemaa *työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa* kokonaisuudessaan, kun taas naisilla työhön ja perheeseen liittyvät tekijät selittivät konfliktia yhtä paljon. Tutkimushypoteesi, jonka mukaan työhön liittyvät tekijät selittäisivät juuri työn ulottamia kielteisiä vaikutuksia perheeseen (ks.

Frone ym., 1996; Kinnunen ym., 1997; Gutek ym., 1991; O'Driscoll ym., 1992), sai siis tukea vain miesten kohdalla. Tulos selittyy perinteisillä sukupuolirooliodotuksilla, joiden mukaan miehet ovat tottuneet arvostamaan työrooliaan, jolloin työhön liittyvien tekijöiden voi olettaa olevan merkitykseltään suurempia kuin perhetekijöiden. Naiset taas kokevat vastuun perheestä edelleen suuremmaksi (ks. Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991; Melkas, 1998), jolloin perhetekijöiden merkitys työntekijöiden rinnalla työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kohdalla voi korostua.

Työmuuttujista aikapaineet ja työpaikan ihmissuhteet osoittautuivat tutkimushypoteesin mukaisesti miehillä ja naisilla yhteisiksi työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia ennustaviksi tekijöiksi. Myös muissa tutkimuksissa (Kinnunen, 1996; Kinnunen ym. 1997) on noussut esiin aikapaineiden yhteys ristiriitaan työn ja perheen välillä. Aikapaineet selittivät luonnollisesti parhaiten juuri aikaan pohjautuvaa konfliktia kummallakin sukupuolella, mutta myös kuormittumiseen pohjautuvaa konfliktia. Vastavasti runsas viikkotyötuntien määrä korreloi näihin konfliktityyppeihin ja ennusti miesten aikaan ja naisten kuormittumiseen perustuvien konfliktien kokemista. Greenhaus ja Beutell (1985) totesivatkin, että sitoutuminen ajallisesti tiettyyn rooliin voi tuottaa kuormitusoireita ja johtaa tätä kautta kuormittumiseen perustuvaan konfliktiin yhtä lailla kuin aikaan perustuvaan konfliktiinkin. Vaikka nämä kaksi konfliktityyppiä erotellaan käsitteellisesti toisistaan, niillä näyttää olevan yhteisiä lähteitä työpaikalla.

Positiiviset ihmissuhteet tuntuvat tämän tutkimuksen perusteella vähentävän työn ulottamia kielteisiä vaikutuksia perheeseen. Ihmissuhteet osoittautuivat erityisesti naisilla merkitseväksi yksittäiseksi selittäjäksi, vaikkakin korrelaatiot olivat kummallakin sukupuolella yhtä suuria. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu työpaikan ihmissuhteiden osuus juuri naisten työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa (Kinnunen, 1997). Tässä tutkimuksessa miehillä hyvät työpaikan ihmissuhteet selittivät erityisesti vähentynyttä käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia, kun taas naisilla kuormittumiseen perustuvaa konfliktia. Tutkimus tukee näkemystä, jonka mukaan ihmissuhteiden merkitys työpaikalla on suuri. Ihmissuhteiden on todettu laadustaan riippuen joko lisäävän työtyytyväisyyttä tai aiheuttavan vakaviakin stressitiloja (Kalimo, 1987).

Sukupuolten välillä tuli esiin ero työn epävarmuuden merkityksessä yksittäisenä työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia selittävänä tekijänä. Miehillä työn epävarmuus ei ennustanut minkään konfliktityypin kokemista, vaikka korreloikin erityisesti kuormittumiseen perustuvaan konfliktiin, kun taas naisilla työn epävarmuus ennusti

juuri kuormittumiseen perustuvaa konfliktia ja jonkin verran myös käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia. Lisäksi tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevät miehet kokevat enemmän kuormittumisesta aiheutuvaa ristiriitaa, kun taas korkea koulutus näyttää lisäävän miesten käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia työn ja perheen välillä. Myös naisilla korkea koulutus korreloi aikaan ja kuormittumiseen perustuviin konflikteihin ja lisäsi näiden selitysastetta.

Perhemuuttujista erityisesti parisuhteen huono laatu sekä myös nuorimman lapsen ikä näyttävät tämän tutkimuksen perusteella lisäävän naisten työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Myös vanhemmuuden stressi korreloi naisilla merkitsevästi kaikkiin kolmeen konfliktityyppiin, vaikkei osoittautunutkaan regressioanalyysissä merkitseväksi yksittäiseksi selittäjäksi. Parisuhteen huono laatu ennusti naisilla erityisesti kuormittumiseen ja jonkin verran myös käyttäytymiseen perustuvia konflikteja. Hyvällä parisuhteen laadulla voisi siis ajatella olevan naisille työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia ehkäisevä vaikutus, mikä näkyisi erityisesti vähentyneessä kuormittumisen tunteessa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvitetty puolison tukea ja havaittu vastaavia vaikutuksia (Aryee, 1992). Toisaalta sekä emotionaalisen että välineellisen tuen on todettu vähenevän perheessä voimakkaan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan myötä (Adams, King & King, 1996).

Miehillä perhemuuttujien ryhmä kokonaisuudessaan ei osoittautunut merkitseväksi selittäjäksi, vaikka parisuhteen laatu ja vanhemmuuden stressi korreloivatkin merkitsevästi työstä perheeseen -konfliktiin. Tosin vanhemmuuden stressi ennusti yksittäisenä tekijänä jonkin verran kuormittumiseen perustuvaa konfliktia, ja kotitöiden jakautuminen vaimolle käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa. Myös Kinnusen ym. (1997) tutkimuksissa miesten kokeman ristiriidan todettiin kasvavan kotitöiden kasautuessa vaimolle, minkä ajateltiin johtuvan miesten huonosta omatunnosta.

Perheestä työhön suuntautuvan konfliktin oletettiin selittyvän parhaiten perheteikijöillä. Tämä tutkimushypoteesi jouduttiin hylkäämään, sillä miehillä sekä työ- että perhemuuttajat selittivät konfliktia yhtä paljon ja naisilla työmuuttujien selitysosuus oli jopa suurempi. Naisilla *työmuuttujien* merkitys korostui työn epävarmuuden vuoksi, joka ainoana yksittäisenä tekijänä selitti konfliktia erittäin merkitsevästi. Myös miehillä työn epävarmuus oli yhteydessä lisääntyneeseen konfliktiin, joskin yhteys oli pienempi kuin naisilla. Kinnunen ja Mauno (1998) saivat tutkimuksessaan vastaavia tuloksia. Yhtenä selityksenä lienee se, että työn epävarmuuteen saatetaan reagoida lisäämällä

työpanostusta (van Vuuren, Klandermans, Jacobson & Hartley, 1991), mikä taas saattaa lisätä tunnetta perheen häiritsevästä vaikutuksesta työhön.

Mikään *perhemuuttujista* ei osoittautunut naisilla merkitseväksi yksittäiseksi perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia selittäväksi tekijäksi, vaikka nuorimman lapsen ikä, vanhemmuuden stressi ja parisuhteen laatu korreloivatkin merkitsevästi tähän konfliktiin. Sen sijaan korkea koulutus lisäsi naisten ristiriidan kokemista. Miehillä vanhemmuuden stressi ennusti konfliktia perheestä työhön, eivätkä muut perhetekijät juuriakaan korreloineet miesten perheestä työhön -konfliktiin. Perhemuuttujien vähäinen merkitys tässä tutkimuksessa on ristiriidassa useiden aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa perhemuuttujien on todettu selittävän juuri naisten perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia (esim. Kinnunen & Mauno, 1998). Kaiken kaikkiaan tähän ristiriitaiseen tutkimustulokseen saattaa vaikuttaa se, että perheestä työhön suuntautuvan konfliktin kokeminen oli tässä tutkimusaineistossa suhteellisen vähäistä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös *persoonallisuuden* yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan. Muuttujien välisistä korrelaatioista ilmeni, että mitä korkeampi oli henkilön itsearvostus tai mitä optimistisempi hän oli, sitä vähemmän hän koki työn ja perheen välisiä vuorovaikutusongelmia. Lopulliseen analyysiin otettiin kuitenkin mukaan vain itsearvostus, sillä se korreloi voimakkaasti optimismin kanssa. *Itsearvostus* osoittautui miehillä erityisesti kuormittumiseen perustuvaa konfliktia selittäväksi tekijäksi: mitä korkeammaksi itsearvostus arvioitiin, sitä vähemmän konfliktia koettiin. Korkea itsearvostus näyttäisi siten suojaavan ja vastaavasti alhainen itsearvostus altistavan miehiä tämän tyyppiselle konfliktille. Toki voi olla niinkin, että vuorovaikutusongelmat johtavat itsearvostuksen alenemiseen.

Tulos viitanee siihen, että itsearvostukseen saattaa olla yhteydessä eri tekijät miehillä ja naisilla (ks. Kling, Hyde, Showers & Buswell, 1999). Työ näyttäisi olevan miehille tärkeämpi itsearvostuksen lähde kuin naisille, joten työhön liittyvät ongelmat, kuten työn ja perheen välinen konflikti, olisivat miesten itsearvostukseen herkemmin yhteydessä. Kaiken kaikkiaan tulokset tuntuvat puoltavan sitä, että myös persoonallisuustekijät kannattaa sisällyttää työn ja perheen välisen konfliktin tutkimukseen (ks. Carlson, 1999; Rosenbaum & Cohen, 1999). Itsearvostuksen lisäksi olisi jatkossa mielenkiintoista tarkastella muun muassa negatiivista affektiivisuutta, jonka Carlson havaitsi tutkimuksessaan lisäävän merkitsevästi konfliktin kokemista.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa täytyy ottaa huomioon tiettyjä metodologisia rajoituksia. Yhtenä ongelmana on kausaalisuhteiden konfliktityyppien ja eri tekijöiden välillä. Koska tutkimus perustuu poikkileikkausaineistoon, ei voida varmasti tulkita, mikä on syy ja mikä seuraus, vaan kyse on lähinnä ilmiöiden välisistä yhteyksistä. Esimerkiksi tietyt tekijät, kuten vanhemmuuden stressi miehillä, huono parisuhteen laatu naisilla tai alhainen itsearvostus voivat yhtäläillä olla työn ja perheen välisiä vuorovaikutusongelmia aiheuttavia tekijöitä kuin seurauksia näistä ongelmista. Jatkossa tarvittaisiinkin pitkittäistutkimusta syy-seuraussuhteiden tutkimiseksi.

Toisena ongelmallisena tekijänä mainittakoon tutkimukseen valittujen muuttujien runsaus. Toisaalta tämä antoi tilaisuuden tarkastella tutkimusongelmaa mahdollisimman laajasti, mikä näkyi suhteellisen korkeina kokonaisselityksasteina eri konfliktityyppien kohdalla, mutta toisaalta se taas saattoi johtaa niin sanottuun multikollineaarisuusongelmaan (ks. Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen, 1997). Multikollineaarisuus aiheutuu regressioanalyysiin valittujen selittävien muuttujien voimakkaista keskinäisistä korrelaatioista. Vaikka regressioanalyysin yhteydessä pyrittiin huomioimaan keskenään voimakkaimmin korreloivat muuttujat, kuten itsearvostus ja optimismi, jäi analyysiin kuitenkin joitakin keskenään korreloivia muuttujia, kuten vanhemmuuden stressi ja parisuhteen laatu. Tämä saattoi vaikuttaa siihen, miksi miehillä vanhemmuuden stressi ja naisilla parisuhteen laatu nousivat yksittäisinä selittävinä tekijöinä esiin. Kuitenkaan selittäjien keskinäiset korrelaatiot eivät olleet lähelläkään Gunstin ja Masonin (1980) mainitsemaa multikollineaarisuuden kriteeriä ($r = .80$). Regressioanalyysin tuloksiin täytyy suhtautua kriittisesti myös silloin, jos yksittäiseksi selittäjäksi nousee sellainen muuttuja, joka ei korreloi selitettävään muuttujaan. Tällaisena tekijänä tässä tutkimuksessa oli vaikutusmahdollisuudet, joka nousi miehillä selittämään perheestä työhön suuntautuvaa konfliktia.

Tutkimustulosten luotettavuuteen saattaa myös vaikuttaa tutkimusaineiston kerääminen kyselymenetelmällä. Itsearviointiin perustuva kysely voi antaa virheellisen kuvan henkilön vastaustavasta riippuen. Vastaja saattaa esimerkiksi vähätellä ongelmiaan tai yrittää antaa itsestään myönteisemmän vaikutelman. Toisaalta kyselyyn vastattiin nimettömänä, joten aihetta tällaisen vaikutelman luomiseen ei todennäköisesti ollut. Tutkimuksen yleistettävyyttä ajatellen täytyy ottaa huomioon, että tutkimukseen vastanneista enemmistö oli keski-ikäisiä, eikä suurimmalla osalla ollut kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Tämä on yksi syy siihen, miksi konfliktin kokeminen tässä tutkimusai-

neistossa oli melko vähäistä. Työn ja perheen vuorovaikutusongelmien on todettu korostuvan suurissa perheissä, joissa on paljon pieniä lapsia (Aryee, 1992; Kinnunen 1996; Higgins ym., 1994; Voydanoff, 1998; Voydanoff & Kelly, 1984).

Tutkimus osoitti, että työn ja perheen välistä vuorovaikutusta on tarpeellista tarkastella sekä naisten että miesten näkökulmasta. Usein ajatellaan, että juuri naiset kokevat enemmän ristiriitoja työn ja perheen välillä, sillä heillä on päävastuu oman työssäkäyntinsä lisäksi kodin tehtävistä. Tässä tutkimuksessa miehet raportoivat kuitenkin naisia enemmän ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa, mikä ilmeni lähinnä vaikeuksissa jakaa aika tasaisesti työn ja perheen kesken. Aikapaineet olivatkin yksi keskeisimmistä työn ja perheen väliseen konfliktiin johtavista tekijöistä kummallakin sukupuolella. Työelämässä tulisikin kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, joilla aikapaineita voitaisiin vähentää, kuten joustavaan työaikatauluun tai työn suunnitteluun ja organisointiin.

Tutkimus vahvisti myös ihmissuhteiden merkitystä työpaikalla. Positiiviset ihmissuhteet ovat työyhteisössä tärkeä voimavara ja ehkäisevät osaltaan ristiriitojen kokemista työn ja perheen välillä. Työyhteisössä olisikin tärkeä kiinnittää huomiota työilma- piiriin. Lisäksi yksi alue työelämän kehittämisessä on edelleen laman myötä korostuneen työn epävarmuuden vähentäminen, mikä auttaisi tämän tutkimuksen perusteella työn ja perheen yhteensovittamista. Yksi keino vähentää epävarmuutta olisi työpaikan tiedotuksen tehostaminen, sillä työn epävarmuuden on todettu olevan vähäisempää, jos tiedotus on avointa, rehellistä ja ennakoivaa (Happonen, 1998). Edellä mainitut kehittämistoimet työn ja perheen vuorovaikutusongelmien vähentämiseksi voisivat vaikuttaa myönteisesti myös perhe-elämän rakenteisiin, kuten vanhemmuuteen ja parisuhteeseen. Kaiken kaikkiaan täytyy huomioida, että työn ja perheen välisten ristiriitojen kokeminen oli tässä tutkimuksessa melko vähäistä. Tämä tuntuisi viittaavan yhteiskunnan työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin rakenteisiin sekä mahdollisesti myös positiiviseen kehitykseen työelämässä työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi.

LÄHTEET

- Abidin, R.R. (1990). Parenting Stress Index – manual. University of Virginia: Pediatric Psychology Press.
- Abidin, R.R. (1992). The Determinants of parenting behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21, 407-421.
- 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.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Burke, R.J. (1989). Some antecedents and consequences of work-family conflict. Teok-sessa E.B. Goldsmith (toim.), *Work and Family: Theory, Research, and Applications* (s. 287-302). Newbury Park: Sage Publications.
- Burke, R.J., Weir, T., & DuWors, R.E., Jr. (1979). Type A behavior of administrators and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 64, 57-65.
- Burke, R.J., Weir, T., & DuWors, R.E., Jr. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- 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 (3), 289-308.
- Carlson, D.S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Cooke, R.A., & Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Dancer, L.S., & Gilbert, L.A. (1993). Spouses' family work participation and its relation to wives' occupational level. *Sex Roles*, 28, 127-145.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict. A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.

- Frone, M.R., Russell, M., & Barnes, G.M. (1996). Work-family conflict, gender and health related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992b). Pervallence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Goldberg, W.A., & Easterbrooks, M.A. (1984). Role of marital quality in toddler development. *Developmental Psychology*, 20, 504-514.
- Grandey, A.A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- 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., Parasunam, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S., & Beutell, N.J. (1989). Sources of conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gunst, R.F., & Mason, R.L. (1980). *Regression analysis ant its applications*. New York: Dekker.
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.
- 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: John Wiley & Sons.
- Happonen, M. (1998). Työn epävarmuus ja työpaikkatiedotus; vähentääkö tiedotus epävarmuutta? *Työ ja ihminen* 12, 20-32.
- Happonen, M., Mauno, S., Nätti, J., & Kinnunen, U. (1998). Koettu työn epävarmuus: Pitkittäistutkimus kolmessa organisaatiossa. *JANUS*, 6, (3), 279-298.

- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: SAGE.
- Higgins, C.A., & Duxbury, L.E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Jackson, P.R., Wall, T.D., Martin, R., Davis, K. (1993). New measure of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762.
- Jallinoja, R. (1988). Perhe. Teoksessa E. Saksala (toim.), *Muutoksen sosiologia*, (s. 63-67). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Johnson, C.D., Messe, L.A., & Crano, W.D. (1984). Predicting job performance of low income workers: the Work Opinion Questionnaire. *Personnel Psychology*, 37, 291-299.
- Kalimo, R. (1987). Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo, *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 50-72). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen-Toropainen, K., & Kandolin, I. (1991). Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. *Työ ja ihminen* 5, 3, 295-312
- Kinnunen, U. (1996). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), *Lapsesta aikuiseksi* (s. 46-58). Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Kinnunen, U., Gerris, J., & Vermulst, A. (1996). Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age. *Family Relations*, 45, 449-455.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoiden kokemana. *Psykologia*, 32, 105-115.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995). Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.

- Kling, K.C., Hyde, J.S., Showers, C.J., & Buswell, B.N. (1999). Gender differences in self-esteem: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470-500.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.
- Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (1998). Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki: Tilastokeskus.
- Litwin, G. H., & Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Division of Research. Graduate School of Business Administration. Harvard University: Boston.
- Loerch, K.J., Russell, J.E., & Rush, M.C. (1989). The relationships among Family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 288-308.
- Major, B. (1993). Gender, entitlement, and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues*, 49(3), 141-159.
- McIntosh, N.J. (1991). Identification and investigation of properties of social support. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 201-217.
- Melkas, T. (1998). Tasa-arvobarametri. Elinolot 1998:1. Sukupuolten tasa-arvo. Tilastokeskus. SVT. Helsinki: Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 82, 400-410.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Ormel, J., & Schaufeli, W.B. (1991). Stability and change in psychological distress and their relationship with self-esteem and locus of control: A dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 288-299.
- Parasunam, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M., & Beutell, N.J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.

- Pittman, J.F., & Orthner, D.K. (1989). Gender differences in the prediction of job commitment. Teoksessa E.B. Goldsmith (toim.), *Work and Family: Theory, Research, and Applications* (s. 227-248). Newbury Park: Sage Publications.
- Rector, N.A., & Roger, D. (1997). The stress buffering effects of self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 23, 799-808.
- Reskin, B., & Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks, Calif: Pine Forge Press.
- Richter, J. (1992). Balancing work and family in Israel. Teoksessa S. Zedeck (toim.), *Work, families, and organizations* (s. 362-394). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rosenbaum, M., & Cohen, E. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- Rosenberg, M. (1962). The association between self-esteem and anxiety. *Journal of Psychiatric Research*, 1, 135-152.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Scheier, M.R., Carver, C.S., & Bridges, M.W. (1994). Distinguish optimism from neurotism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Spanier, G.B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28.
- Spector, P.E., & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 3 (4), 356-367.
- Stephens, G.K., & Sommer, S.M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56 (3), 475-486.
- Sumi, K. (1997). Optimism, social support, stress, and physical and psychological well-being in Japanese women. *Psychological Reports*, 81, 299-306.
- Taylor, S.E., & Brown, J.D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.

- Thomas, L.T., & Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, L., & Walker, A.J. (1989). Gender in families: Women and men in marriage, work, and parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 845-871.
- Tolkki-Nikkonen, M. (1990). Parisuhde, perhesuhde, olosuhde: Mikä pitää avioliiton koossa 15 vuoden jälkeen? Helsinki: Painokaari Oy.
- Vahtera, J. & Pentti, J. (1995). Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. Teoksessa J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. van Vuuren (toim.), *Job insecurity. Coping with jobs at risk* (s.79-103). London: SAGE.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P., & Kelly, R.F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 881-892.

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 asuserossa tai eronnut
- 5 leski

6. Jos olet avio- tai avoliitossa, minä vuonna muutit asumaan yhteen nykyisen puolisesi kanssa

Vuosi 19 _____

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

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

8. Onko Sinulla kotona asuvia lapsia?

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

9. Jos Sinulla on kotona asuvia lapsia, minkä ikäisiä nämä lapset ovat (nuorimmasta alkaen; merkitse iät, ei syntymävuosia)

1. lapsi _____ v (nuorin) 2. lapsi _____ v 3. lapsi _____ v
4. lapsi _____ v 5. lapsi _____ v 6. lapsi _____ v (vanhin)

10. Jos perheeseen kuuluu alaikäinen lapsi, joka ei ole vanhempien yhteinen, perhettä voidaan nimittää uusperheeksi. Onko perheesi uusperhe?

0 ei
1 kyllä

11. Tarvitseeko joku lähiomaisesi (esim. vanhempasi tai isovanhempasi) Sinulta erityistä hoitoa tai apua? Tässä lähiomaisella ei tarkoiteta terveitä lapsia.

1 ei koskaan
2 muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
3 kerran kuukaudessa tai harvemmin
4 muutaman kerran kuukaudessa
5 kerran viikossa
6 muutaman kerran viikossa
7 joka päivä

12. Kuinka monta vuotta olet yhteensä ollut ansiotyössä elämäsi aikana? (työkokemus laskeaan 15-vuotiaasta lähtien) _____ vuotta

13. Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana?

0 en
1 kyllä, kuinka monta kertaa? _____ kertaa

14. Kuinka monta kuukautta olet yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna tänä aikana?

_____ kuukautta

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

29. Kuinka suuri osa toimipaikkasi henkilöstöstä on naisia?

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

30. Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneen vuoden aikana toimipaikassasi

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

III TYÖN MUUTOKSET

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

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

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

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

33. Millaista tiedotus on mielestäsi toimipaikassasi?

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

34. Tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä?

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

35. Miten luonnehtisit toimipaikkasi nykyistä taloudellista tilannetta?

- 1 huono
- 2 siltä väliltä
- 3 hyvä

36. Onko toimipaikkasi taloudellinen tilanne muuttunut viimeisen vuoden aikana?

- 1 heikentynyt
- 2 pysynyt ennallaan
- 3 parantunut

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

- 1 heikentyy
- 2 pysyy ennallaan
- 3 paranee

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

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

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

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

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

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

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

IV HYVINVOINTI TYÖSSÄ

42. Missä määrin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

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

43. Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa työssäsi?

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

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

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

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

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

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

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

noin _____ kertaa

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

noin _____ päivää

48. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?

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

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

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

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.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

noin _____ mk/kk



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

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



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

57. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa?

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

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

<i>Kuinka usein</i>	ei sovi/ ei parisuhdetta	hyvin usein/ aina	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	ei koskaan
1. olet harkinnut avio/avoeroa tai suhteenne lopettamista?	0	1	2	3	4	5
2. olet katunut nykyistä avio/avoliittoasi?	0	1	2	3	4	5
3. Sinä ja puolisoasi riitelette?	0	1	2	3	4	5
4. Sinä ja puolisoasi "käytte toistenne hermoille"?	0	1	2	3	4	5
5. Sinä ja puolisoasi harrastatte yhteisiä asioita?	0	1	2	3	4	5
6. Sinä ja puolisoasi keskustellette rauhallisesti toistenne kanssa?	0	1	2	3	4	5

<i>Kuinka usein olet <u>samaa mieltä</u> puolisoasi kanssa</i>	ei sovi/ ei parisuhdetta	aina	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	en koskaan
7. suurien päätösten tekemisestä?	0	1	2	3	4	5
8. sopivasta käyttäytymisestä eri tilanteissa?	0	1	2	3	4	5
9. tunteiden ja kiintymyksen osoittamisesta toisillenne?	0	1	2	3	4	5

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

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

60. Kuinka tyytyväinen olet?

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



VI KOETTU TERVEYDENTILA



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

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

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

<i>Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)</i>	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. Selkävivot	1	2	3	4	5	0	1
3. Hengenhadistus	1	2	3	4	5	0	1
4. Rintakivut	1	2	3	4	5	0	1

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

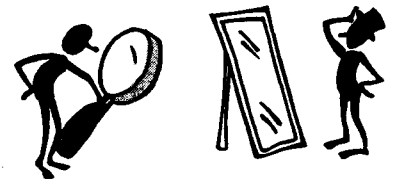
63. Mikä seuraavista vaihtoehdoista parhaiten kuvaa tämänhetkistä terveydentilaasi?

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

64. Onko Sinulla jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?

- 0 ei
- 1 kyllä

VII HENKILÖKOHTAISET NÄKEMYKSET



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

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

<i>Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...</i>	en tee näin koskaan	teen näin joskus	teen näin melko usein	teen näin usein
5. Luovun yrityksestäni saada mitä haluan	1	2	3	4
6. Panen muut tehtävät syrjään voidakseni keskittyä tähän asiaan	1	2	3	4
7. Hermostun ja ilmaisen tunteeni	1	2	3	4
8. Kerron jollekin toiselle ihmiselle, millaisia tunteita minulla on	1	2	3	4
9. Hyväksyn sen, että näin on tapahtunut eikä asiaa voi muuttaa	1	2	3	4
10. Teen toimintasuunnitelman	1	2	3	4
11. Kieltäydyn uskomasta, että asia on tapahtunut	1	2	3	4
12. Keskityn selvittämään ongelman ja jos on tarpeen, annan muiden asioiden mennä vähän rempalleen	1	2	3	4
13. Luovun pyrkimyksestäni saavuttaa tavoitteeni	1	2	3	4
14. Yritän löytää jonkin toimintatavan 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.

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

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

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

Parhaat kiitokset kyselyn täyttämisestä.

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

Kirjoita kommenttejasi, mikäli haluat.

Muistathan, että palauttamalla lomakkeen olet mukana matka-arvonnassa!

