

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
JOHTAMISEN YKSIKKÖ

Terhi Koivula

TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINON YHTEYS
PSYKOLOGISEEN URALIIKKUVUUTEEN

Johtaminen ja organisaatiot
pro gradu -tutkielma

VAASA 2012

SISÄLLYSLUETTELO	sivu
KUVIOLUETTELO	5
TAULUKKOLUETTELO	7
TIIVISTELMÄ	9
1. JOHDANTO	11
1.1. Tutkimuksen tavoite	12
1.2. Tutkimuksen rakenne	13
2. TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINO	14
2.1. Työ- ja yksityiselämän tasapaino käsitteenä	14
2.2. Työ- ja yksityiselämän konfliktit ja positiivinen yhteisvaikutus	16
2.2.1. Työ- ja yksityiselämän konfliktit	17
2.2.2. Työ- ja yksityiselämän roolien positiivinen yhteisvaikutus	22
2.2.3. Työ- ja yksityiselämän tasapainoa edistävät tekijät	23
2.3. Työ- ja yksityiselämän konfliktien ja positiivisen yhteisvaikutuksen suhde	24
2.4. Yhteenveto työ- ja yksityiselämän tasapainosta	26
3. URA JA URALIIKKUVUUS	28
3.1. Uran määritelmiä	28
3.2. Perinteisen uramallin muutos	30
3.2.1. Perinteinen uramalli	30
3.2.2. Moderni uramalli	30
3.3. Fyysinen uraliikkuvuus	32
3.4. Psykologinen uraliikkuvuus	36
3.5. Uraliikkuvuuteen vaikuttavat tekijät	37
3.5.1. Forrierin, Selsin ja Stynenin malli	37
3.5.2. Ngn, Sorensenin, Ebyn ja Feldmanin malli	39
3.6. Työ- ja yksityiselämän tasapaino uraliikkuvuutta selittävänä tekijänä	41
4. TUTKIMUSMENETELMÄT	44
4.1. Tilastollinen tutkimus	44
4.2. Tutkimuksen aineisto	45

4.3. Mittarit ja muuttujat	46
4.3.1. Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittaaminen	46
4.3.2. Psykologisen uraliikkuvuuden mittaaminen	47
4.4. Tutkimuksen luotettavuus	48
4.4.1. Tutkimuksen validiteetti	48
4.4.2. Tutkimuksen reliabiliteetti	53
4.5. Aineiston tilastollinen käsittely	55
5. TUTKIMUSTULOKSET	57
5.1. Aineiston kuvaus	57
5.2. Työ- ja yksityiselämän tasapainon tila ja taustatekijät	62
5.3. Psykologisen uraliikkuvuuden arviointi ja taustatekijät	64
5.4. Työ- ja yksityiselämän tasapaino psykologisen uraliikkuvuuden selittäjänä	67
5.4.1. Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään ja uraliikkuvuus	67
5.4.2. Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön ja uraliikkuvuus	68
5.4.3. Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään ja uraliikkuvuus	69
5.4.4. Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön ja uraliikkuvuus	70
5.4.5. Yhteenveto tutkimustuloksista	71
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	72
6.1. Tutkimuksen keskeiset tulokset	72
6.2. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännöllinen kontribuutio	77
6.3. Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset	79
LÄHTEET	80
LIITTEET	89
Liite 1. Kyselylomake.	89
Liite 2. Taustatekijöiden vaikutus työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja uraliikkuvuuteen.	93
Liite 3. Post-Hoc -testit.	99

KUVIOLUETTELO**sivu**

Kuvio 1. Työ- ja perhe-elämän roolipaineiden yhteensopimattomuus	20
Kuvio 2. Roolien positiivisen yhteisvaikutuksen malli	23
Kuvio 3. Resurssiperusteinen malli työ- ja perhe-elämän positiivisen yhteisvaikutuksen ja konfliktien välisestä yhteydestä	26
Kuvio 4. Scheinin organisaatiomalli.	33
Kuvio 5. Yksinkertaistettu malli Forrierin ym. (2009) viitekehyksestä.	39
Kuvio 6. Ngn, Sorensenin, Ebyn ja Feldmanin (2007) viitekehys.	41
Kuvio 7. Vastaajien sukupuolijakauma.	57
Kuvio 8. Vastaajien syntymävuodet luokittain.	58
Kuvio 9. Vastaajien lapsitilanne.	58
Kuvio 10. Vastaajien palkkataso.	59
Kuvio 11. Vastaajien työkokemus.	59
Kuvio 12. Vastaajien valmistumisen jälkeisten työnantajien määrä.	60
Kuvio 13. Vastaajien koulutustaso.	60
Kuvio 14. Vastaajien nykyinen asema organisaatiossa.	61
Kuvio 15. Vastaajien nykyinen työnantaja.	61
Kuvio 16. Työ- ja yksityiselämän tasapainon arviointi.	62
Kuvio 17. Psykologisen uraliikkuvuuden arviointi.	65

TAULUKKOLUETTELO**sivu**

Taulukko 1. Perinteinen ja rajaton ura.	32
Taulukko 2. Uraliikkuvuus -mittariston pääkomponenttirakenne.	53
Taulukko 3. Uraliikkuvuusmittariston reliaabelius.	54
Taulukko 4. Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittariston reliaabelius.	54
Taulukko 5. Työ- ja yksityiselämän tasapainon summamuuttujien persentiilit.	56
Taulukko 6. Työ- ja yksityiselämän tasapaino: tunnusluvut.	63
Taulukko 7. Sukupuolen vaikutus työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksiin.	63
Taulukko 8. Psykologinen uraliikkuvuus: tunnusluvut.	65
Taulukko 9. Sukupuolen vaikutus psykologisen uraliikkuvuuden ulottuvuuksiin.	66
Taulukko 10. ANOVA: Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.	67
Taulukko 11. ANOVA: Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.	68
Taulukko 12. ANOVA: Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.	69
Taulukko 13. ANOVA: Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.	70
Taulukko 14. Työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteys psykologiseen uraliikkuvuuteen.	71

VAASAN YLIOPISTO**Kauppateieteellinen tiedekunta**

Tekijä:	Terhi Koivula	
Tutkielman nimi:	Työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteys psykologiseen uraliikkuvuuteen	
Ohjaaja:	Tiina Brandt	
Tutkinto:	Kauppateieteiden maisteri	
Laitos:	Johtamisen yksikkö	
Oppiaine:	Johtaminen ja organisaatiot	
Aloitusvuosi:	2008	
Valmistumisvuosi:	2012	Sivumäärä: 100

TIIVISTELMÄ

Työ- ja yksityiselämän välillä tasapainoilemisesta on tullut merkittävä haaste muun muassa kahden elättäjän perheiden ja yksinhuoltajien määrän lisääntymisen myötä. Samalla haasteita asettaa työurien muuttunut luonne, joka on seurausta esimerkiksi kulttuurisista ja elinkeinoelämän rakenteellisista muutoksista. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää tilastollisin menetelmin, millainen yhteys työ- ja yksityiselämän tasapainolla on psykologiseen uraliikkuvuuteen. Ajankohtaisuuden lisäksi tutkimuksen uutuusarvoa lisää aihealueen vähäinen tutkimus ja aiempien tutkimustulosten ristiriitaisuus.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu uran ja uraliikkuvuuden sekä työ- ja yksityiselämän tasapainon kirjallisuuteen. Aiempia tutkimuksia ovat leimanneet työ- ja yksityiselämän konfliktit ja niiden vaikutukset fyysiseen uraliikkuvuuteen. Tässä tutkimuksessa otetaan huomioon työ- ja yksityiselämän tasapainon molemmat puolet: työ- ja yksityiselämän konfliktit sekä positiivinen yhteisvaikutus. Uraliikkuvuutta lähestytään psykologisesta näkökulmasta. Aineistona käytettiin sähköisellä kyselylomakkeella kerättyä sekundaariaineistoa (N=173). Työ- ja yksityiselämän tasapainoa on mitattu valmiilla, validoidulla mittarilla. Psykologisen uraliikkuvuuden mittaristo on puolestaan kehitetty kyselyä varten. Aineistoa analysoitiin muun muassa pääkomponenttianalyysin sekä keskiarvotesteihin kuuluvien t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla.

Tutkimustulosten mukaan työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksilla on tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä etenkin ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Konfliktit työ- ja yksityiselämän välillä johtavat siihen, että työntekijät kokevat mahdollisuutensa kehittää uraansa ensisijaisesti työnantajaa vaihtamalla. Jos työ- ja yksityiselämä puolestaan vaikuttavat positiivisesti toisiinsa, työntekijät eivät mielellään vaihda työnantajaa. Sen sijaan, työntekijät saattavat olla halukkaita kehittämään uraansa nykyisen organisaation sisällä. Myös aiemmissa tutkimuksissa on saatu vastaavanlaisia tuloksia. Tuloksista voidaan päätellä, että organisaatioiden on todella panostettava työ- ja yksityiselämän tasapainoa edistäviin toimiin – niin työntekijöiden sitouttamisen kuin työnantajamielikkyyden parantamiseksi.

AVAINSANAT: työ- ja yksityiselämän tasapaino, ura, psykologinen uraliikkuvuus

1. JOHDANTO

Työ ja perhe ovat ne kaksi sanaa, jotka ihmiset yleensä listaavat elämänsä tärkeimmiksi asioiksi. Työ- ja perhe-elämän on useissa tutkimuksissa nähty olevan täysin itsenäisiä käsitteitä, sillä työn ja perheen aktiviteetit tapahtuvat eri aikoina ja eri paikoissa. Tätä aiempien tutkimusten näkökulmaa selittää menneisyydessä vallinnut ajatus, että vastuu työnteosta on yksinomaan miehillä kun taas vastuu perheestä on täysin naisten harteilla. Viime vuosikymmeninä tämä ajatusmalli on kuitenkin muuttunut radikaalisti. Niiden ihmisten määrä, joilla on merkittäviä vastuita sekä työ- että perhe-elämässä, on lisääntynyt huomattavasti, mikä on osaltaan tulosta merkittävistä muutoksista työelämässä. Naiset ovat viimeisten vuosikymmenten aikana siirtyneet ottamaan yhä enemmän vastuuta työelämässä, mikä on tuonut miehille lisää velvollisuuksia ja vastuita perhe-elämän suhteen. Nykyään suuri osa perheistä onkin niin sanottuja kahden elättäjän perheitä, joissa molemmilla puolisoilla on vastuu niin työstä kuin perheestä. Lisäksi työsäkävien yksinhuoltajien määrä on lisääntynyt huomattavasti, mikä luo erityisiä paineita työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiselle. Näiden kahden tärkeän elämän osa-alueen välillä tasapainoilemisesta onkin tullut merkittävä haaste. (Carnicer, Sánchez, Pérez & Jiménez 2003: 199.)

Samalla kun paineet työ- ja yksityiselämän välillä tasapainoilemiseen ovat kasvaneet, taloudelliset, väestölliset ja kulttuuriset muutokset yhdessä kiihtyneen globalisaation ja kilpailun kanssa ovat muuttaneet työurien luonnetta radikaalisti. Vielä muutama vuosikymmen sitten työntekijät uskoivat, ja toivoivatkin, palvelevansa vain muutamaa työnantajaa työuransa aikana. Samoin työnantajien toiveissa oli, että työntekijät palvelevat heidän yritystään mahdollisimman pitkään. Vastuu uran kehityksestä oli organisaatiolla, ja liikkuvuutta tapahtui lähinnä organisaation sisällä. Nykyään tahti on toisenlainen. Yrityksestä toiseen siirtyminen useaan otteeseen työuran aikana on nykyajan dynaamisessa ympäristössä enemmän sääntö kuin poikkeus. Perinteinen uramalli on saanut antaa yhä enemmän jalansijaa moderneille uramalleille, joissa organisaatorajat, niin henkiset kuin fyysisetkin, ovat hämärtyneet. Työn aikahorisontti on muuttunut pitkästä lyhyeksi, ja täten uraliikkuvuuden merkitys on kasvanut huomattavasti. Vastuu uran kehityksestä on siirtynyt yksittäiselle henkilölle, joka vaihtaa omaa työpanostaan työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Täten myös organisaatioon sitoutuneisuus on selvästi vähäisempää kuin ennen, ja kynnys tehdä muutoksia uran suhteen on madaltunut.

Viimeisten parinkymmenen vuoden aikana kiinnostus työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kohtaan on kasvanut huomattavasti. Monet tutkimukset ovat tulleet johtopäätöksiin, joiden mukaan työ- ja yksityiselämän tasapainon tilalla on yhteyksiä henkilön uraan. Tutkimuksia on tehty erityisesti työ- ja yksityiselämän tasapainon vaikutuksesta uratytyväisyyteen (Kossek & Ozeki 1998; Martins, Eddleston & Veiga 2002; Parasuraman & Simmers 2001) ja uramenestykseen (Ballout 2008). Lisäksi tutkimuksia on tehty tasapainon vaikutuksesta uraa koskeviin päätöksiin (Greenhaus & Powell 2012; Eby ym. 2005) ja organisaatioon sitoutuneisuuteen (Parkes & Langford 2008).

Sen sijaan työ- ja yksityiselämän tasapainon ja uraliikkuvuuden välinen yhteys on jäänyt tutkimuksissa huomattavasti vähemmälle huomiolle. Tarve työ- ja yksityiselämän tasapainon tilan ja uraliikkuvuuden välisen yhteyden ymmärtämiselle on kuitenkin kasvanut merkittävästi, sillä viime vuosikymmeninä työurien luonne on muuttunut huomattavasti, ja samanaikaisesti työelämän muutokset ovat tuoneet merkittäviä haasteita työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiselle. Lisäksi, työhön liittymättömien asioiden, kuten työ- ja yksityiselämän tasapainon, on todettu vaikuttavan uraliikkuvuuteen huomattavasti enemmän kuin itse työhön liittyvien seikkojen, esimerkiksi palkan tai etuisuuksien (ks. Carnicer, Sánchez, Pérez & Jiménez 2004). Työ- ja yksityiselämän merkitys henkilön uraliikkuvuuteen vaikuttavana tekijänä siis tunnustetaan kirjallisuudessa. Tutkimuksissa on kuitenkin saatu varsin ristiriitaisia tuloksia siitä, millainen rooli työ- ja yksityiselämän tasapainolla on uraliikkuvuutta selittävänä tekijänä. Aiheen vähäisen tutkimuksen ja tulosten epäselvyyden vuoksi onkin mielenkiintoista selvittää tarkemmin, millainen yhteys työ- ja yksityiselämän tasapainolla on uraliikkuvuuteen.

1.1. Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on vastata tutkimusongelmaan sekä tutkimuksen alaongelmiin, joita lähestytään uraliikkuvuutta sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa käsittelevän kirjallisuuden sekä tutkimuksessa kerätyn kvantitatiivisen aineiston avulla.

Tutkimusongelma: Millainen yhteys työ- ja yksityiselämän tasapainolla on psykologiseen uraliikkuvuuteen?

Tutkimuksen alaongelmat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat työ- ja yksityiselämän tasapainoon?
2. Mitkä tekijät selittävät psykologista uraliikkuvuutta?

1.2. Tutkimuksen rakenne

Ensimmäisessä luvussa eli johdannossa on esitelty tutkimuksen taustaa, tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset sekä tutkielman rakenne. **Luvussa kaksi** perehdytään työ- ja yksityiselämän tasapainon käsitteeseen. Lisäksi luvussa käsitellään työ- ja yksityiselämän konfliktien muotoja sekä konflikteihin johtavia ja niitä ehkäiseviä tekijöitä. Luvussa otetaan myös katsaus teoriaan työ- ja yksityiselämän roolien positiivisesta yhteisvaikutuksesta sekä siihen, millainen yhteys työ- ja yksityiselämän konflikteilla on roolien positiiviseen yhteisvaikutukseen. Tämän jälkeen, **luvussa kolme**, esitellään uraan liittyvää kirjallisuutta. Luku lähtee liikkeelle uran käsitteen määrittelyn problematiikasta, minkä jälkeen siirrytään tarkastelemaan sitä, miten perinteinen uramalli on muuttunut viime vuosikymmenten aikana. Tarkempaan käsittelyyn otetaan myös erilaiset fyysisen uraliikkuvuuden typologiat, psyykinen uraliikkuvuus sekä uraliikkuvuuteen vaikuttavat tekijät. Lisäksi luvussa perehdytään työ- ja yksityiselämän tasapainoon uraliikkuvuutta selittävänä tekijänä aiempien tutkimusten valossa.

Tutkimuksen empiirinen osa alkaa **neljännestä luvusta**, jossa käsitellään tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä. Kappaleessa kerrotaan tutkimuksen toteutukseen liittyvistä menetelmistä, esimerkiksi tiedonkeruu- ja analysointimenetelmistä sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta – tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia. Tämän jälkeen, **vii-denessä luvussa**, esitellään tutkimuksessa saadut tutkimustulokset sekä vastataan annettuun tutkimusongelmaan. Viimeisessä eli **kuudennessa luvussa** kerrataan tutkimuksessa saadut keskeiset tulokset ja verrataan niitä aikaisempiin tutkimustuloksiin. Lisäksi tuodaan esille tutkimuksen teoreettinen ja käytännöllinen kontribuutio. Lopuksi pohditaan tutkimuksen rajoituksia sekä annetaan jatkotutkimusehdotuksia.

2. TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINO

Tämän luvun alussa käydään läpi erilaisia näkökulmia työ- ja yksityiselämän tasapainon käsitteeseen. Sen jälkeen perehdytään työ- ja yksityiselämän välisiin konflikteihin, niiden muotoihin ja lähteisiin sekä esitellään teoria työ- ja yksityiselämän roolien positiivisesta yhteisvaikutuksesta. Tämän jälkeen otetaan katsaus työ- ja yksityiselämän tasapainoa edistäviin tekijöihin. Lisäksi selvennetään resurssiperustaisen mallin avulla sitä, miten työ- ja yksityiselämän konfliktit ja roolien positiivinen yhteisvaikutus limittyvät toisiinsa. Lopuksi muodostetaan yhteenveto työ- ja yksityiselämän tasapainon teorioista ja kirjallisuudesta.

2.1. Työ- ja yksityiselämän tasapaino käsitteenä

Vaikka käsitteenä työ- ja perhe-elämän tasapaino (work–family balance) on yleisesti varsin tunnettu, käsitteen virallisen määritelmän löytäminen kirjallisuudesta on osoittautunut lähes mahdottomaksi. Alan kirjallisuudessa on löydettävissä laaja kirjo erilaisia määritelmiä, mikä osaltaan vaikuttaa negatiivisesti käsitteen teoreettiseen kehitykseen esimerkiksi siten, että työ- ja perhe-elämän tasapainolle ei ole löydettävissä yhtenäistä mittaamistapaa. (Greenhaus, Collins & Shaw 2003: 511; Kalliath & Brough 2008: 323.) Viime vuosina työ- ja perhe-elämän tasapainon sijasta on alettu käyttää samaan ilmiöön viittaavaa termiä työ- ja yksityiselämän tasapaino (work-life balance), mikä sisällyttää käsitteen piiriin myös ne henkilöt, joilla ei ole perhettä, mutta jotka haluavat tasapainoa työn ja työn ulkopuolisen elämän välille. Muutoksella halutaan korostaa lisäksi sitä, että työn ulkopuolinen elämä koostuu monista muistakin asioista kuin perhe-elämästä. (Kalliath & Brough 2008: 323; Fisher, Bulger & Smith 2009: 441.) Tässä tutkielmassa käytetään jatkossa termiä työ- ja yksityiselämän tasapaino tai vaihtoehtoisesti termiä työ- ja perhe-elämän tasapaino viitattaessa erilaisiin rooleihin niin työssä kuin työn ulkopuolisessa elämässä. Termiä käytetään sen mukaisesti, kuin käsiteltävässä tutkimuksessa termi on ilmaistu.

Kirchmeyer (2000: 81) keskittyy työ- ja yksityiselämän määritelmässään yksilön tyytyväisyyteen elämän eri roolien välillä. Hänen näkemyksensä mukaan työ- ja yksityiselämän tasapainolla tarkoitetaan *miellyttävien kokemusten saavuttamista kaikilla elämän osa-alueilla, mikä vaatii henkilökohtaisia resursseja, kuten energiaa, aikaa ja sitoutumista, levittyäkseen tasaisesti osa-alueiden kesken*. Kirchmeyerin (2000) ohella myös

Clark (2000: 751) keskittyy henkilökohtaiseen tyytyväisyyteen määritellen työ- ja yksityiselämän tasapainon *tyytyväisyydeksi ja asioiden sujuvuudeksi työssä ja kotona mahdollisimman pienellä määrällä roolien välisiä konflikteja*. Greenhaus ym. (2003) puolestaan korostavat määritelmässään elämän eri roolien välillä vallitsevan tyytyväisyyden ohella ajankäytön tasapuolisuutta. Heidän määritelmänsä mukaan työ- ja yksityiselämän tasapainolla tarkoitetaan *laajuutta, jolla yksilö on sitoutunut – ja yhtä lailla tyytyväinen – rooliinsa työ- ja yksityiselämässä*. Heidän mukaansa tasapaino riippuu kolmesta tekijästä: ajan, osallistumisen sekä tyytyväisyyden tasapainosta. (Greenhaus ym. 2003: 513.)

Yksilön tyytyväisyyttä painottavien määritelmien kanssa osittain limittäisiä ovat tasapainon määritelmät, jotka painottavat eri roolien keskeisyyttä. Tällä roolien keskeisyydellä, tai tärkeydellä, tarkoitetaan sitä, että ihmiset kokevat elämän eri roolien keskeisyyden vaihtelevan esimerkiksi ajan ja elämänmuutosten myötä. (Kalliath & Brough 2008: 325.) Tämän näkökulman ottavat huomioon Greenhaus ja Allen (2006), joiden mukaan työ- ja yksityiselämän tasapainolla tarkoitetaan *laajuutta, jolla yksilön tehokkuus ja tyytyväisyys työn ja yksityiselämänsä rooleihin ovat yhteensopivia yksilön elämänroolien prioriteetteihin tietyllä ajanhetkellä* (Grzywacz & Carlson 2007: 457). Tätä määritelmää tukee ehdotus, että työ- ja yksityiselämän tutkimuksessa tulisi keskittyä siihen, kuinka hyvin henkilön odotukset työn ja yksityiselämän rooleista kohtaavat (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley 2005: 184).

Voydanoff (2005: 831), joka esitteli teorian henkilön ja ympäristön välisestä yhteensopivuudesta, puolestaan näkee työ- ja yksityiselämän tasapainolla tarkoitettavan *kokonaisvaltaista arviota siitä, että työn ja perheen voimavarat ovat riittäviä kohtaamaan työn ja perheen vaatimukset siten, että osallistuminen on tehokasta molemmilla osapuolilla*. Hänen määritelmässään siis korostuu ennen kaikkea voimavarojen yhteensopivuus ja riittävyys suhteessa erilaisiin vaatimuksiin. Erotuksena Greenhausin ja Allenin (2006) määritelmään, jonka mukaan tasapaino on seurausta rooliin sitoutumisesta, Voydanoff (2005) painottaa resurssien riittävyyttä rooliin sitoutumisen taustalla (Butler, Bass & Grzywacz 2009: 10–11).

Grzywacz ja Carlson (2007: 457–458) kritisoiivat näitä edellä esitettyjä tyytyväisyyttä korostavia määritelmiä erityisesti siitä, että ne jättävät huomiotta työ- ja yksityiselämän tasapainoon vaikuttavan sosiaalisen kontekstin ja ylikorostavat psykologista tyytyväisyyttä. Ongelma käsitteen määrittelyssä piilee siinä, pidetäänkö työ- ja yksityiselämän tasapainoa psykologisena vai sosiaalisena käsitteenä. He esittävätkin roolien sosiaalista

luonnetta korostavan määritelmän, jonka mukaan *työ- ja yksityiselämän tasapaino tarkoittaa rooliin liittyvien odotusten saavuttamista, jotka on päätetty ja jotka ovat yhteisiä yksilön ja hänen rooliin liittyvien kumppaneiden kesken niin työn kuin perheen osaluilla* (Grzywacz & Carlson 2007: 457–458). Työ- ja yksityiselämän tasapainoa voidaan lisäksi katsoa myös kontrolloitavuuden näkökulmasta, jolla tarkoitetaan olettamusta, että yksilön kokemaa autonomian astetta eri roolien vaatimusten välillä selittää työ- ja yksityiselämän tasapaino. Tätä näkemystä puoltaa määritelmä, jonka mukaan *työ- ja yksityiselämän tasapaino on riippuvainen ihmisten hallinnasta koskien sitä, koska, missä ja miten he työskentelevät* (Fleetwood 2007: 351).

Kuten edellä esitetyistä määritelmistä selviää, työ- ja yksityiselämän tasapainon käsitteelle ei ole kirjallisuudesta löydettävissä yksioikoista ja kaikenkattavaa määritelmää. Kalliath ja Brough (2008), jotka kävivät kirjallisuuskatsauksessaan läpi työ- ja yksityiselämän tasapainon määritelmiä, pystyivät kuitenkin tunnistamaan määritelmistä kaksi hallitsevaa piirrettä. Ensinnäkin, määritelmät nostavat käsitteen ydinmerkitykseksi käsityksen hyvästä tasapainosta. Toisekseen määritelmistä nousi esiin, että työ- ja yksityiselämän tasapaino voi muuttua ajan myötä tärkeiden elämän tapahtumien johdosta. Työntekijöiden on siis jatkuvasti tasapainoitettava eri suunnista tulevien roolien ja vaatimusten välillä saavuttaakseen tasapainon työn ja yksityiselämänsä välillä. Nämä kaksi ydinmerkitystä huomioon ottaen he määrittelevät työ- ja yksityiselämän tasapainon siten, kuin se tässäkin tutkielmassa ymmärretään: *Työ- ja yksityiselämän tasapaino on henkilökohtainen käsitys siitä, että työ ja työn ulkopuoliset toimet ovat yhteensopivia ja edistävät kasvua yksilön senhetkisten elämän prioriteettien mukaisesti.* (Kalliath & Brought 2008: 326.)

2.2. Työ- ja yksityiselämän konfliktit ja positiivinen yhteisvaikutus

Työ- ja yksityiselämän tasapaino voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen: negatiiviseen ja positiiviseen. Näistä negatiivista puolta edustavat työ- ja yksityiselämän konfliktit ja positiivista puolta työ- ja yksityiselämän roolien positiivinen yhteisvaikutus. Nämä osa-alueet edustavat siis työ- ja yksityiselämän tasapainon vastakkaisia puolia, jotka on syytä erottaa toisistaan, vaikkakin näiden välillä on löydettävissä yhtäläisyyksiä. (Greenhaus & Powell 2006: 76.) Seuraavaksi otetaan katsaus näihin osa-alueisiin sekä tasapainoa heikentäviin ja edistäviin tekijöihin.

2.2.1. Työ- ja yksityiselämän konfliktit

Henkilö voi kokea työn ja perhe-elämän rooliensa välillä epätasapainoa, jolloin puhutaan työ- ja perhe-elämän konfliktista. Kirjallisuudessa käsitteelle käytetyin määritelmä lienee Greenhausin ja Beutellin (1985: 77) esittelemä määritelmä, jonka mukaan työ- ja perhe-elämän konfliktilla tarkoitetaan *roolienvälisen konfliktin muotoa, jossa roolipaineet työn ja perheen osa-alueilla ovat jollain tavalla molemminpuolisesti yhteensopimattomia*. He perustivat määritelmänsä Kahnin, Wolfen, Quinin, Snoekin ja Rosenthalin (1964) teoriaan roolistressistä roolikonfliktien aiheuttajina. Greenhausin ja Beutellin (1985) määritelmässä viitatuilla *roolienvälisellä konfliktilla tarkoitetaan roolikonfliktin muotoa, joka koetaan, kun yhden roolin aiheuttamat paineet ovat yhteensopimattomia niiden paineiden kanssa, jotka kumpuavat jostakin toisesta roolista*. Yhden roolin täyttäminen tekee täten toisen roolin täyttämisestä haastavampaa. (Kahn ym. 1964: 20.) Konfliktit ovat luonteeltaan siis kaksisuuntaisia. Työelämän aiheuttamissa perhe-elämän konflikteissa (work-to-family conflict) kyse on siitä, että työelämän roolin täyttäminen tekee perheen aktiviteetteihin osallistumisesta vaikeaa tai siitä, että työstressillä on negatiivisia vaikutuksia käyttäytymiseen perheen parissa. Perheen aiheuttamista konflikteista työelämässä (family-to-work conflict) on puolestaan kyse silloin, kun perheen aktiviteetteihin osallistuminen häiritsee työhön osallistumista tai kun perheen aiheuttama stressi vaikuttaa työroolissa suoriutumiseen. (Greenhaus & Powell 2003: 291–292.)

Greenhaus ja Beutell (1985), jotka tutkivat työ- ja perhe-elämän konflikteja koskevaa kirjallisuutta, ja pystyivät erottamaan niille kolme päämuotoa: aikaperusteinen (time-based conflict), stressiperusteinen (strain-based conflict) ja käyttäytymisperusteinen konflikti (behavior-based conflict). Lisäksi he pystyivät identifioimaan näihin konflikteihin johtavia, niin työhön kuin perheeseen liittyviä, tekijöitä. Seuraavaksi konfliktien eri muodot ja niiden lähteet käydään läpi hieman yksityiskohtaisemmin.

Aikaperusteiset konfliktit:

Elämän monet eri roolit kilpailevat yksilön ajasta. On selvää, että aika, joka uhrataan yhdelle roolille, on pois ajasta, joka omistetaan jollekin toiselle roolille. Aikaperusteisessä konfliktissa on siis kyse siitä, että yhdelle roolille uhrattu aika vaikeuttaa toisen rooliin panostamista. Aikaperusteinen konflikti voidaan jakaa kahteen eri muotoon: (1) aikapaineet yhdessä roolissa voivat tehdä fyysisesti mahdottomaksi selviytyä toiseen rooliin kohdistetuista vaatimuksista; (2) paineet voivat myös aiheuttaa riippuvuutta yhden roolin vaatimuksia kohtaan jopa silloin, kun henkilö on fyysisesti täyttämässä jonkin toisen roolin vaatimuksia. (Greenhaus & Beutell 1985: 78.)

Esimerkiksi viikossa tehtyjen työtuntien määrän, ylitöiden määrän ja yleisyyden sekä vuorotyön ja sen epäsäännöllisyyden on todettu korreloivan positiivisesti työ- ja yksityiselämän konfliktien kanssa. Myös työaikataulujen joustamattomuuden on havaittu vaikuttavan negatiivisesti työ- ja perhe-elämän tasapainoon. Lisäksi työntekijän henkilökohtainen orientaatio, eli työrooliin sitoutumisen aste, saattaa vaikuttaa aikaperusteisten konfliktien syntyyn. (Greenhaus & Beutell 1985: 78.)

Henkilön perherooli, joka vaati huomattavan osan henkilön ajasta, voi johtaa työ- ja perhe-elämän konfliktiin. Tutkimuksissa on esimerkiksi todettu, että naimisissa olevat henkilöt kokevat naimattomia enemmän aikaperustaisia työ- ja perhe-elämän konflikteja. Monet tutkimukset ovat tulleet myös siihen johtopäätökseen, että pienten lasten vanhemmat ovat alttiimpia työ- ja perhe-elämän konflikteille kuin vanhempien lasten vanhemmat. Lasten ikien lisäksi lasten määrän on todettu vaikuttavan konflikteihin. Isot perheet, joiden lasten hoitaminen vie mitä luultavimmin enemmän aikaa kuin pienten perheiden, ajautuvat todennäköisemmin työ- ja perhe-elämän konflikteihin. Lisäksi konflikteille ovat tutkimusten mukaan alttiimpia suurperheiden naiset, joiden miehet ovat ensisijaisesti keskittyneitä uraansa. On tutkittu, että naisten työ- ja perhe-elämän konfliktien määrä on suoraan verrannollinen miesten tekemien työtuntien määrään. Sen sijaan naisten työnteon vaikutukset miesten konfliktien määrään ovat epäselvempiä. Miesten konfliktit eivät tutkimusten perusteella ole kovinkaan riippuvaisia naisten työsäkäynnistä. Kuitenkin, esimiesasemassa olevien naisten miehet ovat alttiimpia konflikteille, mikä johtuu kenties siitä, että korkeassa asemassa olevat naiset ovat urasuuntautuneempia, ja asettavat täten miehille enemmän paineita osallistua perheen aktiviteetteihin. (Greenhaus & Beutell 1985: 80.)

Empiiriset tutkimukset puoltavat siis näkemystä aikaperusteisuudesta työ- ja perhe-elämän konfliktien lähteenä. Muuan muassa työaikataulut, työorientaatio, avioliitto, lapset ja puolison työllisyys aiheuttavat paineita osallistua laajamittaisesti joko perhe- tai työrooliin. (Greenhaus & Beutell 1985: 80.)

Stressiperusteiset konfliktit:

Toinen konfliktien muoto liittyy roolien aiheuttamaan rasitukseen. Tutkimuksissa on todettu, että työn aiheuttama stressi voi aiheuttaa esimerkiksi jännittyneisyyttä, ahdistuneisuutta, uupumusta, välinpitämättömyyttä ja ärtyneisyyttä. Stressiperustainen konflikti syntyy, kun yhden roolin aiheuttama stressi vaikuttaa suoriutumiseen toisessa roolissa. Roolit ovat siis yhteensopimattomia tavalla, että yhden roolin aiheuttama stressi tekee toisen roolin täyttämisen vaikeaksi. (Greenhaus & Beutell 1985: 80.)

Työroolin epäselvyyden on todettu korreloivan positiivisesti työ- ja perhe-elämän konflikteihin. Myös esimiehen antama vähäinen tuki ja vuorovaikutus, työympäristön muutokset, työuupumus sekä keskittymistä vaativat työt saattavat tutkimusten mukaan aiheuttaa työ- ja perhe-elämän konflikteja. Lisäksi on tärkeää huomata, että laaja ajallinen panostus tiettyyn rooliin saattaa aiheuttaa stressioireita. Stressi- ja aikaperusteisilla konflikteilla on siis yhteisiä työhön liittyviä konfliktin lähteitä. (Greenhaus & Beutell 1985: 80–81.)

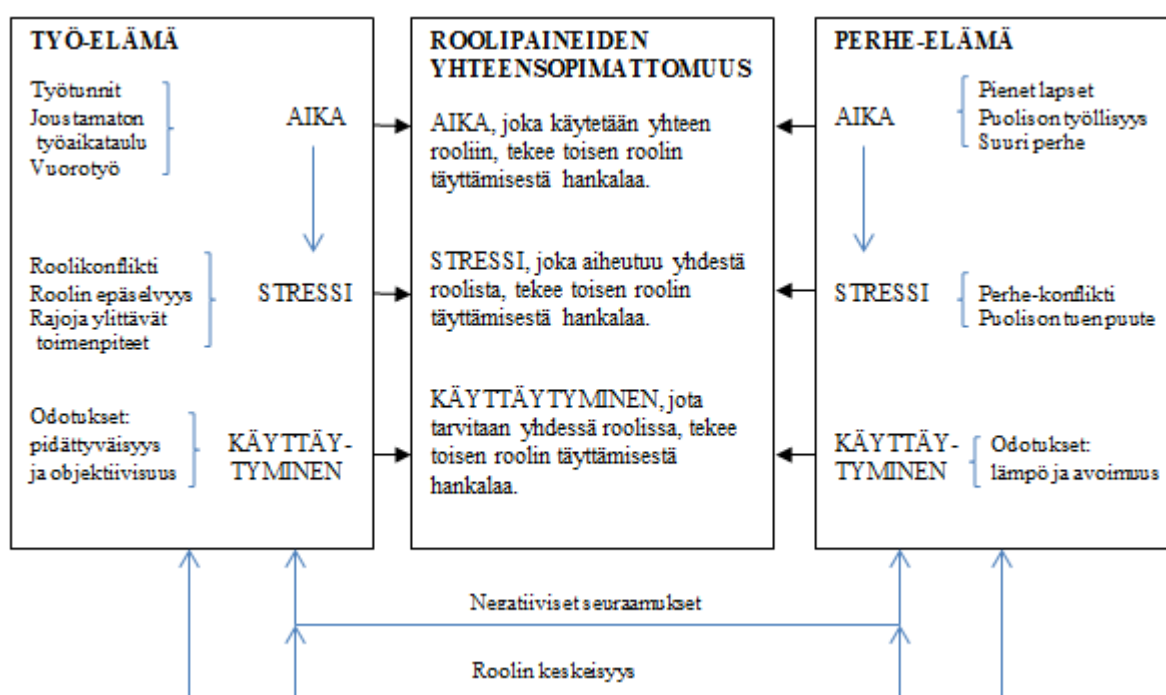
Perheessä tapahtuvien konfliktien on todettu vaikuttavan negatiivisesti työ- ja perhe-elämän tasapainoon, kun taas toisiaan tukevat puoliset suojaavat toisiaan konflikteilta. Lisäksi puolisoitten uraorientaatioiden erilaisuus sekä erimielisyys perherooleista saattavat johtaa työ- ja yksityiselämän roolien konflikteihin. On oletettavaa, että puolisoitten erilaiset perususkomukset heikentävät toistensa tukemista ja aiheuttavat näin stressiä. (Greenhaus & Beutell 1985: 80–81.)

Yhteen vetäen voidaan siis todeta, että stressi, konfliktit sekä tuen puute yksityiselämässä myötävaikuttavat työ- ja perhe-elämän konfliktien syntyyn. Myös tässä yhteydessä on huomattava, että perheeseen liittyvät stressiperusteiset konfliktien lähteet ovat yhteydessä aikaperusteisiin konfliktien lähteisiin, sillä paljon aikaa vievä yksityiselämän roolin saattaa aiheuttaa suoraan tai epäsuorasti stressiä. (Greenhaus & Beutell 1985: 81.)

Käyttäytymisperusteiset konfliktit:

Kolmas työ- ja perhe-elämän konfliktien muoto liittyy käyttäytymiseen. Tietty käyttäytymistyyli yhdessä roolissa saattaa olla yhteensopimaton toisessa roolissa odotetun käyttäytymistyylin kanssa. Esimerkkinä voidaan pitää tilannetta, jossa miespuoliselta johtajalta odotetaan työroolissa itseluottamusta, emotionaalista tasapainoa, aggressiivisuutta ja objektiivisuutta, kun taas perheroolissa hänen odotetaan olevan lämminhenkinen, huolehtivainen ja tunteellinen. Jos henkilö ei pysty sopeuttamaan käyttäytymistään siten, että hän täyttää eri roolien asettamat odotukset, hän saattaa ajautua roolienväliseen konfliktiin. Käyttäytymisperusteisten konfliktien laajuutta ei ole juurikaan tutkittu empiirisesti, mutta on kuitenkin havaittu, että erityisesti miesten ilmentämät käyttäytymistyyli työssä saattavat erota huomattavasti perheen odottamasta käyttäytymistyylistä. Tutkimusten mukaan etenkin nuoret miesjohtajat kokevat huomattavaa yhteensopimattomuutta heiltä odotettujen käyttäytymistyylien suhteen. (Greenhaus & Beutell 1985: 81–82.)

Seuraavassa kuviossa on esitelty konfliktien eri muodot ja niihin johtavat tekijät, jotka on eroteltu työhön ja perhe-elämään liittyviin tekijöihin. Kuviossa on lisäksi havainnollistettu roolin keskeisyyden ja negatiivisten seuraamusten vaikutus työ- ja perhe-elämän tasapainoon. Näistä roolin keskeisyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka paljon henkilö antaa painoarvoa eri rooleilleen. Roolin keskeisyydellä on tutkimusten mukaan selkeä yhteys työ- ja perhe-elämän konflikteihin. Negatiivisilla seuraamuksilla kuviossa puolestaan tarkoitetaan niitä seuraamuksia, jotka koituvat vaatimusten täyttämättä jättämisestä. Ankarien negatiivisten seuraamusten puute saattaa johtaa roolipaineiden alenemiseen ja päinvastoin. Jotkut henkilöt saattavat ajatella negatiivisten seuraamusten olevan suurempia työssä kuin perhe-elämässä kun taas jotkut kokevat perhe-elämän asettavan suurempia vaatimuksia. Negatiivisten seuraamusten ajatellaan täten vaikuttavan oleellisesti alttiuteen kokea työ- ja perhe-elämän konflikteja. (Greenhaus & Beutell 1985: 82–84.)



Kuvio 1. Työ- ja perhe-elämän roolipaineiden yhteensopimattomuus (Greenhaus & Beutell 1985: 78).

Työ- ja yksityiselämän konflikteihin johtavista tekijöistä on sittemmin tehty myös lukuisia muita tutkimuksia. Tutkimuksia on tehty erityisesti työhön liittyvistä ominaispiirteistä, jotka saattavat johtaa työ- ja yksityiselämän konflikteihin. Greenhausin ja Beutellin (1985) tekemän kirjallisuuskatsauksen mukaisesti myös uudemmissa tutkimuksissa

on havaittu konfliktien, paineiden ja stressin korreloivan vahvasti työ- ja yksityiselämän konfliktien kanssa. Lisäksi töiden arvaamattomuuden, viikonloppu- ja vuorotöiden, palkitsemisen ja esimiestyön koetun epäoikeudenmukaisuuden sekä tulospalkkauksen korostamisen on todettu myötävaikuttavan konfliktien syntyyn. Näiden ohella muun muassa työhön sitoutuminen ja panostaminen, työtuntien suuri määrä, työn korkeat vaatimukset, lojaalisuus organisaatiota kohtaan sekä korkea työmotivaatio usein horjuttavat työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja voivat johtaa työ- ja yksityiselämän konflikteihin. (Eby ym. 2005: 143.) Parasuramanin ja Simmersin (2001) tutkimus puolestaan osoittaa, että yrittäjät kokevat enemmän työ- ja yksityiselämän konflikteja kuin yritysten työntekijät.

Työhön liittyvien tekijöiden ohella myös perheeseen liittyviä konfliktien aiheuttajia on tutkittu enenevässä määrin. Tulokset ovat hyvin samansuuntaisia Greenhausin ja Beutelin (1985) esittelemien konfliktien lähteiden kanssa. Tutkimustulosten mukaan työ- ja yksityiselämän konfliktit ovat yleisempiä henkilöillä, joilla on lapsia kotona, jotka ovat erittäin sitoutuneita perheeseensä ja joilla perheen aikavaatimukset ovat suuret. Myös erimielisyydet tai kireät suhteet perheen tai puolisoitten kesken sekä vähäinen perheen tai puolison tuki saattavat altistaa työ- ja perhe-elämän konflikteille. (Eby ym. 2005: 144.)

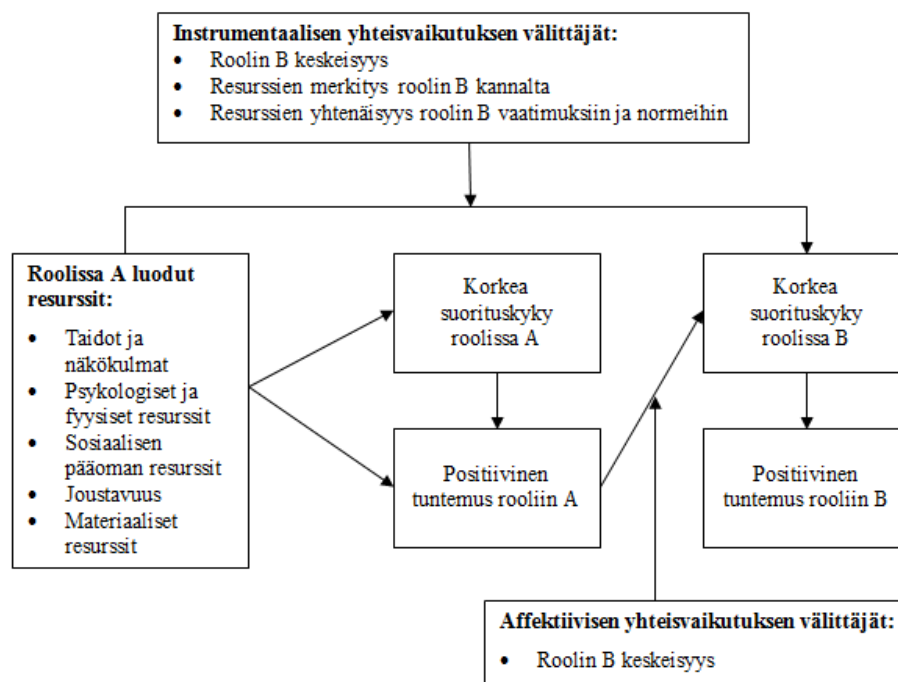
Työn ja perheen lisäksi on tutkittu myös sukupuolen ja yksilöllisten piirteiden vaikutusta työ- ja yksityiselämän konfliktien esiintymiseen. Sukupuolen vaikutusta on tutkittu etenkin työ- ja yksityiselämän konflikteihin. Tutkimuksissa on tosin saatu varsin sekavia tuloksia. Osa tutkimuksista on tullut tuloksiin, että naiset ovat alttiimpia työ- ja yksityiselämän konflikteille (esim. Duxbury & Higgins 1991, Eagle, Milles & Icenogle 1997), kun taas osa tutkimuksista ei näe sukupuolella olevan minkäänlaista yhteyttä konflikteihin (esim. Behson 2002, Gutek, Searle & Klepa 1991). Parasuramanin ja Simmersin (2001) tutkimuksen mukaan miehillä on työ- ja yksityiselämän konflikteja naisia enemmän. Esimerkiksi Allen, Johnson, Saboe, Cho, Dumani ja Evans (2012) tutkivat henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteyttä konflikteihin. He tulivat lopputulokseen, että negatiivisuus ja neuroottisuuden piirre tekevät ihmiset alttiimmiksi työ- ja yksityiselämän konflikteille. Neuroottisuuden yhteyttä konflikteihin puoltaa myös Waynen, Musiscan ja Fleesonin (2004: 119) tutkimustulokset.

2.2.2. Työ- ja yksityiselämän roolien positiivinen yhteisvaikutus

Työn ja yksityiselämän välistä yhteyttä käsittelevät tutkimukset ovat viime vuosikymmeninä keskittyneet lähinnä työ- ja yksityiselämän konflikteihin, mikä on johtanut työn ja yksityiselämän osa-alueiden positiivisen yhteyden huomiotta jättämiseen (McNall, Nicklin & Masuda 2009: 381–382). Tutkimuksia on siis dominoinut konfliktien perspektiivi, joka lähtee liikkeelle olettamuksesta, että ihmisellä on tietty määrä aikaa ja energiaa jaettavaksi elämän eri rooleille, mikä puolestaan aiheuttaa vääjäämättömästi stressiä ja konflikteja. Tämä lähestymistapa on kuitenkin saanut kritiikkiä, ja esille on nostettu positiivinen näkemys, jonka mukaan erilaisten roolien harjoittamisen hyödyt ylittävät haitat. Tätä näkemystä roolien positiivisesta yhteisvaikutuksesta on kirjallisuudessa kutsuttu monilla eri käsitteillä, joista kenties yleisimmät ovat roolien tehostaminen (role enhancement), roolien rikastaminen (role enrichment), roolien helpottaminen (role facilitation) sekä roolien positiivinen leviäminen (positive spillover). Vaikka käsitteiden kirjo on laaja, niillä viitataan kuitenkin siihen, miten työn ja muun elämän roolien välillä voi olla positiivisia synergioita. (Greenhaus & Powell 2006: 72–73.) Greenhaus ja Powell (2006: 73) määrittelevät tämän roolien positiivisen yhteisvaikutuksen *laajuudeksi, jolla kokemukset yhdessä roolissa parantavat elämänlaatua toisessa roolissa*.

Greenhaus ja Powell (2006) esittelivät mallin roolien positiivisesta yhteisvaikutuksesta, joka on esitetty kuviossa 2. Kuvio havainnollistaa, kuinka kokemukset roolissa A (perhe/työ) voivat parantaa elämänlaatua roolissa B (perhe/työ). Mallissa elämänlaadulla tarkoitetaan korkeaa suorituskkyä sekä roolin positiivista tuntemusta, joka koostuu mielialoista ja tunteista. Mallin mukaan roolissa A luodut resurssit voivat nostaa suorituskkyä ja positiivista vaikutusta roolissa B. Se, millä laajuudella resurssit myötävaikuttavat rooliin B, riippuu roolin B keskeisyydestä henkilölle, luotujen resurssien merkityksestä rooliin B sekä resurssien yhtenäisyydestä suhteessa roolin B vaatimuksiin ja normeihin. Mallissa resurssit, joita henkilö pystyy luomaan roolissaan, on eroteltu viiteen eri luokkaan: taidot ja näkökulmat, psykologiset ja fyysiset resurssit, sosiaalisen pääoman resurssit, joustavuus sekä materiaaliset resurssit. Luotujen resurssien määrä on riippuvainen roolin piirteistä ja yksilön ominaisuuksista. Mallin mukaan roolien positiivinen yhteisvaikutus voi ilmetä kahden eri mekanismin, instrumentaalisen ja affektiivisen mekanismin kautta. Näistä *instrumentaalinen tapa* toteutuu, kun roolissa A luodut resurssit parantavat suoraan roolissa B suoriutumista. Esimerkiksi työroolin joustavuus mahdollistaa perheen parissa viettämisen ajan kasvun, mikä parantaa henkilön suoritusta perheroolissa. *Affektiivinen vaikutus* puolestaan ilmenee kun resurssit roolissa A tuottavat positiivisia tuntemuksia roolista A suoriutumiseen, mikä puolestaan parantaa henki-

lökohtaista suoriutumista myös roolissa B. Roolien välinen affektiivinen yhteisvaikutus syntyy siis silloin, kun positiivisten tuntemusten kokeminen roolissa A hyödyttää välillisesti suoriutumista roolissa B. Esimerkiksi positiiviset tuntemukset yhdessä roolissa nostavat tutkimusten mukaan merkittävästi henkilön energiatasoa, mikä puolestaan nostaa todennäköisyyttä sitoutua toiseen rooliin ja suoriutua siinä hyvin. (Greenhaus & Powell 2006: 79–87.)



Kuvio 2. Roolien positiivisen yhteisvaikutuksen malli (Greenhaus & Powell 2006: 79).

2.2.3. Työ- ja yksityiselämän tasapainoa edistävät tekijät

Työ- ja yksityiselämän tasapainoa heikentävien tekijöiden ohella kirjallisuudessa on tutkittu tasapainoa edesauttavia tekijöitä. Tutkimuksissa on saatu tuloksia, jotka näkevät kannustavan organisaatiokulttuurin ja ohjauksen tai mentoroinnin olevan tärkeässä roolissa työ- ja yksityiselämän tasapainon ylläpitäjänä (ks. Clark 2001). Monet tutkimukset ovat tulleet tuloksiin, joiden mukaan työyhteisön ja mentorin antama tuki sekä samanlainen arvopohja estävät tehokkaasti työ- ja yksityiselämän konflikteja (ks. van Daalen, Willemsen & Sanders 2006). Lisäksi kollektiivisen sosialisoinnin, vahvan yhteisöllisyyden tunteen, oman työn kontrolloitavuuden, työn joustavuuden, etenemismahdollisuuksien sekä tunteet huomioonottavan esimiestyön on havaittu vaikuttavan positiivisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon. (Eby ym. 2005: 143.) Lapierre ja Allen (2006)

näkevät myös esimiehen tuen olevan erittäin tärkeää, mutta heidän tutkimustulosten perusteella myös puolison antama tuki suojaa työ- ja perhe-elämän konflikteilta. Sen sijaan työaikojen joustavuudella Lapierre ja Allen (2006) eivät havainneet olevan vaikutusta konflikteihin.

Allen (2001) lisää työympäristön perheystävällisyyden avainasemaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumisessa. Työympäristön perheystävällisyys voidaan jakaa kahteen osaan: perheystävällisten etujen saatavuuteen (työn joustavuus, lastenhoito, virkavapaus jne.) ja perheystävälliseen esimiestyöhön, jolla tarkoitetaan esimiehen tukea ja ymmärrystä perhe-elämän haasteita kohtaan. Työympäristön perheystävällisyydellä on siis mahdollista vaikuttaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän tasapainoon. (Allen 2001: 429.)

Myös tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksien nähdään edesauttavan työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa. Allenin ym. (2012) tutkimustulosten mukaan työ- ja yksityiselämän konflikteilta suojaavat yksilölliset piirteet, kuten positiivisuus, kontrollointikyky, korkea minäpystyvyys ja optimismi. Näiden piirteiden nähdään kehittävän yksilön sinnikkyyttä, jota tarvitaan työn ja yksityiselämän välillä tasapainoilemiseen. (Allen ym. 2012: 22.) Tulosta puoltaa myös Nikandroun, Panayotopouloun ja Aposporin (2008: 591) tutkimus, jonka mukaan korkea itsetunto suojaa työ- ja yksityiselämän konflikteilta. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet myös Grzywacz ja Marks (2000), jotka lisäävät ekstraverttiyden sekä Wayne ym. (2004: 119–120), jotka puolestaan lisäävät tunnollisuuden piirteen tasapainoa edistäväksi tekijäksi.

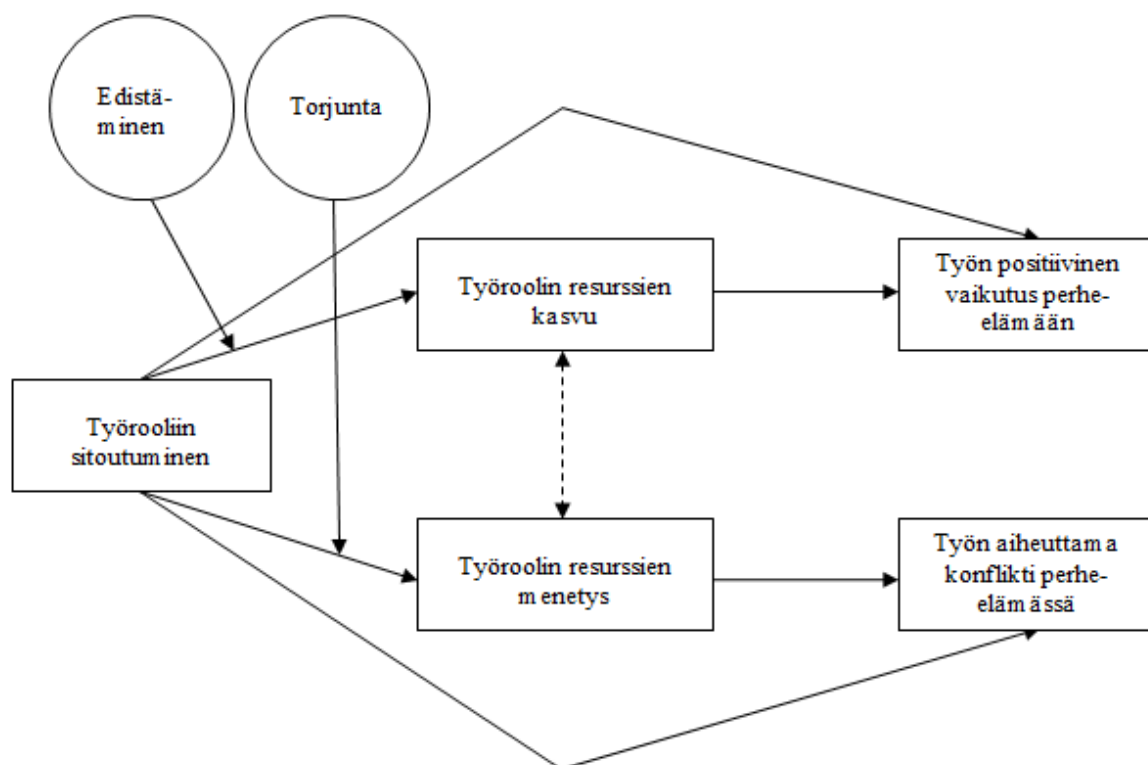
2.3. Työ- ja yksityiselämän konfliktien ja positiivisen yhteysvaikutuksen suhde

Työ- ja perhe-elämän tutkijoilla on ollut tapana keskittyä vain toiseen työ- ja perhe-elämän tutkimushaaraan, joko työ- ja perhe-elämän konflikteihin eli negatiiviseen puoleen tai positiiviseen yhteisvaikutukseen eli positiiviseen puoleen. Chen ja Powell (2012) pyrkivät yhdistämään nämä kaksi vastakkaista ja ristiriitaista tutkimushaaraa esittelemällä resurssiperustaisen mallin työ- ja perhe-elämän konflikteista ja positiivisesta yhteisvaikutuksesta. Heidän mukaan konfliktien ja positiivisen yhteisvaikutuksen perimmäiset merkitykset resurssien suhteen ovat ristiriidassa keskenään, sillä kirjallisuudessa rooliin sitoutumisen nähdään toisaalta luovan lisää, mutta toisaalta vähentävän toiseen rooliin käytettävissä olevia resursseja. Resurssien menettämisen on puolestaan todettu johtavan stressiin, kun taas resurssien lisääntymisen on todettu vaikuttavan

stressiä vähentävästi. Mallissa keskeistä on se, että resurssien kasvu ja menetys ovat toisistaan riippumattomia, ja ne vaikuttavat erikseen rooliin sitoutumisen ja positiivisen yhteisvaikutuksen sekä rooliin sitoutumisen ja konfliktien välisinä sidoksina. Täten myös työ- ja yksityiselämän konfliktit ja työ- ja yksityiselämän positiivinen yhteisvaikutus ovat käsitteinä itsenäisiä. (Chen & Powell 2012: 89–90.)

Chenin ja Powellin (2012) malli työ- ja yksityiselämän konfliktien ja positiivisen yhteisvaikutuksen välisestä suhteesta on esitetty kuviossa 3. Kuviossa on esitelty se, miten työrooli vaikuttaa perherooliin, mutta työ- ja perhe-elämän tasapainon käsitteen kaksisuuntaisen luonteen vuoksi malli voi koskea yhtä hyvin perheroolin vaikutusta työrooliin. Mallissa ydinajatuksena on, että resurssien menettäminen ja kasvu eivät ole jatkumon ääripäissä, vaan ne ovat itsenäisiä käsitteitä, jotka vaikuttavat erikseen työrooliin sitoutumisen, työ- ja perheroolien positiivisen yhteisvaikutuksen sekä työ- ja perhe-elämän konfliktien välillä. Mallin mukaan työroolin *resurssien kasvu* vaikuttaa välillisesti työrooliin sitoutumisen ja positiivisen yhteisvaikutuksen väliseen yhteyteen. Tämä tapahtuu siten, että työrooliin sitoutuminen johtaa työroolin resurssien kasvuun, mikä puolestaan johtaa työ- ja yksityiselämän positiiviseen yhteisvaikutukseen. Samoin työroolin *resurssien menettämisen* nähdään vaikuttavan välillisesti työrooliin sitoutumisen ja konfliktien väliseen yhteyteen. Työrooliin sitoutuminen voi johtaa työroolista saatujen resurssien vähenemiseen, mikä puolestaan johtaa työn aiheuttamaan konfliktiin perhe-elämässä. Mallissa *edistämisellä* viitataan toimiin, joihin henkilö ryhtyy kasvattaakseen resurssien määrää. *Torjunnalla* puolestaan viitataan toimiin, joilla henkilö yrittää estää resurssien menetyksiä. (Chen & Powell 2012: 90–92.)

Empiirisen tutkimuksen perusteella malli ei kuvasta rooliin sitoutumisen ja positiivisen yhteisvaikutuksen tai konfliktien suhdetta aukottomasti ja yksioikoisesti. Vaikka mallissa on suuria puutteita, se antaa kuitenkin selityksen työ- ja yksityiselämää koskevassa kirjallisuudessa vallitsevalle teoreettiselle ristiriidalle, jossa rooliin liittyvien kokemusten nähdään sekä kuluttavan että tuottavan resursseja samanaikaisesti. Lisäksi malli tuo työ- ja perhe-elämän konfliktit ja työ- ja perhe-elämän positiivisen yhteisvaikutuksen käsitteet samalle teoreettiselle viitekehykselle, jossa käsitteiden nähdään edustavan työrooliin sitoutumisen kahta eri lopputulosta, jotka ovat osaltaan vaikuttamassa työ- ja perhe-elämän tasapainon tilaan. (Chen & Powell 2012: 95–97.)



Kuvio 3. Resurssiperusteinen malli työ- ja perhe-elämän positiivisen yhteisvaikutuksen ja konfliktien välisestä yhteydestä (Chen & Powell 2012: 90).

2.4. Yhteenveto työ- ja yksityiselämän tasapainosta

Vaikka työ- ja yksityiselämän roolien positiivista yhteisvaikutusta on tutkittu vähemmän kuin konflikteja, yhteisvaikutuksen huomioonottaminen on tärkeää työ- ja yksityiselämän dynamiikan ymmärtämisessä. Ilman positiivisen yhteisvaikutuksen huomioimista ymmärrys työ- ja yksityiselämän yhteydestä jää varsin puutteelliseksi. (Wayne, Randel & Stevens 2006: 446.)

Vaikka työ- ja yksityiselämän konfliktit ja positiivinen yhteisvaikutus ovat käsitteinä itsenäisiä, ne muodostavat yhdessä työ- ja yksityiselämän tasapainon tilan. Niillä on myös monia yhteisiä tekijöitä. Roolien positiivisen yhteisvaikutuksen nähdään esimerkiksi olevan konfliktien tavoin luonteeltaan kaksisuuntainen. Kaksisuuntaisuudella tarkoitetaan siis sitä, että työstä saadut hyödyt tai haitat vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti yksityiselämän rooliin (work–life enrichment/conflict) ja yksityiselämän roolista saadut hyödyt tai haitat vaikuttavat vastavuoroisesti työelämän rooliin (life–work enrichment/conflict). (McNall ym. 2010: 382.) On tärkeää muistaa, että sekä konflikteja

että positiivista yhteisvaikutusta voi esiintyä samanaikaisesti. Yhteenvedona voidaankin todeta, että työ- ja yksityiselämän tasapaino muodostuu työ- ja yksityiselämän konflikteista ja positiivisesta yhteisvaikutuksesta eli negatiivisesta ja positiivisesta puolesta sekä näiden kahdesta eri suunnasta. Tasapaino voidaan siis jakaa neljään eri ulottuvuuteen seuraavasti:

1. Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään
2. Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön
3. Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään
4. Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön

3. URA JA URALIIKKUVUUS

Tämän luvun alussa käydään läpi uran määritelmiä, jonka jälkeen siirrytään tarkastelemaan sitä, miten perinteinen uramalli on muuttunut viime vuosikymmenten aikana. Tämän jälkeen käsitellään fyysistä uraliikkuvuutta ja siihen liittyviä typologioita sekä otetaan katsaus viime vuosina pinnalle nousseeseen uraliikkuvuuden psyykkiseen puoleen. Lopuksi luvussa syvennytään tarkemmin uraliikkuvuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Eri-tyistarkastelun kohteeksi otetaan se, miten työ- ja yksityiselämän tasapaino vaikuttaa uraliikkuvuuteen kirjallisuuden ja tutkimuksen valossa.

3.1. Uran määritelmiä

Uran käsitteelle on löydettävissä varsin laaja kirjo erilaisia määritelmiä. Uran erilaisia määritelmiä vertailtaessa on ensinnäkin otettava huomioon, minkä tieteenalan sisällä määrittely tapahtuu, sillä uratutkimus on ollut monitieteistä kautta aikain. Erilaisia näkökulmia uraan löytyy enimmäkseen psykologian ja sosiologian, mutta myös esimerkiksi taloustieteiden, historian, maantieteen, antropologian ja poliittisten tieteiden kirjallisuudesta (Arthur, Hall & Lawrence 1989: 9–10). Tieteenalat, ja siten myös uran määritelmät, ovat olleet hyvin riippumattomia toisistaan ja painottaneet tutkimuksissaan hyvinkin erilaisia asioita (Arthur 2008: 181). Esimerkiksi psykologinen näkökulma painottaa ennen kaikkea yksilön mieltymyksiä ja asenteita, kun taas sosiologiassa katse kohdistuu sosiaalisiin rooleihin ja statukseen (Arthur 2008: 167).

Toiseksi on kiinnitettävä huomiota siihen, katsotaanko uraa yksilön, organisaation vai kenties näiden molempien näkökulmasta. Ura voidaan nähdä yksilön omaisuutena, mutta toisaalta työntekijöiden urien voidaan katsoa olevan pitkälti organisaatioiden suunnittelemlia ja johtamia (Baruch 2004 b: 59). Painotus näiden kahden näkökulman välillä on vaihdellut ajan myötä laidasta laitaan. Ennen uran käsitettiin olevan lähinnä yksilön itsensä harteilla. Esimerkiksi Arthurin ym. (1989: 8) yksilöä korostavan määritelmän mukaan *ura on henkilön työkokemusten myötä ajan mittaan kehittyvä ketju*. Tämän määritelmän mukaan urat siis piilevät ihmisissä, ei organisaatioissa (Bailyn 1989: 478). Myöhemmin uria tutkittiin lähinnä organisaation näkökulmasta, mutta vuosituhannen vaihdetta kohti näkökulma muuttui jälleen yksilöä korostavaksi (Baruch 2004 b: 59). Näiden kahden vastakkaisen näkemyksen väliltä olisi kuitenkin monien tutkijoiden mukaan löydettävä jonkinlainen kultainen keskitie, sillä yksilön työura riippuu niin hänen

toiminnastaan kuin häntä ympäröivästä alati muuttuvasta maailmasta (Bailyn 1989: 478; Arthur & Lawrence 1984: 3).

Kolmanneksi uran määrittelyssä on lähdettävä siitä tosiasista, että yksilöt, organisaatiot ja yhteiskunnat ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkuvasti ajan myötä. Uratutkimuksen alkuaikoina käsitettä lähestyttiin huomattavasti laajemmasta näkökulmasta kuin nykyään. Esimerkiksi Hughes määritteli uran vuonna 1939 *alati muuttuvaksi perspektiiviksi, johon yksilöt sopeuttavat itsensä yhteiskuntajärjestyksen huomioon ottaen* (Baruch 2004 b: 58). Hieman tuoreemman, sekä yksilön että organisaation näkökulman uran määrittelmälle tuovat Baruch ja Rosenstein (1992: 478), jotka määrittelevät uran *työntekijän kehitysprosessiksi, joka muodostuu hänen kokemuksistaan ja työtehtävistään yhdessä tai useammassa organisaatiossa*.

Nämä edellä mainitut määrittelyä vaikeuttavat ristiriidat huomioon ottaen voidaan todeta, että kaikenkattavan tieteidenvälisen uramäärittelmän löytäminen on erittäin hankalaa – ellei jopa mahdotonta. Uratutkimuksen monitieteellisyys on johtanut siihen, että määrittelmät painottavat monestikin täysin erilaisia asioita. Kirjallisuudessa on kuitenkin laajalti hyväksytty, että kaikilla työtä tekevilla ihmisillä on ura, riippumatta siitä, millainen henkilön työrooli on. Uralla on myös aikaulottuvuus, ja siitä voidaan erottaa sen subjektiivinen ja objektiivinen puoli. Näistä subjektiivisella puolella tarkoitetaan sitä, miten työntekijä itse näkee uratilanteensa, kun taas uran objektiivisuudella viitataan siihen, miten ulkopuoliset, esimerkiksi sosiaalinen ympäristö, näkevät saman uratilanteen. (Arthur & Rousseau 1996: 6-7.) Baruchia (2004 b: 59) mukailten voidaan siis todeta, että ura on olennainen osa elämää, ja se kehittyy työn ympärille. Työ puolestaan tarjoaa rahan lisäksi tarkoitusta ja haastetta elämälle – sekä mahdollisuuden toteuttaa itseään. Työ toimii muun muassa yksilön identiteetin ja luovuuden lähteenä mutta myös väylänä sosiaaliseen ympäristöön.

Uran voidaan täten todeta olevan *elämän mittainen matka, jonka aikana ihminen voi seurata ennalta määriteltyjä reittejä tai vaihtoehtoisesti kulkea mielensä mukaan omia polkujaan*. (Baruch 2004 b: 59.) Määrittelmä erottuu perinteisistä määrittelmistä, joissa uran ajatellaan muodostuvan vertikaalisesti etenevästä töiden sarjasta yhdessä organisaatiossa. Määrittelmässä nähdään, että henkilö voi liikkua organisaation sisällä, mutta myös organisaatioiden välillä – ylöspäin, alaspäin tai horisontaalisesti.

3.2. Perinteisen uramallin muutos

Työurien lähestymistapa on muuttunut radikaalisti viime vuosikymmeninä. Taloudelliset, väestölliset ja kulttuuriset muutokset yhdessä globalisaation ja kiristyneen kilpailun kanssa ovat muuttaneet väistämättä myös työurien luonnetta (Baruch 2004 a: 10). Hierarkkiset yritykset ovat muuttaneet rakenteitaan joustavimmiksi, jotta ne pystyisivät reagoimaan nopeammin ympäristössä tapahtuviin muutoksiin, kuten kilpailun globalisoitumiseen ja teknologian kehitykseen. Tästä johtuen muutoksia on tapahtunut esimerkiksi työntekijöiden ja työnantajien välisissä psykologisissa sopimuksissa. Ennen työntekijät olivat lojaaleja työnantajiaan kohtaan säilyttääkseen työpaikkansa. Nykyään on kuitenkin leimallista, että työntekijät vaihtavat työpanostaan työnantajien tarjoamiin kehitysmahdollisuuksiin sekä oman markkinoitavuutensa parantamiseen. Näiden 1980-luvulla alkaneiden muutosten myötä monen ihmisen uramalli on muuttunut vakaasta dynaamisemmaksi, ja työuria on myös alettu tutkia yli organisaatorajojen. (Sullivan 1999: 457–458; Baruch 2006: 128.)

3.2.1. Perinteinen uramalli

Perinteisessä uranäkemyksessä painotetaan ennen kaikkea työllisyyden vakautta, hierarkiaa ja selkeästi määriteltäviä työtehtäviä yhden organisaation sisällä. Perinteisessä uranäkemyksessä henkilö tekee vain yhden uravalinnan uransa alkuvaiheessa. Työteki-jältä odotetaan lojaaliutta ja sitoutumista työnantajaansa kohtaan, jota vastaan työnantaja takaa työntekijälle varman työpaikan. Uralla eteneminen on sidottu lähinnä työntekijän ikään, ja koulutus tapahtuu muodollisten ohjelmien kautta. Perinteisillä urilla on selkeä, lineaarinen urakehityssuunta. Organisaatiohierarkia toimii siis ikään kuin tikapuina, joita pitkin työntekijä pyrkii kiipeämään yhteen suuntaan eli ylöspäin. Tämä on johtanut esimerkiksi siihen, että myös uramenestystä arvioidaan ulkoisesti näkyvillä eli objektiivisilla mittareilla, kuten palkalla ja statuksella. Uralla ylenemisen selkeyden ja organisaatorakenteiden vakauden ansiosta myös henkilöiden urapolut ovat selkeitä, useimmiten lineaarisia. (Baruch 2004 b: 59–60.)

3.2.2. Moderni uramalli

Kuten jo edellä todettiin, liiketoimintaympäristön muutosten myötä perinteiset uramallit eivät enää nykyään ole kovinkaan realistisia. Perinteinen uramalli on saanut antaa tilaa uudemmille urakäsitteille, jotka sopivat paremmin nykyajan dynaamisempaan ympäristöön. Eniten huomiota moderneista uramalleista ovat saaneet kenties rajaton (boundary-

less) ja proteaaninen (protean) urakäsitys. (Briscoe & Filkenstein 2009: 243–245.) Näistä rajaton urakäsitys painottaa loppumattomia mahdollisuuksia, joita ura antaa henkilölle sekä sitä, kuinka näiden mahdollisuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen johtavat uramenestykseen. Rajattoman näkemyksen mukaan ura siis koostuu organisatorajat ylittävistä työmahdollisuuksien ketjusta (DeFillippi & Arthur 1996: 116). Proteaanisessa mallissa puolestaan painotetaan itseohjautuvaa lähestymistapaa uraa kohtaan ja sitä, että uran suuntaa ohjaavat yksilöiden omat arvot. Proteaanisessa urakäsityksessä keskitytään uran subjektiiviseen puoleen eli siihen, miten yksilö kokee liiketoimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, ja kuinka hän reagoi niihin. Proteaanisessa mallissa uraa johtaa yksilö itse eikä työnantajaorganisaatio, se perustuu yksilön itse asettamiin tavoitteisiin, ja uramenestystä mitataan subjektiivisesti eikä objektiivisesti esimerkiksi palkan ja statuksen mukaan. Vaikka proteaaninen ja rajaton urakäsitys on teoreettisessa merkityksessä syytä erottaa toisistaan, niiden välillä on lukuisia yhtäläisyyksiä. (Briscoe & Hall 2006: 5–7.)

Baruch (2004 b) yhdisti tutkimuksessaan piirteitä näistä uusista urakäsityksistä ja erottelee perinteisen ja modernin uran suurimmat eroavaisuudet, jotka on esitelty taulukossa 1. Päinvastoin kuin perinteisessä urakäsityksessä, modernissa tulkinnassa painotetaan moniulottuvuutta, joustavuutta ja dynaamisuutta. Yksilöllä on paljon eri työmahdollisuuksia ja täten myös monia eri suuntia kehittää uraansa. Vastuu uran kehittämisestä on näin henkilöllä itsellään. Työpaikkoja voi olla useita työuran aikana, ja työuran valintoja voi olla useampia uran eri vaiheissa. Täten työn aikahorisontti pysyy usein lyhyenä. Työntekijät antavat uuden uranäkemyksen mukaan työnantajalleen oman työpanoksensa ja joustavuutta vastineeksi työnantajan tarjoamasta työllistettävyyden ylläpidosta. Ylläpito voi sisältää esimerkiksi koulutusta, joka on uudessa uranäkemyksessä muodollisten koulutusten sijaan työn lomassa tapahtuvaa, usein tehtävään sidottua koulutusta. Uralla eteneminen on uudessa uramallissa sidottu oppimiseen ja osaamiseen, ja menestystä katsotaan lähinnä subjektiivisesti; se voi olla esimerkiksi sisäistä tyytyväisyyttä tai elämän tasapainoisuutta. (Baruch 2004 b: 60–61.)

Vaikka perinteisen uramallin merkitys on vähentynyt oleellisesti, on syytä muistaa, ettei se kuitenkaan ole täysin menneisyyttä. Nykyajan organisaatioilla on enemmän tai vähemmän hierarkkinen rakenne, joka muodostaa kehyksen lineaariselle uraliikkuvuudelle organisaation sisällä. Nämä hierarkiat, ja täten perinteiset uramallit, elävät yhä uuden uramaisen rinnalla, joka on rajattomampi ja jossa uusilla käsitteillä, kuten rajattomalla ja proteaanisella uralla on omat paikkansa. (Baruch 2006: 128.) Organisaatioilla on siis edelleen tärkeä rooli työurien johtamisessa. Työurien voidaan nähdä yksilöiden ja

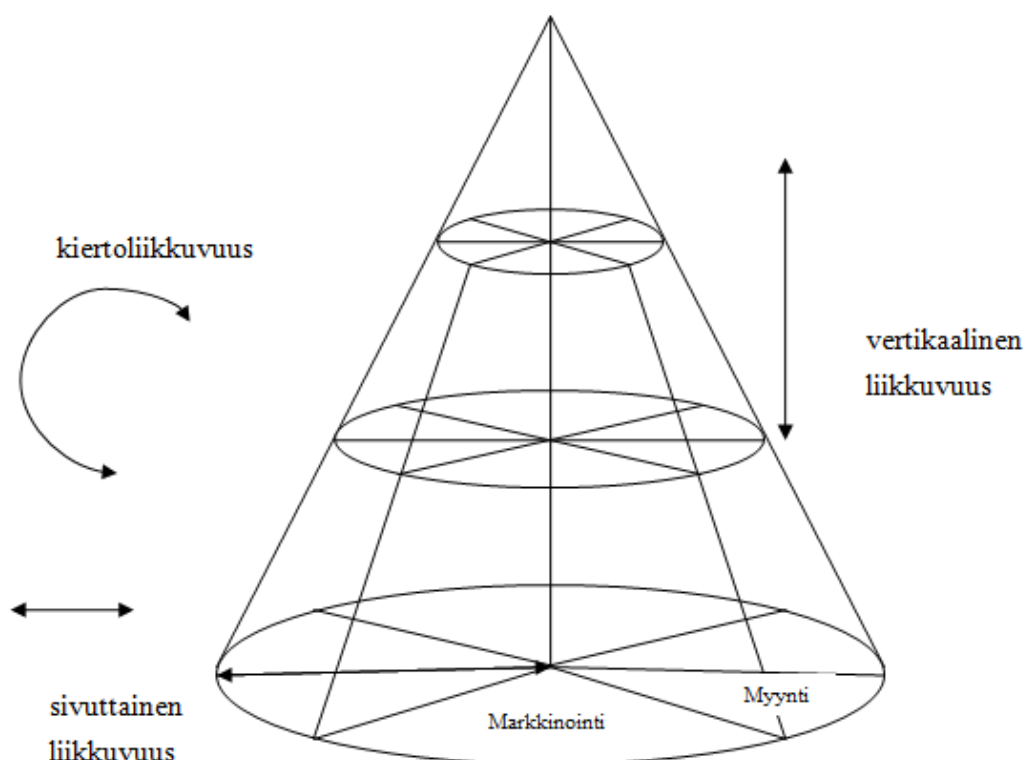
organisaatioiden yhteistyön tuloksena. Tästä voidaan päätellä, että totuus urien nykyisestä luonteesta on löydettävissä jostain perinteisen ja modernin urakäsityksen väliltä. (Baruch 2006: 129.) Perinteisen ja modernin uramallin eroja eri näkökulmista on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 1. Perinteinen ja moderni ura (Baruch 2004 b: 66; Sullivan 1999: 458).

NÄKÖKULMA	PERINTEINEN URA	MODERNI URA
Ympäristö	Vakaa	Dynaaminen
Vastuu urasta	Organisaatiolla	Yksilöllä
Uran suunta	Lineaarinen	Monisuuntainen
Työpaikkojen määrä	Yksi tai kaksi	Useita
Uravalintojen määrä	Yksi, uran alkuvaiheessa	Useita eri ikävaiheissa
Työn aikahorisontti	Pitkä	Lyhyt
Työntekijän vastuu	Lojaalisuus, sitoumus	Hyvä työpanos ja joustavuus
Työnantajan vastuu	Varma työpaikka	Työllistettävyyden ylläpito
Uralla eteneminen	Ikään sidottu	Oppimiseen sidottu
Menestyksen mittaaminen	Objektiivisuus: palkka, ylennykset, status	Subjektiivisuus: henkilön sisäinen tunne menestyksestä
Koulutus	Muodolliset ohjelmat	Työn lomassa, joskus tiettyyn tehtävään sidottu

3.3. Fyysinen uraliikkuvuus

Schein esitteli vuonna 1971 kartionmallisen organisaatiokuvion, joka on esitetty kuviossa 4. Tätä Scheinin organisaatiomallia voidaan pitää läpimurtona uraliikkuvuuden tutkimisessa (Baruch 2004 a: 123-124). Schein (1971) jakoi liikkuvuuden kolmeen eri osaan: vertikaaliseen, sivuttaiseen ja kiertoliikkuvuuteen. Vertikaalinen liikkuvuus on ylös- tai alaspäin tapahtuvaa liikettä, joka määrittää henkilön tason organisaation hierarkiassa. Sivuttainen liike puolestaan vastaa siihen, lisääntykö vai vähentykö henkilön keskeisyys tai vaikutusvalta organisaatiossa. Se siis kuvastaa henkilön haluamaa etäisyyttä organisaation vaikutusvallan ytimestä. Kiertoliikkuvuudella Schein puolestaan tarkoittaa henkilön liikkuvuutta organisaation eri tehtävien tai divisioonien välillä.



Kuvio 4. Scheinin organisaatiomalli.

Perinteisen uramallin muutos on johtanut väistämättä myös siihen, että liikkuvuus uralla on muuttanut muotoaan huomattavasti. Schein ei ole ottanut mallissaan huomioon mahdollisia työnantajan muutoksia, vaan esittää ainoastaan yhden organisaation sisällä tapahtuvaa liikettä. Tuoreemman näkökulman uraliikkuvuudelle antavat Feldman ja Ng (2007: 352), joiden mukaan uraliikkuvuudella voidaan tarkoittaa työn vaihtamisen lisäksi niin organisationaalista muutosta kuin ammatin vaihtamistakin. Työn vaihtamisella tarkoitetaan Scheinin mallissakin kuvattua muutosta organisaation sisällä. Organisationaalisen muutoksen puolestaan tarkoitetaan työnantajan vaihtamista. Organisationaalinen muutos voi sisältää myös työn vaihtoa, minkä vuoksi on tärkeää identifioida, sisältääkö työnantajayrityksen vaihdos muutoksia myös työtehtävissä. Ammatin vaihdolla taas tarkoitetaan sellaista muutosta, joka vaatii täysin uutta koulutusta ja valmistautumista. Muutosta tapahtuu niin tarvittavissa taidoissa ja rutiineissa kuin työympäristössäkin. (Feldman & Ng 2007: 352.)

Lähteenmäki (1995) puolestaan jakaa uraliikkuvuuden neljään eri tyyppiin: sisäiseen, ulkoiseen, toimiala- ja kokonaisliikkuvuuteen. Näistä sisäisellä liikkuvuudella tarkoite-

taan merkittäviä muutoksia työtehtävissä, hierarkiassa tai työnimikkeissä, riippumatta muutosten suunnasta. Aiemmin kuvailtu työn vaihtaminen on siis sisäistä liikkuvuutta. Ulkoisella liikkuvuudella tarkoitetaan työnantajan vaihtoa eli organisationaalista muutosta. Toimialaliikkuvuus voi olla sekä ulkoista että sisäistä liikkuvuutta, sillä se vain laskee toimialavaihdosten määrän riippumatta siitä, vaihtuuko työnantajaorganisaatio vai ei. Kokonaisliikkuvuus koostuu työntekijän sisäisestä ja ulkoisesta liikkuvuudesta sekä todentaa tehtävävaihdosten määrän. (Lähteenmäki 1995: 65–66.)

Erilaisia uraliikkuvuusmalleja on olemassa useita, mutta ne perustuvat useimmissa tapauksissa seuraaviin kolmeen ulottuvuuteen: statukseen, toimintoon ja työnantajaan. Statuksella tarkoitetaan tässä vertikaalista ja horisontaalista muutosta organisaation hierarkiassa. Toiminnolla puolestaan tarkoitetaan sitä, tapahtuuko työtehtävissä muutoksia, ja työnantaja -ulottuvuudella sitä, pysyykö työnantaja samana. (Ng, Sorensen, Eby & Feldman 2007: 364.)

Esimerkiksi Ng ym. (2007: 364–366) jakavat uraliikkuvuuden kuuteen eri tyyppiin statuksen ja työnantajan mukaan. He ottavat toiminto-ulottuvuuden huomioon siten, että muutokset statuksessa ja työnantajassa voivat sisältää erilaisia toimintoja. Tässä mallissa erityishuomiota on kiinnitettävä siihen, että ulkoinen liikkuvuus voi käsittää myös ammatillisia muutoksia. Ammatin vaihtaminen on tosin suhteellisen harvinaista muun muassa työsuhteiden lyhytkestoisuuden vuoksi, sillä ammatti toimii nykyaikana ikään kuin kantavana voimana yksilön uran kehityksessä. Seuraavaksi esitellään lyhyesti nämä kuusi eri uraliikkuvuustyyppiä, jotka pätevät erityisesti koulutettujen henkilöiden uraliikkuvuutta tarkasteltaessa (Ng ym. 2007: 364–366):

Sisäinen-ylöspäin liikkuvuus (Internal-upward mobility):

Tällä liikkuvuustyyppillä tarkoitetaan työn muutoksia, jotka ovat ylennyksiä saman organisaation sisällä. Se on perinteisesti halutuin liikkuvuustyyppi, sillä ylennykset johtavat useimmiten statuksen, arvostuksen, vastuun ja palkan nousuun. (Ng ym. 2007: 365.)

Ulkoinen-ylöspäin liikkuvuus (External-upward mobility):

Ulkoinen ja ylöspäin suuntautuva liikkuvuus tarkoittaa ylennystä, jossa samanaikaisesti vaihdetaan työnantajaa. On tutkittu, että tätä liikkuvuustyyppiä suosivat henkilöt nousevat hierarkiassa nopeammin huipulle kuin he, jotka saavat ylennyksiä sisäisesti. Lisäksi heidän statuksensa nousee, mikä saattaa johtua siitä, että ulkoisilla työmarkkinoilla kilpailevat henkilöt ovat yleisesti ottaen menestyksekkäitä palkkaneuvotteluissa. Lisäksi tähän uraliikkuvuustyyppiin voidaan katsoa lukeutuvan ne henkilöt, jotka lopettavat

työnsä ja perustavat oman yrityksen, sillä yrityksen perustaminen sisältää merkittävää nousua niin vastuussa kuin hierarkkisessa asemassakin. (Ng ym. 2007: 365.)

Sisäinen-lateraalinen liikkuvuus (Internal-lateral mobility):

Tällä liikkuvuustyypillä tarkoitetaan toimintomuutoksia saman organisaation sisällä samalla hierarkkisella tasolla. Sisäisen lateraalisen liikkuvuuden merkitys on lisääntynyt viime aikoina huomattavasti hitaamman kasvun ja matalampien organisaatorakenteiden vuoksi. Tällainen uraliikkuvuus saattaa olla työkiertoa toimintojen välillä, työntekijän uudelleensijoittamista tai kansainvälisiin tehtäviin siirtoa. Huomioita on kiinnitettävä erityisesti siihen, että tämä liikkuvuustyyppe saattaa olla vapaaehtoista tai pakotettua. Esimerkiksi henkilö saattaa haluta expatriaatiksi saadakseen kokemusta kansainvälisistä tehtävistä. Pakotettua liikkuvuutta voi olla esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijän on vaihdettava työtehtäviään työttömyyden uhalla. (Ng ym. 2007: 365–366.)

Ulkoisen-lateraalinen liikkuvuus (External-lateral mobility):

Ulkoisen lateraalinen liikkuvuus tarkoittaa työn vaihtamista siten, että hierarkkinen taso pysyy samana, mutta työnantaja vaihtuu. Esimerkiksi henkilöstöpäällikkö voi siirtyä henkilöstöpäälliköksi johonkin toiseen firmaan. Tässä liikkuvuustyypissä siis työnantaja vaihtuu, mutta hierarkkinen asema säilyy. Kuten edellisessä liikkuvuustyypissä, myös tässä siirtyminen voi olla vapaaehtoista tai pakotettua. Ilmeisin syy vapaaehtoiseen työnantajan vaihtamiseen on työntekijän tyytymättömyys erityisesti palkkaan ja saamaansa tunnustukseen. Pakottavalla liikkuvuudella tarkoitetaan tässä tyypissä sitä, että työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka joku kilpaileva organisaatio palkkaa samantasoisien tehtävään. (Ng ym. 2007: 366.)

Sisäinen-alaspäin liikkuvuus (Internal-downward mobility):

Alaspäin suuntautuva sisäinen liikkuvuus tarkoittaa viran alennusta saman organisaation sisällä. Muun muassa organisaatorakenteiden muuttuminen matalammiksi on johtanut tällaisen liikkuvuustyypin yleistymiseen. Viran aleneminen on yhteydessä usein vaikutusvallan ja palkkioiden laskuun, joten tällaista liikkuvuutta ei pidetä suotuisana työntekijöiden keskuudessa. Joskus työntekijät kuitenkin hyväksyvät viran alentamisen säilyttääkseen työpaikkansa. (Ng ym. 2007: 366.)

Ulkoisen-alaspäin liikkuvuus (External-downward mobility):

Tämä liikkuvuustyyppe tarkoittaa sekä työnantajan vaihtumista että hierarkkisen aseman alenemista. Esimerkiksi työntekijät, jotka muuttavat maasta toiseen, joutuvat usein tyytymään alempiarvoisempiin tehtäviin kuin kotimaassaan. Kuten edellisessä liikkuvuus-

tyypissä, myös tässä liikkuvuus on usein pakotettua ja on yhteydessä negatiivisina koetuihin asioihin, kuten statuksen ja palkan laskuun. On tutkittu, että irtisanotut johtajat, jotka sijoittuvat organisaatiotasolla alempiin tehtäviin, eivät hyödynnä täysin taitojaan ja heidän työasenteensa on huonompi kuin ennen muutosta. (Ng ym. 2007: 366.)

3.4. Psykologinen uraliikkuvuus

Sullivan ja Arthur (2006), jotka tutkivat uudelleen rajattoman uran käsitettä, erottelivat uraliikkuvuuden fyysiseen ja psykologiseen liikkuvuuteen. Heidän näkemyksensä mukaan monet tutkijat liittävät rajattoman uran käsitteen virheellisesti vain pelkkään fyysiseen eli konkreettiseen muutokseen uralla. Vastaavasti monet tutkijat näkevät proteaanisen urakäsitteen sisältävän vain uraliikkuvuuden psykologisen puolen. Erottelu psykologisen ja fyysisen uraliikkuvuuden välille kuitenkin laiminlyö sitä tosiasiaa, että fyysinen ja psykologinen uraliikkuvuus ovat toisistaan riippuvaisia. Sullivanin ja Arthurin (2006) mukaan uraliikkuvuus siis koostuu kummastakin elementistä, fyysisestä ja psykologisesta uraliikkuvuudesta. Fyysisellä uraliikkuvuudella tarkoitetaan rajoja ylittävää muutosta uralla. Psykologisella uraliikkuvuudella puolestaan viitataan henkilön kykyyn ylittää mentaalisia esteitä ja rajoja. Se siis kuvastaa henkilön kokemaa valmiutta ottaa konkreettinen, fyysinen liike urallaan sopivan tilaisuuden tullessa eteen. (Sullivan & Arthur 2006: 19–21.)

Tähänastisessa uraliikkuvuuden tutkimuksessa psykologinen uraliikkuvuus on saanut huomattavasti vähemmän huomiota kuin fyysinen uraliikkuvuus. Tämän johtuu kenties siitä, että psykologista uraliikkuvuutta on huomattavasti vaikeampi mitata kuin selviä, konkreettisia muutoksia uralla. Toisekseen, psykologiselle uraliikkuvuudelle ei ole ollut kovinkaan kauaa saatavilla mittareita. Psykologisen uraliikkuvuuden huomioon ottaminen saattaa kuitenkin esimerkiksi selittää tilanteita, jossa henkilö ei esimerkiksi halua ottaa vastaan hänelle tarjottua fyysistä uraliikkuvuusmahdollisuutta. Täten, uraliikkuvuutta tutkittaessa olisi erittäin tärkeää ottaa huomioon myös uraliikkuvuuden psykologinen puoli. (Sullivan & Baruch 2009: 1551.)

Esimerkiksi Briscoe, Hall ja DeMuth (2006) ovat kehittäneet mittarin asenteelle rajaton uraa kohtaan, jonka voidaan katsoa jollain tavalla kuvastavan psyykkistä uraliikkuvuutta. Mittari koostuu kahdesta eri ulottuvuudesta, jotka ovat rajaton ajattelutapa sekä mieltymys organisaationaaliseen eli ulkoiseen liikkuvuuteen. Rajattomalla ajattelutavalla viitataan henkilön yleiseen ajattelutapaan työskentelemisestä organisaatorajoja ylittäen

eli työnantajaa vaihtaen. Jälkimmäisellä ulottuvuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, miten kiinnostunut henkilö on työskentelemään yhden organisaation palveluksessa. (Briscoe, Hall & DeMuth 2006: 33.) Mittariin liittyy kuitenkin muutamia ongelmakohtia. Mittari mittaa ennemminkin yleistä suhtautumista rajatonta uraa kohtaan eikä psykologisen uraliikkuvuuden tarkoittamaa henkistä valmiutta tehdä uramuutoksia tietyllä hetkellä. Täten Briscoen ym. (2006) kehittämä mittari ei sovi tähän tutkimukseen. Toinen epäkohta liittyy siihen, että tutkimuksissa ei ole havaittu yhteyttä rajattomaan uraan suhtautumisen ja aidosti toteutuneen, fyysisen uraliikkuvuuden välillä (Sullivan & Baruch 2009: 1554).

3.5. Uraliikkuvuuteen vaikuttavat tekijät

Uran luonteen muutosten myötä uraliikkuvuudesta on tullut entistä tärkeämpi seikka urien kehitystä tarkasteltaessa. Muun muassa rajattoman uran käsitteen syntyminen on lisännyt mielenkiintoa uraliikkuvuutta kohtaan, mutta tutkimukset eivät täysin ota huomioon uramuutoksiin olennaisesti liittyvien tekijöiden monimuotoisuutta. (Forrier, Sels & Stynen 2009: 739; Ng ym. 2007: 364.) On itsestään selvää, että muutokset yksilön uralla riippuvat monista erinäisistä tekijöistä. Rajattoman, yksilön roolia painottavan uramallin myötä myös uraliikkuvuuteen vaikuttavien tekijöiden tutkimuksia on leimannut niiden yksilöä korostava näkemys. Tutkimukset ovat keskittyneet yksilöihin, jotka kehittävät uraansa liikkumalla vapaaehtoisesti fyysisten ja psyykkisten esteiden lomassa henkilökohtaisia kykyjä apunaan käyttäen. Tällaisia yksilöä korostavia tutkimuksia onkin kritisoitu siitä, että ne aliarvioivat rakenteellisten rajoitteiden, kuten työmarkkinatilanteen, institutionaalisten sääntöjen ja organisaatiopoliikan vaikutuksen ihmisten urakäyttäytymiseen. (Forrier ym. 2009: 740.)

Vaikka urat ovat nykyään joustavampia, on kuitenkin hyväksyttävä se tosiasia, että uraliikkuvuuteen vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi edelleen myös rakenteelliset tekijät (Hirsch & Shanley 1996; Feldman 2002). Urakäyttäytymistä siis ohjaavat niin ympäristötekijät ja niitä koskevat kokemukset ja uskomukset kuin yksilölliset taipumukset ja ratkaisut – sekä suoraan että välillisesti (Lähtenmäki 1995: 152).

3.5.1. Forrierin, Selsin ja Stynenin malli

Forrier ym. (2009) ovat esittäneet teoreettisen mallin, joka ottaa huomioon nämä kaksi liikkuvuuteen vaikuttavaa seikkaa. Malli, joka on esitetty kuviossa 5, todistaa yksilöllis-

ten ja rakenteellisten tekijöiden vuorovaikutuksen merkityksen yksilön uran liikkuvuusmahdollisuuksiin ja työroolien varsinaisiin muutoksiin. Mallissa työroolin muutoksiin viitattaessa nojataan Nicholsonin ja Westin (1988) esittämään typologiaan, jonka mukaan *työroolin muutos* voi tarkoittaa muutosta työnantajassa, statuksessa ja/tai toiminnossa. Uran muotoutumiseen vaikuttavat samanaikaisesti niin yksilöllisestä liikkuvuus pääomasta kuin rakenteellisista riskeistä ja mahdollisuuksista. Malli esittää, että näiden seikkojen vuorovaikutus saattaa johtaa liikkuvuuteen eli työroolin muutokseen. Sen, kuinka ja miksi ihmiset lopulta muuttavat työrooliaan roolista A rooliin B, selittävät kolme eri tekijää, joita käytetään erityisesti työntekijöiden vaihtuvuutta käsittelevässä kirjallisuudessa. Ne ovat henkilön halu muuttaa roolia, liikkuvuuden helppous sekä yllättävät tapahtumat. Tutkijat painottavat, että mallia tulisi käyttää vain yleisenä viitekehyksenä, joka osoittaa kuinka rakenne ja liikkuvuus pääoma saattavat yhteisesti vaikuttaa yksilön uraliikkuvuuteen. (Forrier ym. 2009.)

Mallissa *liikkuvuus pääomalla* tarkoitetaan henkilön ominaisuuksia, jotka vaikuttavat uraan. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa yksilön taidot ja kyvyt, tieto, pätevyys sekä asenteet, jotka vaikuttavat yksilön uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Liikkuvuus pääoma jaetaan mallissa neljään eri ulottuvuuteen, joita ovat henkinen pääoma, sosiaalinen pääoma, itsetuntemus sekä sopeutumiskyky.

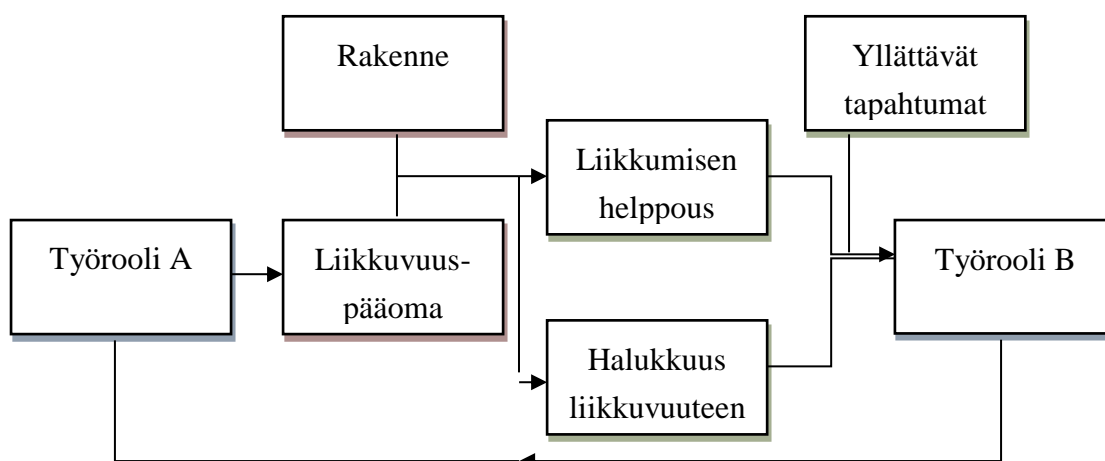
Laajuus, jolla tietyllä liikkuvuus pääomalla varustettu henkilö kohtaa mahdollisuuksia tai riskejä ulkoisilla tai sisäisillä työmarkkinoilla, riippuu rakenteellisista tekijöistä. Tämä *mahdollisuuksien ja riskien rakenne* on puolestaan tulosta työmarkkinoiden kysynnästä sekä mekanismeista, jotka vaikuttavat kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen näillä työmarkkinoilla. Mekanismeilla tarkoitetaan muun muassa työmarkkinoiden segmentointia, työvoimakuluja, arvoja ja normeja sekä institutionaalisia kannustimia ja esteitä.

Liikkuvuuden helppouden Forrier ym. (2009) määrittelevät Marchin ja Simonin (1958) tavoin yksilön kykyyn havaita saatavissa olevia työmahdollisuuksia. He haluavat painottaa keskittyvänsä nimenomaan yksilön käsitykseen todellisen liikkuvuuden helppouden sijaan, sillä yksilön toimintaa ohjaa useimmiten hänen käsityksensä tilanteesta todellisen tilanteen sijaan. Henkilön käsitys helppoudesta on puolestaan todettu olevan yhteydessä saatavilla oleviin työrooleihin, jotka ovat näkyvästi esillä henkilölle ja joihin hänellä on pätevyys.

Se, muuttaako yksilö työrooliaan vai pysyykö hän samoissa tehtävissä, ei riipu pelkästään liikkuvuuden helppoudesta vaan myös hänen halukkuudestaan liikkuvuuteen.

Vaikka *halukkuus liikkuvuuteen* on pitkälti riippuvainen yksilöllisiin tekijöihin luettavasta itsetietoisuudesta, rakenteellisilla tekijöillä saattaa olla yllättävänkin suuri rooli tässä asiassa. Esimerkiksi taloudelliset tilanteet vaikuttavat huomattavan paljon ihmisten halukkuuteen kokeilla uusia liikkuvuusmahdollisuuksia (Ng ym. 2007).

Yllättävät tapahtumat voivat viitata tapahtumiin työ ulkopuolella, henkilökohtaisiin muutoksiin työsuhteessa tai yritykseen vaikuttaviin tapahtumiin. Esimerkki työn ulkopuolisista, liikkuvuuteen vaikuttavista tapahtumista on muutto puolison työpaikkakunnan muutoksen vuoksi. Ylennyksien saamatta jäämiset, kiistat ja irtisanomiset ovat puolestaan esimerkkejä henkilökohtaisista muutoksista työsuhteessa. Myös työnantajayrityksessä tapahtuvat muutokset kuten konkurssit ja fuusiot vaikuttavat luonnollisesti uraliikkuvuuteen.



Kuvio 5. Yksinkertaistettu malli Forrierin ym. (2009) viitekehyksestä.

3.5.2. Ngn, Sorensenin, Ebyn ja Feldmanin malli

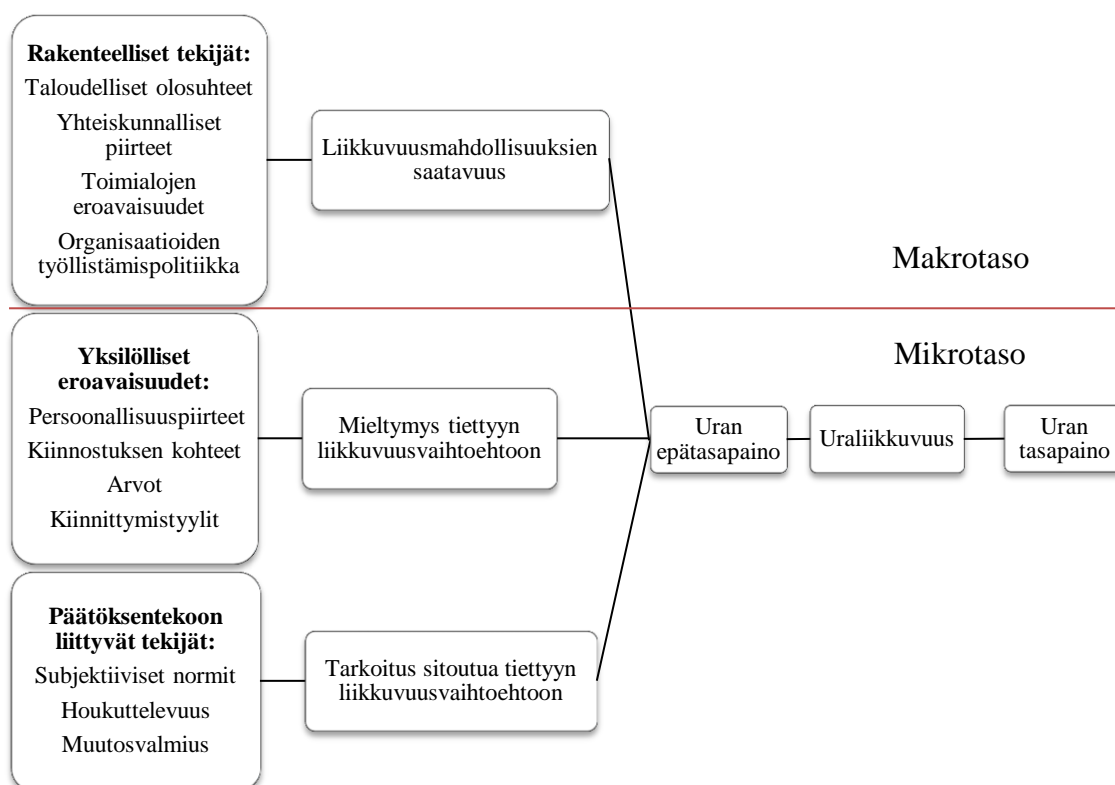
Ng ym. (2007) ottavat hieman toisenlaisen lähestymistavan uraliikkuvuuteen johtaviin tekijöihin, joskin myös heidän mallissaan on jaottelu yksilöllisiin ja rakenteellisiin tekijöihin. Heidän mukaansa urat koostuvat tasapainon ja uramuutosten peräkkäisistä jaksoista. Jokaisen liikkuvuusjakson jälkeen yksilö sopeutuu uuteen asemaansa ja saavuttaa näin uuden tasapainopisteen, jossa hän tuntee olonsa mukavaksi, eikä tunne tarvetta työn muutokseen. Se, koska henkilö siirtyy tästä tasapainopisteestä epätasapainon tilaan, riippuu monista eri tekijöistä. Nämä tekijät voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri luokkaan: rakenteellisiin tekijöihin, yksilöllisiin eroavaisuuksiin sekä päätöksentekoon liit-

tyviin tekijöihin. On huomattava, että uraliikkuvuuteen vaikuttavat samanaikaisesti kaikki nämä tekijät, ja jonkin tekijän huomiotta jättäminen saattaa johtaa uraliikkuvuuden vaillinaiseen ymmärrykseen. Lisäksi on huomattava, että tekijät ovat vahvasti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Esimerkiksi rakenteelliset tekijät voivat vaikuttaa yksilön mielenkiintoon tietentyypistä uraa kohtaan. (Ng ym. 2007: 366–367.) Viitekehys on esitetty kuviossa 6.

Rakenteelliset tekijät vaikuttavat liikkuvuusmahdollisuuksien saatavuuteen merkittävästi. Taloudelliset olosuhteet, yhteiskunnalliset piirteet, toimialojen eroavaisuudet ja organisaatioiden työllistämispoliitikat ovat rakenteellisten tekijöiden neljä pääryhmää, jotka vaikuttavat oleellisesti työpaikkojen saatavuuteen työmarkkinoilla. On tärkeää huomata, että työpaikkojen saatavuus on välttämätön, mutta ei kuitenkaan riittävä seikka henkilöiden uraliikkuvuuteen motivoinnissa. Työmahdollisuudet myötävaikuttavat uraliikkuvuuteen, mutta ihmiset kiinnittävät huomiota tiettyihin liikkuvuusmahdollisuuksiin enemmän kuin toisiin, mikä johtuu suurelta osin yksilöllisistä eroavaisuuksista. (Ng ym. 2007: 368–371.)

Yksilölliset eroavaisuudet vaikuttavat siihen, millaista uraliikkuvuustyyppiä kukin henkilö pitää mielekkäänä. Ne voidaan jakaa myös neljään eri pääryhmään, joita ovat persoonallisuuden piirteet, uraan liittyvät kiinnostuksen kohteet, arvot ja kiinnittymistyylit. Liikkuvuusmahdollisuuksia, jotka eivät ole linjassa yksilön mieltymysten kanssa, ei välttämättä oteta vakavasti ja täten jäävät huomiotta. Muun muassa Hollandin (1985) uraorientaatioteoria ja Scheinin (1990) ura-ankkuriteoria korostavat yksilön ominaisuuksien vaikutuksia uran muotoutumiseen. Uratutkimuksissa persoonallisuuspiirteet ja uraorientaatiot ovat saaneet huomattavasti enemmän huomiota kuin arvot ja kiinnittymistyylit. Arvojen ja kiinnittymistyylien voidaan kuitenkin katsoa olevan huomattavan merkittävässä asemassa uraliikkuvuuden kannalta. Arvojen uskotaan olevan suurin käyttäytymiseen vaikuttava tekijä, sillä ne muovaavat yksilöiden tapoja havaita ja käsitellä ulkoisia ärsykeitä sekä toimia tilanteissa niiden pohjalta. Täten arvoilla voidaan olettaa olevan suuri rooli myös uraliikkuvuuspäätöksiä tehtäessä, erityisesti nykyisessä, itseohjautuvuutta korostavassa ympäristössä. Kiinnittymistyyli voidaan määritellä ihmisen taipumukseksi tehdä vahvoja siteitä tiettyihin asioihin (Bolwby 1977: 201). Ne kehittyvät jo lapsuudessa ja ovat tärkeitä elämässä vaikuttaen muun muassa ihmisen tunteisiin, käyttäytymiseen ja havainnointikykyyn (Collins 1996). Koska liikkuvuus työstä toiseen sisältää sekä kiinnittymistä että irrottautumista töistä, kiinnittymistyyleillä on suuri merkitys työmuutosten valinnassa. (Ng ym. 2007: 371–376.)

Päätöksentekoon liittyvät tekijät puolestaan viime kädessä päättävät, toteutuuko liikkuvuus vai ei. Tämä päätöksentekoon liittyvä ulottuvuus voidaan katsoa jakautuvan kolmeen eri tekijään: subjektiivisiin normeihin, liikkuvuuden houkuttelevuuteen sekä muutosalmiuteen. Nämä tekijät voivat yhdessä vaikuttaa tietyn liikkuvuustyyppin esiintyvyyteen. Esimerkiksi yksilöt saattavat seurata yhteiskunnallista trendiä vaihtaa työnantajaa. Taloudellisen tai psykologisen valmiuden puute voi kuitenkin olla työnantaja-vaihdon esteenä. (Ng ym. 2007: 376–378.)



Kuvio 6. Ngn, Sorensenin, Ebyn ja Feldmanin (2007) viitekehys.

3.6. Työ- ja yksityiselämän tasapaino uraliikkuvuutta selittävänä tekijänä

Kuten jo aiemmin on todettu, työ- ja yksityiselämän tasapainolla on monien tutkimusten mukaan selviä yhteyksiä uraan. Työ- ja yksityiselämän tasapainon ja uraliikkuvuuden välinen yhteys on kuitenkin jäänyt tutkimuksessa erittäin vähälle huomiolle. Aiheesta on tehty aiemmin vain muutamia tutkimuksia. Sekä Forrierin ym. (2009) että Ngn ym. (2007) mallit uraliikkuvuuteen johtavista seikoista eivät tunnista työ- ja yksityiselämän

tasapainon merkitystä uraliikkuvuuteen vaikuttajana. Forrierin ym. (2009) ja Ngn ym. (2007) malleista poiketen, Feldman & Ng (2007) korostavat henkilökohtaisen elämän merkitystä uraliikkuvuuteen vaikuttajana. Huomattava osa tutkimuksista onkin löytänyt todisteita sille, että uraliikkuvuuteen vaikuttavat enemmän työhön liittymättömät seikat, kuten työ- ja yksityiselämän tasapaino, sukupuoliroolit, ikä ja perhetilanne kuin siihen kuuluvat asiat, esimerkiksi palkka, koulutus, työsuhteen tyyppi ja sosiaaliset edut (Feldman & Ng 2007; Carnicer ym. 2003; Carnicer ym. 2004). Täten työ- ja yksityiselämän tasapainon voidaan nähdä olevan merkittävässä asemassa uraliikkuvuutta selittävänä tekijänä.

Vaikka monet tutkimukset ovat vahvistaneet työ- ja yksityiselämän merkitystä uraliikkuvuuteen vaikuttajana, se, miten työ- ja yksityiselämän tasapainon tila selittää uraliikkuvuutta, on jäänyt varsin epäselväksi ja ristiriitaiseksi. Esimerkiksi Carnicerin ym. (2003: 216) tutkimuksen mukaan työ- ja yksityiselämän konfliktit vaikuttavat negatiivisesti uraliikkuvuuteen. Feldman ja Ng (2007: 360) ovat puolestaan esittäneet, että työ- ja yksityiselämän konflikteista kärsivät henkilöt joko vaihtavat työnantajaa tai vetäytyvät työelämästä kokonaan. Työn aiheuttamien konfliktit aiheuttavat Feldmanin ja Ngn (2007: 360) mukaan siis ulkoista uraliikkuvuutta. Tätä tutkimustulosta puoltavat myös monien muiden tutkijoiden saamat tulokset, joiden mukaan sekä työn aiheuttamat konfliktit yksityiselämässä että yksityiselämän aiheuttamat konfliktit työelämässä johtavat usein haluun vaihtaa työnantajaa (Carnicer ym. 2004; Greenhaus, Parasuraman & Collins 2001; Powell & Greenhaus 2010: 1027). Työ- ja yksityiselämän roolien positiivisen yhteisvaikutuksen yhteyttä organisaation vaihtohalukkuuteen ovat tutkineet Wayne ym. (2006) sekä McNall ym. (2010). Wayne ym. (2006: 456–458) tulivat tutkimuksessaan tuloksiin, joiden mukaan perheroolin positiivinen vaikutus työrooliin korreloi negatiivisesti halukkuuteen vaihtaa työnantajaa. Työroolin positiivisen vaikutuksen perherooliin ei todettu vaikuttavan henkilön haluun vaihtaa työnantajaa. Sen sijaan McNall ym. (2010: 389) eivät havainneet minkäänlaista yhteyttä kumpaankaan suuntaan roolien positiivisen yhteisvaikutuksen ja organisaation vaihtohalukkuuden välillä.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että työ- ja yksityiselämän tasapainon tilan vaikutus uraliikkuvuuteen on jäänyt tutkimuksessa varsin epäselväksi. Työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteys uraliikkuvuuteen tutkimuksissa kyllä tunnistetaan, mutta yhteyden laadusta on saatu osittain ristiriitaisia tuloksia. Tämä saattaa johtua aiheen vähäisen tutkimuksen ohella esimerkiksi työ- ja yksityiselämän tasapainon sekä uraliikkuvuuden mittaamiseen liittyvästä problematiikasta. Tutkimuksissa työ- ja yksityiselämän tasapainoa lähestytään lähes poikkeuksetta työ- ja yksityiselämän konfliktien näkökulmasta,

vaikka yhtä tärkeää olisi ottaa huomioon myös työ- ja yksityiselämän roolien positiivisen yhteisvaikutuksen näkökulma (Eby ym. 2005: 180–181). Uraliikkuvuuden mittaamisessa puolestaan on kysytty konkreettisia, fyysisiä uramuutoksia, joita henkilö on tehnyt aiemmin urallaan tai vaihtoehtoisesti henkilön kokemaa organisaation vaihtohalukkuutta, jossa tarkastelun kohteena on halu vaihtaa työnantajaa ja jossa jätetään uraliikkuvuuden suunta huomioimatta. Henkilön kokemia senhetkisiä valmiuksia ja mahdollisuuksia uraliikkuvuuteen mittaava psykologinen uraliikkuvuus on sen sijaan jätetty tutkimuksissa kokonaan huomiotta, kenties sen mittaamisen haastavuuden vuoksi. Tutkimuksia on siis leimannut liiaksikin työ- ja yksityiselämän konfliktit ja niiden vaikutukset aiemmin toteutuneeseen uraliikkuvuuteen tai organisaation vaihtohalukkuuteen.

Tähän lähestymistapaan voidaan nähdä kuitenkin liittyvän perustavanlaatuisia ongelmia. Näistä suurin lienee se, että tutkimuksissa työ- ja yksityiselämän tasapainoa mitattaessa on kysytty senhetkistä tasapainon tilaa, kun taas uraliikkuvuuden mittaamisessa on keskitytty menneisyyteen. Tutkimuksissa ei siis ole otettu huomioon työ- ja yksityiselämän tasapainon jatkuvasti muuttuvaa, epästabiilia, luonnetta. Esimerkiksi menneisyydessä tapahtuneen uramuutoksen aikana työ- ja yksityiselämän tasapainon tila on voinut olla täysin erilainen kuin tutkimuksen kyselyhetkellä. Työnantajan vaihtohalukkuuden mittaaminen puolestaan ottaa huomioon vain halun liikkua organisaation ulkopuolelle, eikä täten ota huomioon uraliikkuvuuden monisuuntaisuutta. Työ- ja yksityiselämän tasapainon tilan positiivisen ja negatiivisen puolen sekä psyykkisen uraliikkuvuuden välisen yhteyden tutkiminen olisi siis tarkoituksenmukaisempaa ja mielekkäämpää, sillä kumpaakin muuttujaa mitattaessa voidaan keskittyä tiettyinä ajankohtana vallitseviin käsityksiin tasapainon sekä psykologisen uraliikkuvuuden tiloista.

4. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä, joilla havainnot kerätään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 178). Tässä luvussa käydään yksityiskohtaisesti läpi tutkimuksessa käytetyt menetelmät sekä selvitetään, miten empiirinen tutkimus suoritettiin. Aluksi otetaan katsaus valittuun tutkimusotteeseen eli tilastolliseen tutkimukseen, minkä jälkeen siirrytään tarkastelemaan tässä tutkimuksessa käytettyä aineistoa ja sen keruumenetelmää sekä tutkimuksen kulkua. Tämän jälkeen käydään läpi yksityiskohtaisesti tutkimuksessa käytetyt mittarit ja muuttujat. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta – reliabiliteettia ja validiteettia.

4.1. Tilastollinen tutkimus

Tilastollinen eli *kvantitatiivinen* tutkimus tarkoittaa nimensä mukaisesti määrällistä tutkimusta (Heikkilä 2008: 16). Tilastollisen tutkimuksen juuret ovat luonnontieteissä, mutta tutkimusotetta käytetään laajalti myös sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Taustalla on *realistinen ontologia*, jossa todellisuus koostuu objektiivisesti havaittavista tosiasioista. Filosofinen suuntaus ajattelutavan takana on *looginen positivismi*, jonka mukaan kaikki tieto pohjautuu suoriin aistihavaintoihin ja näihin havaintoihin perustuvasta loogisesta päättelystä. Tilastolliseen tutkimukseen kuuluvat olennaisena osana johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, käsitteiden määrittely, mahdollisten hypoteesien esittäminen sekä päätelmien teko tilastolliseen analysointiin perustuen (Hirsjärvi ym. 2007: 135–136.). Tilastollisen tutkimusotteen avulla voidaan selvittää lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä, asioiden välisiä riippuvuuksia ja tutkittavissa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia sekä pyritään tekemään yleistyksiä tilastollisen päättelyn avulla. Ilmiöitä pyritään havainnollistamaan numeerisen tiedon pohjalta esimerkiksi taulukoin ja kuvioin. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi menetelmän käyttäminen edellyttää kuitenkin riittävän suurta ja edustavaa otosta. (Heikkilä 2008: 16.) Tämän tutkimuksen aineiston analysoimiseksi valittiinkin tilastollinen tutkimusote, sillä tutkittava ilmiö on riittävän täsmentynyt, ja ilmiöön liittyvät käsitteet on määriteltä sellaisella kattavuudella, että niitä voidaan tarkastella ja mitata tilastollisin menetelmin. Lisäksi tutkimukseen saadun valmiin aineiston luonne mahdollisti ilmiöiden tilastollisen tarkastelun.

4.2. Tutkimuksen aineisto

Tutkimuksen aineistona on käytetty jo olemassa olevaa aineistoa. Kyseessä on siis ulkopuolisen tahon keräämä aineisto, jota kutsutaan myös sekundaariaineistoksi (Hirsjärvi 2007: 181). Kyselytutkimuksen käytännön suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat Vaasan yliopiston Johtamisen yksikön kielen ja uran välistä yhteyttä selvittävät tutkijat. Aikaisemmin jo analysoidun aineiston tutkiminen on perusteltua tässä tapauksessa erityisesti sillä perusteella, että tutkimuksen aineistoa analysoidaan kokonaan uudelleen aineiston alkuperäisestä käyttötarkoituksesta poikkeavasta näkökulmasta. Kyseessä olevan survey-tutkimuksen aineiston laajuus mahdollisti sen käytön alkuperäisestä tutkimusta poikkeavaan tarkoitukseen.

Aineisto on kerätty kyselylomaketutkimuksella, sillä se on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoa suurelta joukolta (Heikkilä 2004: 19). Kyselylomaketutkimukset voidaan jakaa kahteen eri tutkimusasetelmaan: poikittaistutkimukseen eli poikkileikkaustutkimukseen sekä pitkittäistutkimukseen eli seurantatutkimukseen (Hirsjärvi ym. 2007: 173). Tässä tutkimuksessa kyseessä on poikittaistutkimus, sillä aineisto on kerätty yhdessä ajankohdassa useilta vastaajilta. Poikittaistutkimus sopii perustellusti työ- ja yksityiselämän tasapainon sekä uraliikkuvuuden välisen yhteyden selvittämiseen, sillä tarkoituksena on selvittää kahden ilmiön välistä korrelaatiota (Vastamäki 2007: 126).

Tutkimusaineiston on edustettava tilastollisesti havaintoyksiköiden muodostamaa perusjoukkoa, joista tutkija haluaa tietoja. Kun kysely toteutetaan koko perusjoukolle, kyseessä on kokonaistutkimus. Tutkimuksissa on kuitenkin harvoin mahdollista tutkia koko perusjoukkoa, jolloin perusjoukosta on poimittava edustava otos. Otosaineiston perusteella tehtävän tutkimuksen pyrkimyksenä on kuitenkin tehdä otoksesta yleistyksiä koko perusjoukkoa koskien. (Hirsjärvi ym. 2007: 175.) Otantamenetelmiä on olemassa monia erilaisia, joista yleisimpiä ovat satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta ja ryväotanta. Sopivan otantamenetelmän löytäminen on erittäin tärkeää edustavan otoksen varmistamiseksi. (Heikkilä 2008: 36.)

Tutkimusaineisto kerättiin Vaasan yliopiston ylläpitämällä sähköisellä kyselylomakejärjestelmällä (e-lomake) vuoden 2012 elokuussa. Aineisto kerättiin Vaasan yliopiston Levón-instituutin ylläpitämällä sähköpostilistalla olleilta henkilöiltä. Kutsu kyselylomakkeelle toimitettiin **1489** henkilölle sähköpostitse, sillä Internetin välityksellä on suhteellisen helppoa, nopeaa ja edullista saavuttaa suuri potentiaalinen vastaajajoukko. Lisäksi, sähköistä vastausmuotoa käytettäessä poistuvat aineiston syötössä helposti tapah-

tuvat virheet. Kyselyyn vastaaminen tapahtui käytännössä kirjautumalla kyselyyn sähköpostiviestin yhteydessä olleen linkin kautta. Kyselyyn vastasi yhteensä **177** henkilöä, jolloin kokonaisvastausprosentiksi tuli **12 %**. Aineiston lopulliseksi kooksi muodostui **173**, sillä aineistosta poistettiin niiden henkilöiden vastaukset, jotka eivät kuuluneet kohderyhmään (yrittäjät, eläkeläiset, työttömät) ja jotka eivät olleet täyttäneet kyselylomaketta oikein.

4.3. Mittarit ja muuttujat

Kyselylomake on laadittu osaksi olemassa olevien mittareiden pohjalta, mutta osa mittaristosta on luotu erikseen kyselylomaketta varten. Kyselylomake sisälsi seitsemän eri osaa, jotka ovat: A. kielitaito, B. yksilönä työyhteisössä, C. uraliikkuvuus, D. yleiset ura-asetteet, E. uratytyväisyys, F. työn ja yksityiselämän tasapaino ja G. taustatiedot. Tässä tutkimuksessa on keskitytty ainoastaan kyselylomakkeen uraliikkuvuutta ja työ- ja yksityiselämän tasapainoa käsitteleviin osioihin, taustatiedot luonnollisesti huomioiden. Kyselylomakkeen kaikissa uraliikkuvuutta ja työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevissa kysymyksissä on käytetty asenneasteikkoa, sillä se soveltuu usein hyvin kyselyihin, jotka mittaavat asenteita ja mielipiteitä (Valli 2007: 115) Tarkemmin sanottuna kyseessä on seitsemänportainen Likertin asteikko, jossa toisena ääripäänä on *1 = täysin eri mieltä* ja toisena ääripäänä *7 = täysin samaa mieltä*. Lopun taustatekijöitä koskevissa kysymyksissä on käytetty lähinnä valmiita vastausvaihtoehtoja antavia eli suljettuja kysymyksiä, mutta myös joitakin avoimia ja sekamuotoisia kysymyksiä. Tässä tutkimuksessa käytetyt kyselylomakkeen osa-alueet on esitetty liitteessä 1. Seuraavaksi tarkastellaan hieman tarkemmin tutkimuksessa käytettyjä työ- ja yksityiselämän tasapainon sekä uraliikkuvuuden mittareita.

4.3.1. Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittaaminen

Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittari perustuu Fischerin, Bulgerin ja Smithin (2009) laatimaa mittariin, *Work/nonwork interference and enhancement*, joka on käännetty suomeksi. Mittarista, joka koostui 17 väittämästä, on poistettu neljä väittämää kyselylomakkeen tiivistämiseksi sillä perusteella, että niiden faktorilataukset eivät olleet yhtä korkeita kuin muiden väittämien. Näin ollen aineistonkeruussa on käytetty mittaria, joka käsittää 13 väittämää. Mittari koostuu neljästä eri työ- ja yksityiselämän tasapainon vaikuttavasta ulottuvuudesta:

1. työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään (work interference with personal life)
2. yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön (personal life interference with work)
3. työn positiivinen vaikutus yksityiselämään (work enhancement of personal life)
4. yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön (personal life enhancement with work)

Näistä ensimmäistä ulottuvuutta mitattiin neljällä eri väittämällä, esim. ”Henkilökohtainen elämäni kärsii työn vuoksi”. Toisen ulottuvuuden mittaamisessa käytettiin kolmea väittämää, esim. ”Olen liian väsynyt ollakseni tehokas työssäni sen vuoksi mitä on meillä henkilökohtaisessa elämässäni”. Kolmannen ulottuvuuden mittaaminen tapahtui kolmen väittämän avulla, josta esimerkkinä ”Asiat joita teen töissä auttavat minua järjestelemään henkilökohtaisia ja käytännöllisiä asioita kotona”. Neljättä ulottuvuutta mitattiin niin ikään kolmella väittämällä, esim. ”Henkilökohtainen elämäni antaa minulle energian tehdä työtäni”.

4.3.2. Psykologisen uraliikkuvuuden mittaaminen

Kyselylomakkeen uraliikkuvuutta käsittelevässä osassa on kysytty henkilön kokemia valmiuksia ja mahdollisuuksia uraliikkuvuuteen eli psykologista uraliikkuvuutta. Mittari on laadittu erikseen kyselylomaketta varten, sillä tarkoituksenmukaista ja vakiintunutta mittaria uraliikkuvuuden psykologiseen puoleen ei kirjallisuudessa ollut saatavilla. Psykologista uraliikkuvuutta on tarkasteltu ennen kaikkea sisäisen ja ulkoisen uraliikkuvuuden näkökulmista, joita käytetään yleisesti uraliikkuvuuden tutkimuksissa. Työnantaja-ulottuvuuden lisäksi väittämässä on otettu kuitenkin huomioon myös toimintoihin ja statukseen liittyvän uraliikkuvuuden eli vertikaalisen ja horisontaalisen uraliikkuvuuden näkökulmat. Näiden ohella lomakkeessa kysyttiin valmiuksia ulkomailla työskentelyyn eli kansainvälistä uraliikkuvuutta, joka on kasvattanut merkitystään globalisaation myötä (Inkson & Thorn 2010: 267). Asetetut kysymykset kattavat täten siis kaikki uraliikkuvuuteen liittyvät kirjallisuudessa esitetyt ulottuvuudet.

Uraliikkuvuuden mittari koostuu yhteensä 16 kysymyksestä. Osassa kysymyksistä on tiedusteltu kielen ja kulttuurin vaikutusta uraliikkuvuuteen, mikä ei ole tämän tutkimuksen kannalta olennaista. Kun nämä kysymykset poistetaan, saadaan mittarista 11 kysymyksen pituinen. Mittarissa on kysytty kysymyksiä, kuten ”Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä korkeampaan asemaan nykyisellä työnantajallani”, ”Koen, että minulla on paremmat mahdollisuudet kehittää uraani nykyisen työnantajani ulkopuolella kuin nykyisellä työnantajallani” ja ”Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä pitempiaikaiselle ulkomaan työskentelyjaksolle”.

4.4. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus on silloin onnistunut, kun sen avulla saadaan luotettavia vastauksia annettuihin tutkimuskysymyksiin. Koska tutkimuksen tarkoituksena on antaa mahdollisimman totuudenmukaista tietoa, tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu on olennainen osa tutkimusta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden mittareina käytetään ennen kaikkea tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. (Heikkilä 2008: 29.) Näihin hyvän tutkimuksen perusvaatimuksiin perehdytään seuraavaksi sekä otetaan kantaa tämän tutkimuksen luotettavuuteen.

4.4.1. Tutkimuksen validiteetti

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys kuvaa sitä, missä määrin tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan sitä, mitä sen oli tarkoituskin mitata. Mittari on validi, kun se mittaa tutkimusongelman kannalta oikeita asioita siten, että mittaamisessa ei tapahdu systemaattisia virheitä. Validiteetti liittyy tutkimukseen liittyvään teoriaan ja sen käsitteisiin, ja se jaetaan tavallisesti sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. *Sisäisellä validiteetilla* viitataan siihen, miten mittaukset vastaavat tutkimuksen teoriaosassa esitettyjä käsitteitä. (Heikkilä 2008: 29–30, 186.) Tutkimuksen sisäistä validiteettia voidaan tarkastella monilla eri tavoilla. Sisäinen validiteetti voidaan jakaa esimerkiksi sisällön validiteettiin, rakennevaliditeettiin ja kriteerivaliditeettiin. Tässä tutkielmassa sisäistä validiteettia tarkastellaan sisällön validiteetin ja käsitevaliditeetin kautta. Sisällön validiteetti on mittauksen käsitteellinen tai teoreettinen ominaisuus. Sisällön validiteetilla tarkastellaan sitä, ovatko mittarissa käytetyt käsitteet teorian mukaisia ja oikein operationalisoituja sekä sitä, kattavatko käsitteet kyseessä olevan ilmiön riittävän laajasti. Käsitevaliditeetti puolestaan liittyy tutkimuksessa käytettyihin yksittäisiin käsitteisiin sekä niiden operationalisointiin. Mikäli käsitettä mittaavat osiot mittaavat muuttujien taustalla olevaa taustamuuttujaa, kyseisten osioiden tulee korreloida systemaattisemmin kuin muiden muuttujien kanssa. (Metsämuuronen 2007: 115-119.)

Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan puolestaan sitä, että myös muut tutkijat tulkitsevat tutkimuksessa saadut tulokset samalla tavoin. Ulkoista validiutta voidaan tarkastella pohtimalla sitä, kuinka yleistettävä tutkimus on. Tutkimuksen yleistettävyyttä puolestaan voidaan arvioida suurimmassa määrin otannan tekemiseen liittyvällä pohdinnalla. (Metsämuuronen 2007: 115.) Koska validiteettia on hankala tarkastella jälkikäteen, se on varmistettava etukäteen huolellisesti suunnitellulla tiedonkeruumenetelmällä. Validiteetin varmistamiseksi kyselylomakkeen kysymysten on mitattava oikeita asioita yksise-

litteisesti – kattaen koko tutkimusongelman. Tutkimuksen validiteettia edesauttavat myös perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen sekä korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2008: 29–30, 186.)

Kuten jo aiemmin on todettu, työ- ja yksityiselämän tasapainon mittari perustuu Fischerin, Bulgerin ja Smithin (2009) laatimaan mittariin, *Work/nonwork interference and enhancement*. Kyseisen mittarin käyttöä puoltaa tässä tutkimuksessa ensinnäkin se, että mittarissa otetaan huomioon työ- ja yksityiselämän konfliktien lisäksi myös työ- ja yksityiselämän välinen positiivinen yhteys. Toisekseen, mittari ei rajaa työn ulkopuolista elämää koskemaan vain perhe-elämää, vaan ottaa huomioon myös muut työelämän ulkopuoliset velvollisuudet ja aktiviteetit. Mittari ottaa siis huomioon sen tosiasian, että työn ulkopuolinen elämä ei rajoitu perhe-elämään, vaan se koostuu myös monista muista tekijöistä. Mittari mahdollistaa siis sen käytön niin perheellisten kuin perheettömien työntekijöiden keskuudessa. (Fisher ym. 2009: 453.) Mittarin voidaan täten katsoa olevan sisäisesti validi, sillä kysymykset perustuvat tutkimuksen teoreettisessa esitettyihin käsitteisiin ja teorioihin. Koska mittaria on tutkittu ja sitä on käytetty aiemmin jo monissa tieteellisissä tutkimuksissa (esim. Aziz, Wuensch & Brandon 2010), tässä tutkimuksessa ei ole tarkoituksenmukaista tarkastella tarkemmin mittarin validiteettia.

Uraliikkuvuuden mittari on laadittu erikseen kyselylomaketta varten, koska kirjallisuudessa ei ollut saatavilla vakiintunutta mittaria uraliikkuvuuden psykologisen puolen mittaamiseen. Mittarissa on kysytty henkilön kokemia valmiuksia ja mahdollisuuksia uraliikkuvuuteen, mikä vastaa hyvin psyykkisen uraliikkuvuuden kirjallisuudessa vallitsevaa määritelmää. Lisäksi mittariston kysymykset kattavat kaikki kirjallisuudessa esitetyt uraliikkuvuuden muodot: sisäisen, ulkoisen, vertikaalisen, lateraalisen ja kansainvälisen ulottuvuuden. Nämä seikat puoltavat mittarin sisällöllön validiteettia. Lisäksi mittarin validiteettia tarkasteltiin eksploratiivisen pääkomponenttianalyysin (*Principal Component* -analyysi eli pääkomponenttianalyysi ja *Varimax rotation* -menetelmä) avulla.

Uraliikkuvuus-mittariston pääkomponenttianalyysi:

Uraliikkuvuuden mittaria tarkastellaan monimuuttujamenetelmien perheeseen kuuluvan pääkomponenttianalyysin avulla. Menetelmässä on tarkoituksena ryhmitellä suuri määrä muuttujia muutamaankin tulkittavissa olevaan ryhmään ja tällä tavoin vähentää tutkittavan ilmiön hajanaisuutta. Päämääränä on siis tiivistää informaatiota eli löytää informaatiosta jotain sellaista yhteistä muuttujien väliltä, joka sitoo jollain teoreettisella ja käytännöllisellä tavalla useat muuttujat toisiinsa. (Metsämuuronen 2007: 584.)

Pääkomponenttianalyysi koostuu neljästä eri vaiheesta. Ensin lasketaan muuttujien välinen korrelaatio- tai kovarianssimatriisi, minkä jälkeen syntyneen matriisin perusteella estimoidaan pääkomponenttien lataukset. Tämän jälkeen lataukset rotatoidaan eli kierretään, jonka tarkoituksena on tehdä latauksen paremmin tulkittaviksi. Viimeiseksi kullekin havainnolle voidaan halutessa laskea komponenttipisteet. Komponenttipistemäärä kuvaa sitä, kuinka voimakkaasti kukin henkilö edustaa kutakin pääkomponenttia. Pistemäärää voidaan käyttää jatkoanalyyseissa ja tarkastella esimerkiksi eri ryhmien välisiä eroja pääkomponenttien suhteen. (Metsämuuronen 2007: 583, 589.)

Pääkomponenttimenetelmä soveltuu tilanteeseen, jossa halutaan selvittää, millainen rakenne aineiston perusteella korrelaatiomatriisissa on. Pääkomponenttianalyysin käyttöä uraliikkuvuuden muuttujien tarkastelussa puoltaa lisäksi se, että se sopii tilanteeseen, jossa halutaan vähentää muuttujien määrää ilman taustalla olevaa oletusta teoriasta. Pääkomponenttianalyysiin liittyy kuitenkin muutamia ehtoja, jotka on syytä ottaa huomioon. Ensinnäkin oletuksena on, että muuttujien välillä on aitoja korrelaatioita. Pienet korrelaatiot ja muusta joukosta selvästi erottuvat havainnot eli niin sanotut *outlierit* saattavat johtaa epämielikkäisiin tuloksiin. Outlierit onkin poistettava tulosten vinouden estämiseksi. Toiseksi, muuttujien tulee olla vähintään järjestysasteikollisesti mitattuja, mikä toteutuu uraliikkuvuuden mittarissa. Lisäksi otoksen tulee olla riittävän kokoinen. Riittävänä otoskokona pidetään noin kahtasataa, mutta pienempikin otoskoko riittää, mikäli korrelaatiot muuttujien välillä ovat korkeat. (Metsämuuronen 2007: 584-585.)

Ennen pääkomponenttianalyysin tekemistä on kuitenkin syytä tarkastella korrelaatiomatriisin kuntoisuutta eli sen soveltuvuutta pääkomponenttianalyysiin. Käytetyimpiä kuntoisuutta mittaavia testisuureita ovat *Bartlettin sväärisyystesti* ja *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) -testi*. Bartlettin sväärisyystestin avulla testataan nollahypoteesia, jossa muuttujat eivät korreloi keskenään. Testin tulosta tulkitaan siten, että jos testin Sig. arvo on $< .01$, nollahypoteesi hylätään. Tällöin voidaan todeta, että pääkomponenttianalyysin tekemiselle on hyvät edellytykset, koska muuttujien välillä on riittävästi korrelaatiota. (Karjaluoto 2007: 44-45.) KMO-testissä puolestaan lasketaan suhde korrelaation ja korrelaatio + osittaiskorrelaation välillä. Jos osittaiskorrelaation arvo on pieni, suhde on lähellä arvoa 1. Mitä lähemmäksi arvoa 1 päästään, sitä paremmat edellytykset korrelaatiomatriisilla on pääkomponenttianalyysiin. Testin tulisi antaa kuitenkin vähintään arvon 0.6, jotta komponenttianalyysi on mielekästä suorittaa. (Metsämuuronen 2007: 588.)

Pääkomponenttianalyysissa korrelaatio- tai kovarianssimatriisi hajotetaan, ja siitä koostetaan lineaarisia yhdistelmiä. Tässä matemaattisessa menetelmässä tavoitteena on löytää sellaiset kombinaatiot, jotka parhaiten selittävät muuttujien välistä vaihtelua. Kaikki muuttujat voidaan sijoittaa pääkomponenttien muodostamaan avaruuteen. Muuttujat eivät kuitenkaan yleensä ole täysin optimaalisessa asennossa pääkomponenttien muodostamaan avaruuteen nähden. Ongelman poistamiseksi akseleita käännetään siten, että muuttujat latautuvat mahdollisimman yksikäsitteisesti pääkomponenteille. Tätä toimenpidettä kutsutaan rotaatioksi. (Metsämuuronen 2007: 585.) Rotaatio ei siis juurikaan muuta tuloksia sisällöllisesti, vaan se tekee niistä helpommin tulkittavia. Rotaatiomenetelmät voidaan jakaa kahteen eri luokkaan: suorakulmarotaatiomenetelmiin (orthogonal rotation), joissa pääkomponentit eivät korreloi keskenään sekä vinokulmarotaatiomenetelmiin (oblique rotation), joissa pääkomponenttien korrelointi sallitaan. Rotaatiomenetelmistä käytetyin on *Varimax*, joka kuuluu suorakulmaisiin rotaatiomenetelmiin. Menetelmä pyrkii minimoimaan vahvasti latautuvien muuttujien määrän yksittäiselle pääkomponentille. (Karjaluo 2007: 46.)

Muodostuneiden pääkomponenttien hyvyyttä voidaan tarkastella joko sisällöllisesti tai muuttujien latausten perusteella. Jälkimmäistä komponenttien hyvyyden mittaa kutsutaan *ominaisarvoksi*, jonka laskemisessa huomioidaan kunkin muuttujan lataus kyseisellä pääkomponentilla. Pääkomponentin ominaisarvon olisi hyvä olla vähintään yksi, joskin arvo voi olla pienempikin, mikäli pääkomponentti on helposti tulkittavissa. Myös muuttujakohtaista hyvyyttä voidaan tarkastella sen latausten perusteella, jolloin puhutaan *kommunaliteetista*. Sitä lähemmäksi arvoa 1 kommunaliteetti tulee, mitä voimakkaammin muuttuja latautuu pääkomponentille. Jos muuttujan lataukset eivät ylitä arvoa 0.30 yhdelläkään pääkomponentilla, muuttuja on huono. Tällöin muuttuja kannattaa poistaa pääkomponenttianalyysistä kokonaan. (Metsämuuronen 2007: 587.)

Pääkomponentit yleensä tulkitaan ja nimetään rotaation jälkeen. Pääkomponenttien nimeäminen tapahtuu suurimpien latausten perusteella sisällöllisin perustein. Pääkomponentin nimeksi valitaan siis sellainen nimi, joka kuvastaa mahdollisimman hyvin ja kattavasti latautuneiden muuttujien sisältöä. (Metsämuuronen 2007: 587.)

Tässä tutkimuksessa käytetty uraliikkuvuus-mittaristo sisälsi alun perin 11 muuttujaa. Ensimmäisen komponenttianalyysin perusteella mittaristosta oli poistettava yksi muuttuja, sillä se latautui suhteellisen vahvasti (>0.5) kahdelle pääkomponentille. Tämän jälkeen tehtiin toinen pääkomponenttianalyysi, jonka perusteella jouduttiin poistamaan myös toinen muuttuja. Muuttuja poistettiin, koska muuttujan kommunaliteetti oli heikko

(0.311) ja koska muuttuja latautui kahdelle eri pääkomponentille (lataus >0.3). Lisäksi muuttuja ei sisällöllisesti vastannut pääkomponentin muita muuttujia. Näin muuttujien lopulliseksi määräksi muodostui yhdeksän. Kaiser-Meyer-Olkin -testin (.771) ja Bartlettin sväärisyystestin ($p < 0.0001$) tulosten mukaan korrelaatiomatriisi sopii varsin hyvin pääkomponenttianalyysiin. Muuttujakohtaista hyvyyttä mittaavat kommunaliteetit vaihtelevat välillä 0.535–0.901, mikä osoittaa sen, että muuttujat mittaavat pääkomponentteja hyvin. Pääkomponenttien hyvyyttä mittaava ominaisarvo on kaikilla pääkomponenteilla yli yhden, mitä voidaan pitää ominaisarvon raja-arvona. Ensimmäisellä pääkomponentilla ominaisarvo oli 3,961, toisella pääkomponentilla 2,082 ja kolmannella 1,320. Kaikki kolme pääkomponenttia pystyvät selittämään 81,8 % muuttujien vaihtelusta eli varianssista.

Taulukossa 2 on esitelty muuttujien pääkomponenttirakenne. Taulukosta ilmenee, miten ja kuinka vahvasti muuttujat ovat latautuneet eri pääkomponenteille. Lisäksi taulukossa on esitetty muuttujien kommunaliteetit sekä pääkomponenttien ominaisarvot ja selitysosuudet rotatoinnin jälkeen. Pääkomponentit on nimetty muuttujien sisällön perusteella sisäiseen, kansainväliseen ja ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Näistä sisäisellä uraliikkuvuudella tarkoitetaan uraliikkuvuutta nykyisen työnantajaorganisaation sisällä. Kansainvälisellä uraliikkuvuudella viitataan valmiuteen siirtyä töihin ulkomaille, riippumatta siitä vaihtuuko työnantaja vai ei. Ulkoinen uraliikkuvuus mittaa puolestaan valmiutta vaihtaa työnantajaa.

Taulukko 2. Uraliikkuvuus-mittariston pääkomponenttirakenne.

PÄÄKOMPONENTIT JA MUUTTUJAT	Pääkomponentit ja lataukset			Kommunaliteetti
	1	2	3	
1. Sisäinen uraliikkuvuus				
1. Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä toiseen toimintoon nykyisellä työnantajallani.	0,922			0,889
2. Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä toiseen ryhmään/tiimiin nykyisellä työnantajallani.	0,916			0,868
3. Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä toiseen samantasoiseen tehtävään nykyisellä työnantajallani.	0,913			0,864
4. Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä korkeampaan asemaan nykyisellä työnantajallani.	0,822			0,719
2. Kansainvälinen uraliikkuvuus				
5. Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä pitempiaikaiselle ulkomaan työskentelyjaksolle.		0,911		0,862
6. Minulla on hyvät mahdollisuudet lyhytaikaiseen työskentelyyn ulkomailla.		0,906		0,835
7. Minulla on hyvät mahdollisuudet ylennykseen nykyisen työnantajani ulkomaan yksikössä.		0,642		
3. Ulkoinen uraliikkuvuus				
8. Tunnen houkutusta vaihtaa työnantajaa.			0,947	0,901
9. Koen, että minulla on paremmat mahdollisuudet kehittää uraani nykyisen työnantajani ulkopuolella kuin nykyisellä työnantajallani.			0,932	0,891
Ominaisarvo	3,961	2,082	1,32	
Selitysosuus (yht. 81,807 %)	37,36 %	61,57 %	20,24 %	

4.4.2. Tutkimuksen reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan toistettavuutta eli kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittari on sisäisesti reliabeli, kun mittaustulokset ovat samat kun sama tilastoyksikkö mitataan useampaan kertaan. Tutkimus on ulkoisesti reliabeli, kun mittaukset on toistettavissa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Reliabiliteettia voidaan tarkastella mittauksen jälkeen, jolloin kiinnostuksen kohteena on kahden riippumattoman mittauksen korrelaatio. Reliabiliteetin mittaaminen tapahtuu käytännössä siten, että samaa asiaa mitataan kahdella tai useammalla kysymyksellä, minkä jälkeen lasketaan kysymysten välinen korrelaatiokerroin. (Heikkilä 2008: 30, 187.) Käytetyin reliabiliteettia mittaava kerroin lienee *Cronbachin alfa*, joka perustuu mittauksen sisäiseen yhtenevyyteen eli konsistenssiin (Metsämuuronen 2005: 102). Cronbachin alfa voi saada arvoja välillä 0–1. Mitä lähempänä lukua yksi kerroin on, sitä korkeampi reliabiliteetti, eli sitä vahvemmin mittarin osiot mittaavat samaa asiaa. Riittävän suurelle reliabiliteetille ei ole olemassa mitään yksiselitteistä rajaa, mutta mielellään reliabiliteetin tulisi ylittää 0,7. (Heikkilä 2008: 30, 187.)

Uraliikkuvuusmittariston pääkomponenttianalyysin perusteella uraliikkuvuuden ulottuvuuksille muodostettiin summamuuttujat. Uraliikkuvuusmittariston muuttujien Cronbachin alfa-kertoimet on esitetty taulukossa 3. Kuten taulukosta huomaa, sisäisen uraliikkuvuuden alfa-kertoimen on 0,933, kansainvälisen uraliikkuvuuden 0,805 sekä ulkoisen uraliikkuvuuden 0,884. Kaikkien kolmen pääkomponentin alfa-kertoimet siis ylittävät selvästi hyväksyttävän tason (0,70).

Taulukko 3. Uraliikkuvuusmittariston reliiäabelius.

PSYKOLOGINEN URALIKKUVUUS	Cronbachin alfa
Summamuuttujat	
Sisäinen uraliikkuvuus	0,933
Kansainvälinen uraliikkuvuus	0,805
Ulkoinen uraliikkuvuus	0,884

Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittaristo mittaa neljää osa-aluetta: työn negatiivista vaikutusta yksityiselämään, yksityiselämän negatiivista vaikutusta työhön, työn positiivista vaikutusta yksityiselämään sekä yksityiselämän positiivista vaikutusta työhön. Ulottuvuuksille on laskettu summamuuttujat, jotka perustuvat mittaristossa esitettyihin 13 väittämään. Cronbachin alfa-kertoimet on esitetty taulukossa 4, josta on nähtävissä summamuuttujien alfa-kertoimien vaihtelevan välillä 0,800–0,901, mikä viittaa mittarin hyvään reliabiliteettiin.

Taulukko 4. Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittariston reliiäabelius.

TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINO	Cronbachin alfa
Summamuuttujat	
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään	0,901
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	0,878
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	0,800
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	0,830

4.5. Aineiston tilastollinen käsittely

Tutkimuksen kaikki tilastolliset analyysit suoritettiin *SPSS Statistics* -tilasto-ohjelmalla (versio 20). Aluksi suoritettiin jo edellä esitelty mittarin validiteettiin liittyvä pääkomponenttianalyysi sekä reliabiliteetin mittaaminen. Tämän jälkeen suoritettiin aineistoa kuvailevia testejä. Aineistoa luokiteltiin muun muassa sukupuolen, syntymävuoden, lapsitilanteen sekä erilaisten työhön liittyvien muuttujien avulla. Tämän jälkeen tarkasteltiin työ- ja yksityiselämän tasapainon sekä uraliikkuvuuden ulottuvuuksien tunnuslukuja. Lisäksi tarkasteltiin keskiarvotestien avulla sitä, millainen vaikutus taustamuuttujilla on työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja uraliikkuvuuteen. Tämän jälkeen tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin (Oneway ANOVA) avulla sitä, millainen vaikutus työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksilla ja niiden luokilla (matala/keskimääräinen/korkea) on uraliikkuvuuteen. Seuraavaksi otetaan lyhyt katsaus analyysissä käytettyihin menetelmiin: t-testiin ja yksisuuntaiseen varianssianalyysiin.

Sukupuolen vaikutusta työ- ja yksityiselämän tasapainon eri ulottuvuuksiin siis testattiin yleisimmällä keskiarvojen erojen testausmenetelmällä, t-testillä. T-testin suorittamiselle on kaksi kriteeriä: muuttujan pitää olla vähintään välimatka-asteikollinen ja jakaantunut normaalisesti perusjoukossa. Lisäksi otokseen on oltava kohtuullinen (>20). Nämä kriteerit täytyvät otoksessa. T-testi tehtiin tässä tutkimuksessa vertaamalla kahden riippumattoman otoksen keskiarvojen eroja siten, että testattavina muuttujina olivat työ- ja yksityiselämän tasapainon tai uraliikkuvuuden ulottuvuuksien summamuuttujat ja ryhmittelevänä muuttujana sukupuoli. T-testin tulostuksesta on aluksi nähtävissä varianssien yhtäsuuruudesta Levene, joka siis kertoo, ovatko varianssit yhtä suuria kummallakin osastolla. Levenen testin tulosten analyysi tapahtuu F-testillä ja siihen liittyvällä merkitsevyystasolla (p-arvo). F-testiä kertoo sen, millä todennäköisyydellä nollassa nollahypoteesi voidaan hylätä. Ohjearvona on, että jos F-arvo on huomattavasti suurempi kuin 1, ja mikäli merkitsevyystaso eli p-arvo (Sig.) on riittävä ($p < .05$), nollassa nollahypoteesi voidaan hylätä. P-arvon ollessa $< .001$, ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Jos $p < .01$, kyseessä on tilastollisesti merkitsevä tulos, kun taas $p < .05$ on tilastollisesti melkein merkitsevä. Jos hypoteesi varianssien yhtäsuuruudesta kumoutuu, t-testin tulos katsotaan riviltä, jossa varianssien yhtäsuuruutta ei oleteta – ja päinvastoin.

Varianssianalyysillä voidaan tarkastella sitä, onko ryhmien keskiarvoissa tilastollisesti merkitseviä eroja. Koska tässä tutkimuksessa tilastoyksiköt jaetaan yhden selittävän muuttujan (työ- ja yksityiselämän tasapaino) perusteella ja verrataan näiden ryhmien keskiarvoja (selitettävänä muuttujana uraliikkuvuus) käytetään yksisuuntaista varianssi-

analyysia. ANOVAlla voidaan selvittää, kuinka useamman kuin kahden ryhmän keskiarvot eroavat toisistaan eli mikä on ryhmittelevän muuttujan vaikutus. ANOVAn lähtöoletuksena eli nollahypoteesina on, että kiinnostuksen kohteena olevien ryhmien keskiarvot ovat yhtä suuria. Jos nollahypoteesi voidaan hylätä, selittävän muuttujan keskiarvojen välillä on eroja eri ryhmissä. Varianssianalyysi perustuu siihen, että selitettävän muuttujan (uraliikkuvuus) varianssi jaetaan kahteen osaan: sisäiseen ja luokkakeskiarvojen väliseen hajontaan. Jos nämä eroavat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, nollahypoteesi hylätään. Tilastollisena testinä varianssianalyysissa käytetään t-testin tavoin F-testiä samoine ohjearvoineen. Koska ANOVA ei kerro sitä, minkä ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja on löydettävissä, analyysin yhteydessä tehdään parittaisvertailu eli Post Hoc -testi. Tässä tutkimuksessa käytettiin Tukeyn testiä, joka vertailee kaikkia keskiarvoja toisiinsa ja joka on konservatiivinen testi siinä mielessä, että testi huomaa tilastollisen eron ryhmien välille vain silloin, kun ero on melko varma. (Karjaluoto 2007: 30–34; Metsämuuronen 2007: 708–719.)

Työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksien rekoodaus:

Työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvät summamuuttujat luokiteltiin analyysija varten uudelleen siten, että kullekin ulottuvuudelle muodostettiin kolmasosa- eli 33,33 %:n porrastuksin oleva jako. Tarkoituksena on siis jakaa jokainen summamuuttuja kolmeen eri luokkaan: matalaan, keskimääräiseen ja korkeaan. Jako tehtiin taulukon 5 mukaisesti. Esimerkiksi *työn positiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuuden minimiarvon 1 ja arvon 3,67 välinen 33,33 persentiilin välinen alue nimettiin matalaksi työn positiiviseksi vaikutukseksi yksityiselämään. Seuraava 33,33 persentiilin alue, joka muodostui arvojen 3,68–4,67 välille nimettiin keskimääräiseksi työn positiiviseksi vaikutukseksi yksityiselämään. 4,68 ja maksimiarvon 7 välinen alue nimettiin korkeaksi työn positiiviseksi vaikutukseksi yksityiselämään. Loput kolme työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuutta rekoodattiin samalla periaatteella.

Taulukko 5. Työ- ja yksityiselämän tasapainon summamuuttujien persentiilit.

Työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuudet	Persentiilit	
	33,3 %	66,7 %
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään	2,75	4,50
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	1,00	2,00
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	3,67	4,67
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	5,00	5,67

5. TUTKIMUSTULOKSET

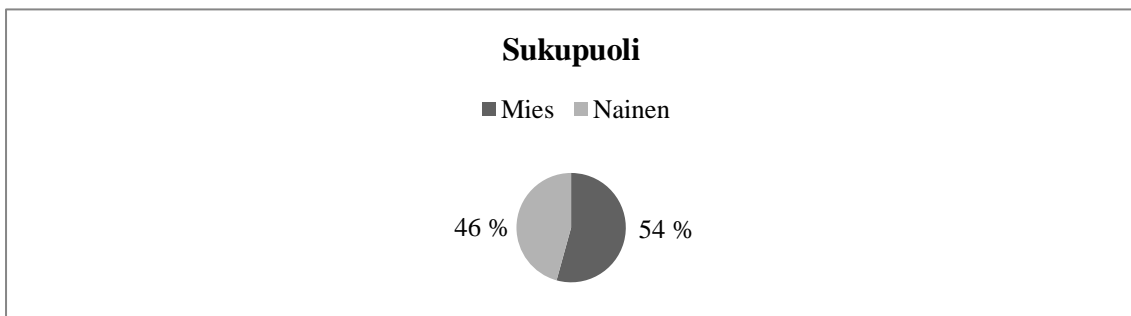
Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Ensimmäiseksi kuvaillaan tutkimuksessa käytettyä aineistoa sukupuolen, iän, lapsitilanteen sekä työhön liittyvien taustatekijöiden valossa. Tämän jälkeen otetaan katsaus vastaajien työ- ja yksityiselämän tasapainon tilaan sekä siihen, millainen vaikutus sukupuolella ja muilla taustatekijöillä tasapainon arviointiin. Seuraavaksi tarkastellaan vastaajien arvioita psykologisesta uraliikkuvuudesta. Myös uraliikkuvuuden osalta tarkastellaan taustamuuttujien merkitystä arviointeihin. Lopuksi syvennytään tutkielman pääongelmaan eli siihen, millainen vaikutus työ- ja yksityiselämän tasapainolla on uraliikkuvuuteen.

5.1. Aineiston kuvaus

Kuten jo aiemmin todettiin, aineiston lopulliseksi kooksi muodostui 173. Seuraavaksi otetaan hieman tarkempi katsaus tutkimuksessa käytettyyn aineistoon. Aineistoa tarkastellaan esimerkiksi sukupuolen, iän sekä erilaisten työhön liittyvien taustatekijöiden kautta.

Sukupuoli:

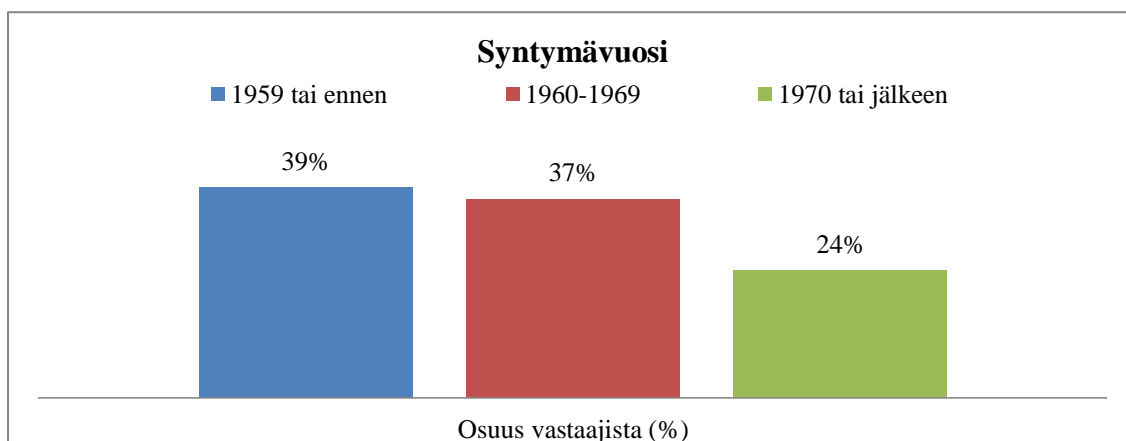
Vastaajista 94 oli miehiä ja 79 naisia. Aineistosta on siis hieman yli puolet, 54,3 %, oli miehiä, jolloin naisten osuus oli 45,7 %.



Kuvio 7. Vastaajien sukupuolijakauma.

Syntymävuosi:

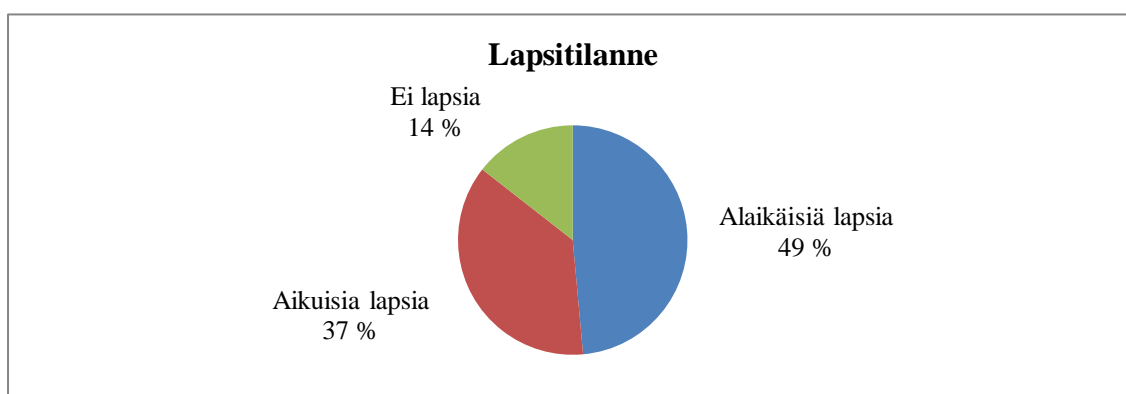
Vastaajat jaettiin kolmeen eri luokkaan syntymävuosien perusteella kuvion 8 mukaisesti. Suurin ryhmä eli moodiluokka olivat vuonna 1959 tai sitä ennen syntyneet (yli 52-vuotiaat), joita oli 39 % vastaajista. Lähes yhtä paljon (37 %) oli vuosina 1960–1969 syntyneitä (43–52 vuotiaita). Pienin ryhmä oli vuonna 1970 tai sen jälkeen syntyneet (alle 43-vuotiaat), jotka muodostivat 24 % vastaajista.



Kuvio 8. Vastaajien syntymävuodet luokittain.

Lapsitilanne:

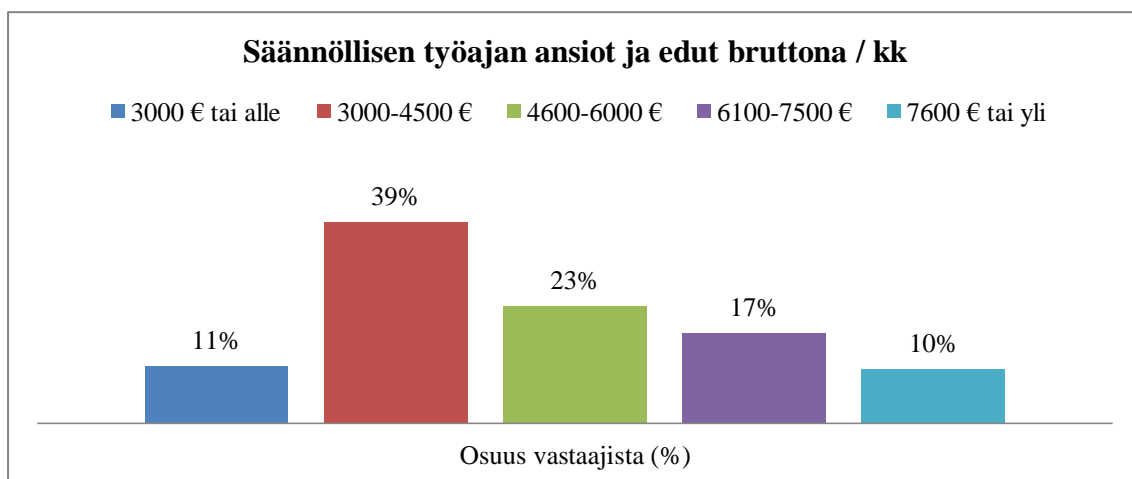
Vastaajien lapsitilanne jaettiin kolmeen luokkaan. Noin puolella vastaajista on alaikäisiä lapsia. 37 % vastaajista puolestaan ilmoitti lastensa olevan jo aikuisia. 14 %:lla vastaajista ei ole lapsia lainkaan.



Kuvio 9. Vastaajien lapsitilanne.

Palkkataso:

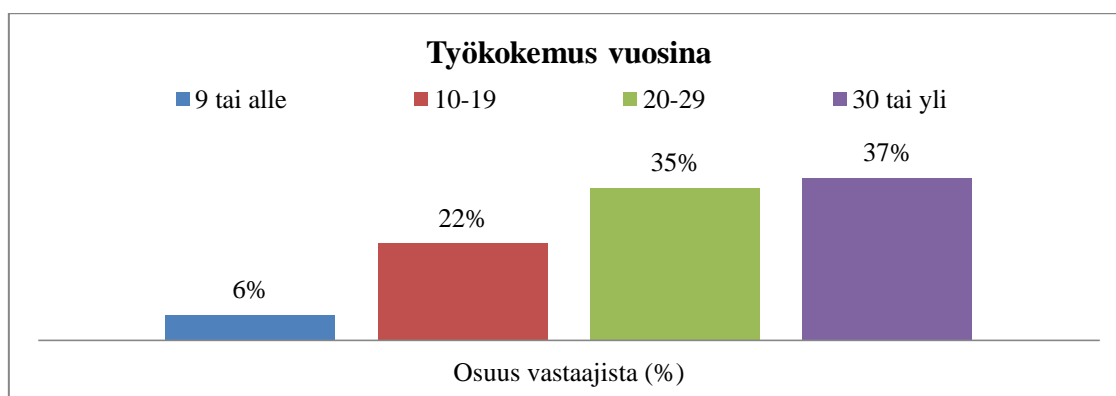
Vastaajat jaettiin ansioiden suuruuden perusteella viiteen eri luokkaan (kuvio 10). Suurin osa vastaajista (39 %) sai 3100–4500 € palkkaa kuukaudessa. Toiseksi suurin palkkaryhmä (23 %) muodostui 4600–6000 € kuukaudessa ansaitsevista henkilöistä.



Kuvio 10. Vastaajien palkkataso.

Työkokemus:

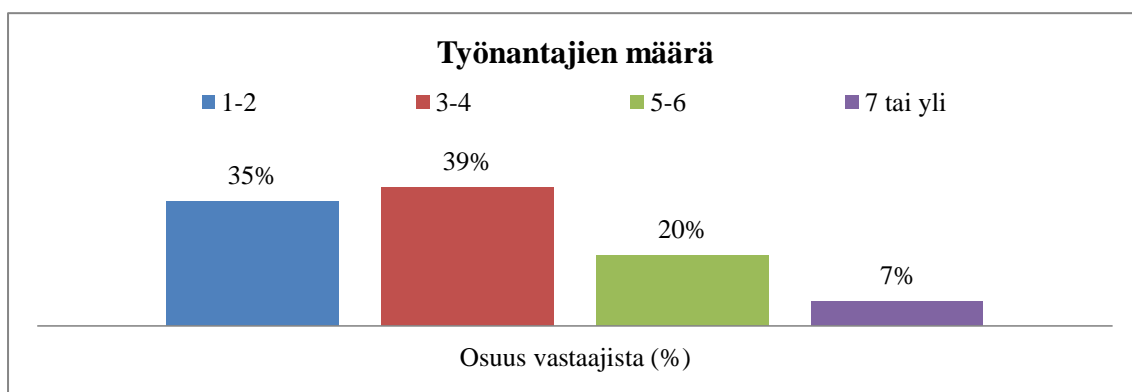
Vastaajat jaettiin työkokemuksen perusteella neljään eri luokkaan. Suurin joukko vastaajista (37 %) on ollut työelämässä ainakin 30 vuotta. Pienimmän luokan vastaajista (6 %) muodostivat henkilöt, joilla oli työkokemusta alle 10 vuotta.



Kuvio 11. Vastaajien työkokemus.

Työnantajien määrä:

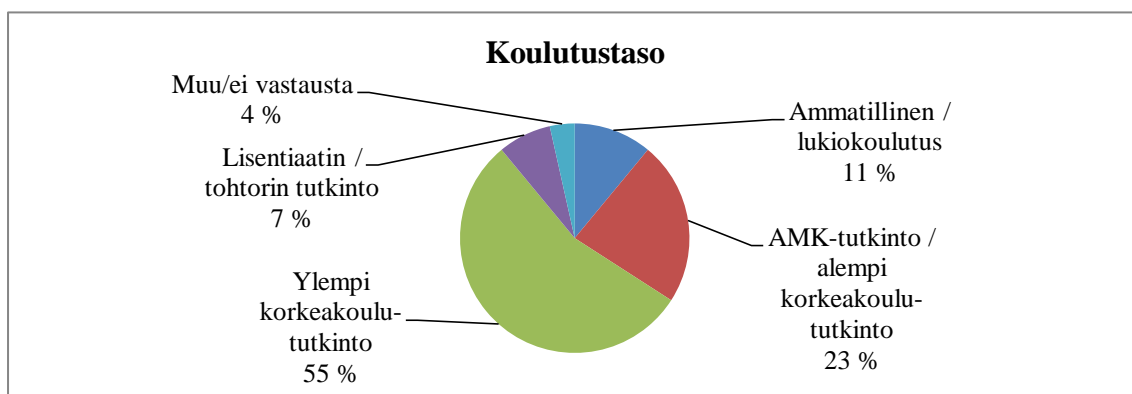
Valmistumisen jälkeisten työnantajien määrä jaettiin neljään luokkaan. Suurimmalla osalla (39 %) vastaajista on työskennellyt 3–4 työnantajalla valmistumisensa jälkeen. 35 %:lla vastaajista työnantajia on ollut korkeintaan kaksi. Joka viidennellä on ollut työnantajia 5–6, mutta vain 7 %:lla vastaajista on ollut tätä enemmän työnantajia.



Kuvio 12. Vastaajien valmistumisen jälkeisten työnantajien määrä.

Koulutustaso:

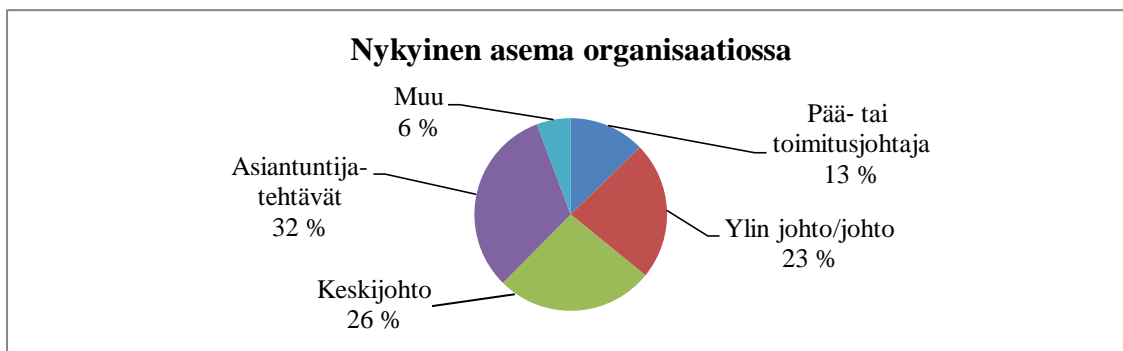
Kuten kuviosta 13 ilmenee, enemmistö (55 %) vastaajista on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Vajaa neljännes (23 %) on suorittanut joko ammattikorkeakoulu- tai alemmin korkeakoulututkinnon. 11 %:lla vastaajista on ammatillinen tutkinto tai pelkkä lukiokoulutus. 7 % vastaajista on suorittanut lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon.



Kuvio 13. Vastaajien koulutustaso.

Nykyinen asema organisaatiossa:

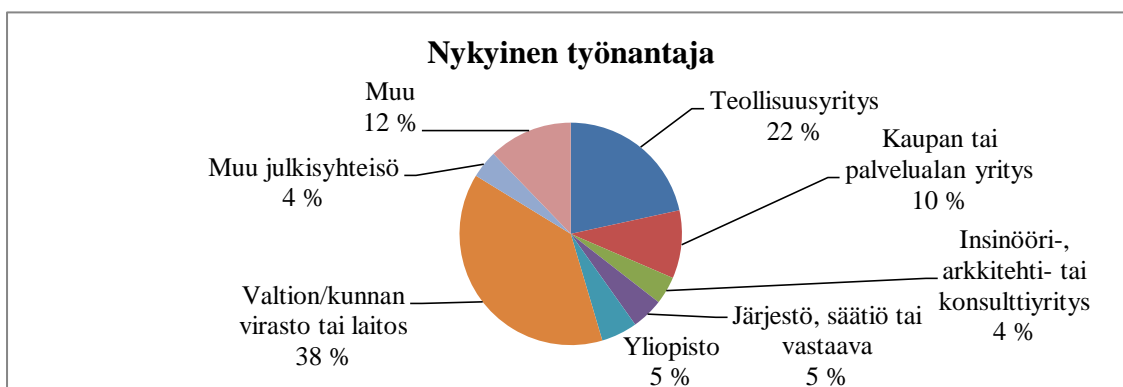
Suurin osa (32 %) kyselyyn vastanneista henkilöistä toimii asiantuntijatehtävissä. Hieman reilun neljänneksen (26 %) nykyinen asema organisaatiossa on keskijohto. 23 % vastanneista puolestaan toimii johdon tai ylimmän johdon tehtävissä. 13 % vastaajista toimii organisaation pää- tai toimitusjohtana.



Kuvio 14. Vastaajien nykyinen asema organisaatiossa.

Nykyinen työnantaja:

Vastaajat jaettiin kahdeksaan eri luokkaan nykyisen työnantajan mukaan. Aineiston moodiluokkana on valtion tai kunnan virastot tai laitokset. Niissä työskenteli kyselyhetkellä 38 % vastanneista. Reilu viidesosa (22 %) työskentelee teollisuusyrityksessä. Kaupan alalla työskentelee kymmenesosa vastaajista.

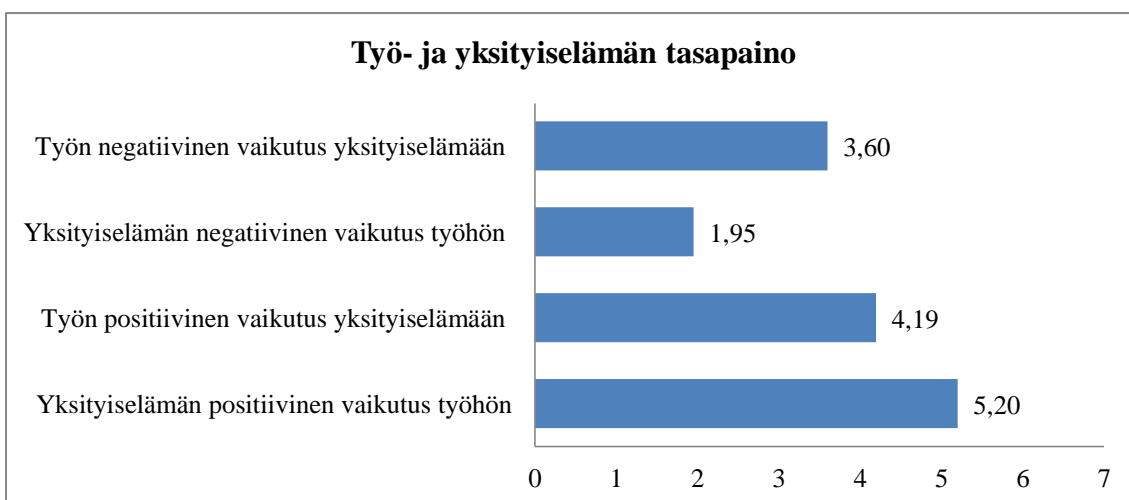


Kuvio 15. Vastaajien nykyinen työnantaja.

5.2. Työ- ja yksityiselämän tasapainon tila ja taustatekijät

Tässä luvussa esitellään työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksien tunnusluvuisia keskiarvot, tunnusluvut ja keskihajonnat. Keskiarvo lasketaan summaamalla kaikki arvot yhteen ja jakamalla numeruksella eli yhteenlaskettavien määrällä. Mediaanilla puolestaan tarkoitetaan suuruusjärjestyksessä olevan aineiston keskimmäisintä arvoa. Hajontaluvuista esitellään keskihajonnat, jotka kuvaavat arvojen vaihtelua keskiarvon ympärillä. Keskihajonta osoittaa siis sen, kuinka tarkasti keskiarvo kuvaa aineistoa. (Metsämuuronen 2007: 339–343.) Lisäksi luvussa tarkastellaan eri taustatekijöiden vaikutusta työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksiin.

Työ- ja yksityiselämän tasapaino koostuu neljästä eri ulottuvuudesta, joiden mittaamisessa on käytetty seitsemänportaista Likertin asteikkoa. Seuraavassa kuviossa on esitetty työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksien keskiarvot. Kuten kuvioista on nähtävissä, kaikkein suurimman keskiarvon (5,20) sai *yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuus. Sen sijaan vastaajat arvioivat *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden kaikista alhaisimmaksi arvolla 1,95. *Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuus sai keskiarvon 3,60 ja *työn positiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuus keskiarvon 4,19. Vastausten perusteella näyttää ennen kaikkea siltä, että vastaajat näkevät työn ulkopuolisen elämän vaikuttavan enemmänkin positiivisesti kuin negatiivisesti työntekoon.



Kuvio 16. Työ- ja yksityiselämän tasapainon arviointi.

Taulukossa 6 on esitetty keskiarvojen lisäksi ulottuvuuksien mediaanit ja keskihajonnat. Taulukosta näkee ulottuvuuksien keskihajontojen vaihtelevan välillä 1,11–1,56. Sekä *yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden että *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden saamat arvot vaihtelevat keskiarvojen ympärillä siis hieman vähemmän kuin kaksi muuta ulottuvuutta. Vastaajat ovat siis yksimielisimpiä yksityiselämän vaikutuksista työhön, kun taas mielipiteet työn vaikutuksista yksityiselämään vaihtelevat enemmän.

Taulukko 6. Työ- ja yksityiselämän tasapaino: tunnusluvut.

TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINO	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään	3,60	3,50	1,56
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	1,95	1,67	1,11
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	4,19	4,33	1,30
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	5,20	5,33	1,11

Kuten seuraavasta taulukosta käy ilmi, naisten ja miesten keskiarvoissa ei ole juurikaan eroavaisuuksia. T-testin mukaan naisten ja miesten välillä ei kuitenkaan ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksissa.

Taulukko 7. Sukupuolen vaikutus työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksiin.

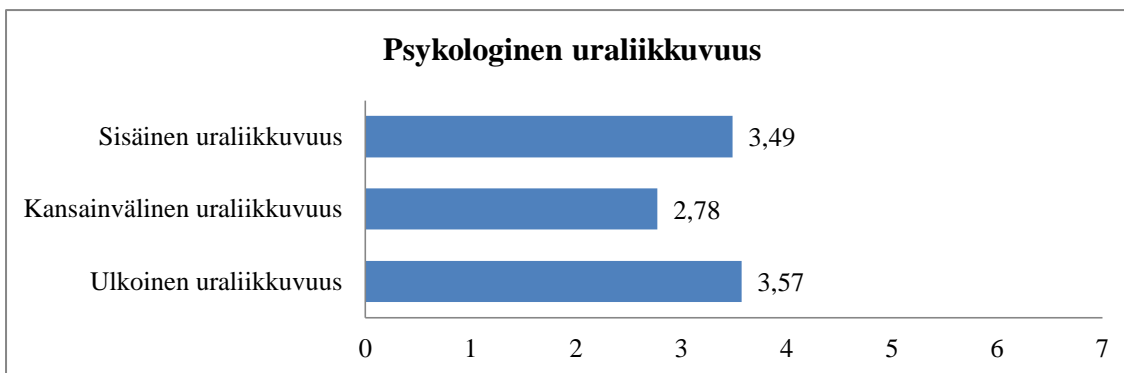
Muuttujat	Miehet		Naiset		Levenen testi		Eroavaisuudet	
	ka	kh	ka	kh	F-arvo	Sig.	t	Sig.
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään	3,59	1,47	3,61	1,67	3,006	.085	-0,072	.943
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	2,08	1,17	1,80	1,03	1,503	.222	1,685	.094
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	4,18	1,22	4,21	1,39	2,257	.135	-0,130	.896
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	5,19	1,08	5,21	1,16	0,841	.360	-0,135	.893

Muiden taustatekijöiden vaikutusta työ ja yksityiselämän tasapainoon vaikuttavana tekijänä tutkittiin varianssianalyysin (ANOVA) avulla. Tulosten perusteella vastaajien syn-

tymävuodella eli iällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työ- ja yksityiselämän tasapainon arviointiin. *Lapsitilanteen* osalta keskiarvoeroja havaittiin työn positiivinen vaikutus yksityiselämään -ulottuvuudessa. Henkilöt, joilla ei ole lapsia, arvioivat positiivisen vaikutuksen tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p=.011$) pienemmäksi verrattuna henkilöihin, joilla on alaikäisiä tai aikuisia lapsia. Sen sijaan *koulutustason* keskiarvoissa oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=.034$) ero yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön -ulottuvuuden osalta. Tilastollisesti merkitsevä ero tosin löytyi alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja sellaisten vastaajien väliltä, jotka eivät olleet ilmoittaneet koulutustasoaan. Täten tuloksista ei voida vetää tarkempia johtopäätöksiä. Myös *tulotasolla* näyttäisi olevan tilastollisesti melkein merkitseviä ($p=.036$) eroja yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön -ulottuvuuden osalta. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että mitä korkeampaa palkkaa henkilö saa, sitä vähemmän henkilöt näkevät yksityiselämän häiritsevän työtä. Vastaajan *nykyinen asema organisaatiossa* ei ole varianssianalyysin perusteella yhteydessä työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksiin. Varianssianalyysien tarkemmat tulokset on liitteessä 2.

5.3. Psykologisen uraliikkuvuuden arviointi ja taustatekijät

Seuraavaksi esitetään psykologiseen uraliikkuvuuteen eli koettuihin uraliikkuvuusmahdollisuuksiin ja -valmiuksiin liittyviä tunnuslukuja. Psykologinen uraliikkuvuus jakautui pääkomponenttianalyysin perusteella kolmeen eri ulottuvuuteen: sisäiseen, kansainväliseen ja ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Ulottuvuuksien mittaamisessa käytettiin seitsemänportaista Likertin asteikkoa. Kuviossa 17 on nähtävissä ulottuvuuksien keskiarvot. Suurimman keskiarvon sai *ulkoinen uraliikkuvuus* arvolla 3,57. Lähes yhtä suuren arvon (3,49) sai *sisäinen uraliikkuvuus*. Näin ollen pienimmän keskiarvon (2,78) sai *kansainvälinen uraliikkuvuus*. Keskiarvot antavat siis viitteitä siitä, että vastaajat näkevät mahdollisuutensa ja valmiutensa liikkua ulkoisesti tai sisäisesti lähes yhtä hyväksi, kun taas vastaajat kokevat mahdollisuutensa liikkua kansainvälisesti kaikista heikoimmiksi.



Kuvio 17. Psykologisen uraliikkuvuuden arviointi.

Taulukossa 8 on esitetty ulottuvuuksien mediaanit ja keskihajonnat. Kuten taulukosta on havaittavissa, suurin keskihajonta (1,85) on ulkoisella ja pienin (1,64) kansainvälisellä uraliikkuvuudella. Sisäisen uraliikkuvuuden keskihajonta on 1,76. Näin voidaan siis päätellä, että vastaajat ovat yksimielisimpiä mahdollisuuksistaan liikkua kansainvälisesti, kun taas mielipiteet ulkoisista uraliikkuvuusmahdollisuuksista eroavat eniten.

Taulukko 8. Psykologinen uraliikkuvuus: tunnusluvut.

PSYKOLOGINEN URALIIKKUVUUS	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
Summamuuttajat			
Sisäinen uraliikkuvuus	3,49	3,50	1,76
Kansainvälinen uraliikkuvuus	2,77	2,33	1,64
Ulkoinen uraliikkuvuus	3,57	4,00	1,85

Myös psykologista uraliikkuvuutta tarkasteltiin sukupuolen suhteen. Kuten seuraavassa taulukossa esitetyistä t-testin tuloksista käy ilmi, naisten ja miesten välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia yhdenkään uraliikkuvuuden ulottuvuuden keskiarvojen välillä.

Taulukko 9. Sukupuolen vaikutus psykologisen uraliikkuvuuden ulottuvuuksiin.

Muuttujat	Miehet		Naiset		Levenen testi		Eroavaisuudet	
	ka	kh	ka	kh	F-arvo	Sig.	t	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus	3,47	1,63	3,50	1,92	2,928	.089	-0,110	.912
Kansainvälinen uraliikkuvuus	2,86	1,68	2,68	1,59	0,245	.622	0,731	.466
Ulkoinen uraliikkuvuus	3,61	1,87	3,53	1,84	0,206	.651	0,305	.761

Myös psykologisen uraliikkuvuuden osalta tarkasteltiin muiden taustatekijöiden merkitystä. *Syntymävuodella* eli iällä havaittiin olevan selvä yhteys ulkoiseen uraliikkuvuuden. Ryhmien väliltä löydettiin tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p=.001$) eroja. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että mitä nuorempia henkilöt ovat, sitä paremmiksi he arvioivat mahdollisuutensa ja halunsa ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Myös eri *lapsitilanteiden* välillä on havaittavissa tilastollisesti merkitseviä ($p=.002$) eroja ulkoisessa uraliikkuvuudessa. Vastaajat, joilla on aikuisia lapsia, näkevät mahdollisuutensa liikkua ulkoisesti heikommiksi kuin vastaajat, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat alaikäisiä. Tämä tilastollinen ero saattaa johtua kuitenkin iästä, sillä aikuisten lasten vanhemmat ovat todennäköisesti iäkkäämpiä kuin alaikäisten lasten vanhemmat. Tuloksissa mielenkiintoista on myös se, että alaikäisten lasten vanhemmat arvioivat valmiutensa uraliikkuvuuteen lähes yhtä korkeiksi kuin vastaajat, joilla ei ole lapsia. Tämä tulos saattaa johtua esimerkiksi siitä, että alaikäisistä lapsista alle kouluikäiset lapset ovat usein päivähoitossa ja kouluikäiset lapset pärjäävät usein yksin kotona, joten lapsilla ei välttämättä ole vaikutusta siihen, uskaltavatko vanhemmat vaihtaa työnantajaa. Vaikuttaa siis siltä, että sillä, onko henkilöllä lapsia, ei vaikuta psykologiseen uraliikkuvuuteen. Tulosten mukaan *koulutustasolla* ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta psykologisen uraliikkuvuuden ulottuvuuksiin. Myöskään *tulotasolla* ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää paino-arvoa uraliikkuvuutta selittävänä tekijänä. Sen sijaan tilastollisesti merkitseviä eroja löytyi ($p=.01$) *nykyinen asema organisaatiossa* -luokkien välillä sisäisessä uraliikkuvuudessa. Erot löytyivät pää- tai toimitusjohtajien ja keski-johdossa tai johdossa työskentelevien vastaajien välillä. Erot selittynevät sillä, että toisin kuin johdolla tai keskijohdolla, pää- tai toimitusjohtajilla ei ole käytännössä mahdollisuuksia siirtyä samantasoiisiin tai korkeampiin tehtäviin saman yrityksen sisällä. ANOVAn tarkemmat tulokset on nähtävissä liitteessä 2.

5.4. Työ- ja yksityiselämän tasapaino psykologisen uraliikkuvuuden selittäjänä

Työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteyttä uraliikkuvuuteen tarkasteltiin keskiarvotestihin kuuluvan yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Seuraavassa esitellään analyysin tulokset kunkin työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuden osalta.

5.4.1. Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään ja uraliikkuvuus

Seuraavasta ANOVA-taulukosta on nähtävissä, että keskiarvojen eroista kertova F-arvo (5,551) on ulkoisen uraliikkuvuuden ulottuvuudessa riittävä, minkä lisäksi p-arvo (.005) kertoo luokkien keskiarvojen tilastollisesti merkitsevästä erosta. Post-Hoc -testin tulosten mukaan matalan ja korkean *työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuuden luokkien keskiarvojen välinen ero on tilastollisesti merkitsevä. Täten, työntekijät, joiden työllä on huomattavia negatiivisia vaikutuksia yksityiselämään, kokevat, että heillä on paremmat mahdollisuudet kehittää uraansa nykyisen työnantajansa ulkopuolella ja päinvastoin. Tukeyn testin tulokset on esitetty liitteessä 2.

Taulukko 10. ANOVA: Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.

Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään:		N	Keskiarvot,	Keskihajonta	F-arvo	Sig.
luokat			uraliikkuvuus	ryhmien välillä		
Sisäinen uraliikkuvuus				2,899	0,931	.396
	matala	63	3,42			
Työn negatiivinen vaikutus	keskimääräinen	58	3,73			
yksityiselämään	korkea	52	3,29			
	yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus				4,842	1,822	.165
	matala	63	2,53			
Työn negatiivinen vaikutus	keskimääräinen	58	3,09			
yksityiselämään	korkea	52	2,71			
	yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus				18,096	5,551	.005
	matala	63	3,09			
Työn negatiivinen vaikutus	keskimääräinen	58	3,53			
yksityiselämään	korkea	52	4,21			
	yht.	173	3,57			

5.4.2. Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön ja uraliikkuvuus

F-arvon (9,729) ja merkitsevyystason ($p=.000$) perusteella näyttää siltä, että *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden luokkien välillä on tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja ainoastaan ulkoisen uraliikkuvuuden suhteen. Liitteessä 2 esitetty Tukeyn testi osoittaa, että tilastollisesti merkitseviä eroja löytyy kaikkien *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden luokkien välillä. Henkilöillä, joilla *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuus on matala, näkevät ulkoiset uraliikkuvuusvalmiutensa tilastollisesti merkitsevästi ($p=.001$ ja $p=.014$) pienemmiksi kuin kaksi muuta luokkaa. Keskimääräisen tason luokkaa vertailtaessa löytyi tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p=.001$) luokan matala kanssa. Korkean tason luokka poikkeaa keskiarvon osalta tilastollisesti merkitsevästi ($p=.014$) luokan matala kanssa. On kuitenkin huomattava, että korkean tason luokkaan lukeutui vain kolme vastaajaa. Luokkien ero on 2,947. Tuloksista voidaan siis päätellä, että mitä matalampi *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuus on, sitä alhaisempi on myös valmius liikkua ulkoisesti – ja päinvastoin.

Taulukko 11. ANOVA: Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.

Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön: luokat	N	Keskiarvot, uraliikkuvuus	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus			1,320	0,421	.657
	matala	66	3,47		
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	keskimääräinen	104	3,53		
	korkea	3	2,58		
	yht.	173	3,49		
Kansainvälinen uraliikkuvuus			3,221	1,203	.303
	matala	66	2,99		
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	keskimääräinen	104	2,66		
	korkea	3	2,00		
	yht.	173	2,77		
Ulkoinen uraliikkuvuus			30,314	9,729	.000
	matala	66	2,89		
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	keskimääräinen	104	3,94		
	korkea	3	5,83		
	yht.	173	3,57		

5.4.3. Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään ja uraliikkuvuus

Myös *työn positiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuuden luokkien välillä näyttää olevan tilastollisia eroja vain ulkoisen uraliikkuvuuden osalta. F-arvo (10,514) ylittää selvästi arvon 1, ja p-arvo (.000) puhuu tilastollisesti erittäin merkitsevän eron puolesta. Tukeyn testin perusteella luokan matala ja korkea välillä on tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja (p=.000). Luokkia keskimääräinen ja korkea verrattaessa on havaittavissa myös näiden luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä (p=.002) eroja. Yhteen vetäen voidaankin todeta, että mitä korkeampi *työn positiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuus on, sitä alhaisemmiksi henkilöt arvioivat halukkuutensa ja valmiutensa vaihtaa työnantajaa eli liikkua ulkoisesti. Tulos on siis päinvastainen verrattuna kahteen edelliseen tasapainon ulottuvuuteen, jotka kuvastavat tasapainon negatiivista puolta.

Taulukko 12. ANOVA: Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.

Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään: luokat		N	Keskiarvot, uraliikkuvuus	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus				7,442	2,431	.091
	matala	63	3,16			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	keskimääräinen	54	3,47			
	korkea	56	3,87			
	yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus				1,444	0,535	.587
	matala	63	2,76			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	keskimääräinen	54	2,62			
	korkea	56	2,94			
	yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus				32,493	10,514	.000
	matala	63	4,10			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	keskimääräinen	54	3,87			
	korkea	56	2,70			
	yht.	173	3,57			

5.4.4. Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön ja uraliikkuvuus

Tämä työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuus eroaa muista ulottuvuuksissa siinä, että luokkien keskiarvojen välillä eroja löytyi ulkoisen uraliikkuvuuden lisäksi myös sisäisessä uraliikkuvuudessa. Sisäisen uraliikkuvuuden F-arvo (3,401) on hyväksyttävällä tasolla, ja merkitsevyystaso ($p=.036$) on tilastollisesti melkein merkitsevä. Ulkoisen uraliikkuvuuden arvot (F-arvo 3,392 ja $p=.036$) kertovat tilastollisesti melkein merkitsevästä eroista *yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden luokkien välillä. Luokkien matala ja korkea keskiarvojen välillä on tilastollisesti melkein merkitseviä ($p=.027$) eroja sisäisen liikkuvuuden osalta. Voidaankin päätellä, että mitä korkeampi *yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuus, sitä korkeammaksi vastaajat kokevat mahdollisuutensa liikkua sisäisesti. Ulkoisen uraliikkuvuuden luokkien väliltä tilastollisesti melkein merkitseviä ($p=.035$) eroja löytyi niin ikään luokkien matala ja korkea väliltä. Tuloksesta voidaan päätellä, että mitä korkeampi *yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuus, sitä vähäisemmät halut ulkoiseen uraliikkuvuuteen.

Taulukko 13. ANOVA: Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön -ulottuvuuden luokat suhteessa psykologiseen uraliikkuvuuteen.

Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön: luokat		N	Keskiarvot, uraliikkuvuus	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus				10,297	3,401	.036
	matala	78	3,15			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	keskimääräinen	40	3,52			
	korkea	55	3,95			
	yht.	173	3,49			
Maantieteellinen uraliikkuvuus				4,047	1,517	.222
	matala	78	2,54			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	keskimääräinen	40	2,88			
	korkea	55	3,02			
	yht.	173	2,77			
Ulkoisen uraliikkuvuus				11,328	3,392	.036
	matala	78	3,85			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	keskimääräinen	40	3,75			
	korkea	55	3,05			
	yht.	173	3,57			

5.4.5. Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimustulosten perusteella vaikuttaa siltä, että työ- ja yksityiselämän tasapainolla on suurin merkitys ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Yhteen vetäen voidaan todeta, että konfliktit työ- ja yksityiselämän välillä johtavat siihen, että henkilöt näkevät mahdollisuutensa ja halunsa kehittää uraansa nykyisen työnantajan ulkopuolella. Jos työ- ja yksityiselämä vaikuttavat positiivisesti toisiinsa, työntekijät eivät mielellään vaihda työnantajaa. Erittäin yksityiselämän positiiviset vaikutukset työhön saattavat parantaa työntekijän kokemia mahdollisuuksia ja valmiuksia sisäiseen uraliikkuvuuteen. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 14. Työ- ja yksityiselämän tasapainon vaikutus psykologiseen uraliikkuvuuteen.

TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINO	PSYKOLOGINEN URALIKKUVUUS		
	<i>Sisäinen uraliikkuvuus</i>	<i>Kansainvälinen uraliikkuvuus</i>	<i>Ulkoinen uraliikkuvuus</i>
<i>Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään</i>	–	–	Positiivinen vaikutus
<i>Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön</i>	–	–	Positiivinen vaikutus
<i>Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään</i>	–	–	Negatiivinen vaikutus
<i>Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön</i>	Positiivinen vaikutus	–	Negatiivinen vaikutus

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vastataan tutkimuksen alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin sekä tuodaan esiin tutkimuksen keskeiset tulokset. Tämän jälkeen pohditaan tutkimuksen teoreettista ja käytännöllistä kontribuutiota. Lopuksi esitetään tutkimukset rajoitukset sekä tehdään ehdotuksia mahdollisille jatkotutkimuksille.

6.1. Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tämän tutkielman tavoitteena oli tutkia työ- ja yksityiselämän tasapainoa, työuria ja uraliikkuvuutta, sekä työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteyttä uraliikkuvuuteen. Tutkimuksen pääongelmana oli selvittää, *millainen yhteys työ- ja yksityiselämän tasapainolla on psykologiseen uraliikkuvuuteen*. Tutkimuksen pääongelmaan pyrittiin löytämään vastaus tutkimuksen alaongelmien kautta. Tutkimuksen alaongelmina oli selvittää, *mitkä tekijät vaikuttavat työ- ja yksityiselämän tasapainoon sekä mitkä tekijät selittävät psykologista uraliikkuvuutta?*

Työ- ja yksityiselämän tasapaino:

Ensimmäiseksi tutkimuksen **teoriaosassa** perehdyttiin työ- ja yksityiselämän tasapainon merkitykseen ja tasapainoon vaikuttaviin tekijöihin. Vaikka käsitteenä työ- ja yksityiselämän tasapaino on varsin yleinen, käsitteelle ei ole kirjallisuudesta löydettävissä yksioikoista ja kaikenkattavaa määritelmää. Määritelmistä on kuitenkin pystytty tunnistamaan kaksi hallitsevaa piirrettä. Määritelmät nostavat käsitteen ydinmerkityksiksi subjektiivisen käsityksen hyvästä tasapainosta sekä tasapainon jatkuvasti muuttuvan luonteen (Kalliath & Brought 2008).

Työ- ja yksityiselämän tasapainon tutkimus voidaan jakaa karkeasti kahteen eri tutkimushaaraan, työ- ja yksityiselämän konflikteihin eli negatiiviseen puoleen sekä työ ja yksityiselämän positiiviseen yhteisvaikutukseen eli positiiviseen puoleen. Tutkimuksissa pääpaino on aiemmin ollut lähes yksinomaan konflikteissa, mutta nykyään tasapainon käsitetään koostuvan myös positiivisesta yhteisvaikutuksesta. Työ- ja yksityiselämän tasapaino ymmärretäänkin näiden kummankin puolen yhteissummaksi. Koska nämä kummatkin puolet ovat luonteeltaan kaksisuuntaisia, työ- ja yksityiselämän tasapainon kokonaisuus voidaan jakaa neljään eri ulottuvuuteen:

1. Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään
2. Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön
3. Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään
4. Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön

Tutkimuksen **empiirisessä osassa** tarkasteltiin aluksi näiden ulottuvuuksien keskiarvoja ja keskihajontaa. Keskiarvojen perusteella näyttää ennen kaikkea siltä, että vastaajat näkevät työn ulkopuolisen elämän vaikuttavan enemmänkin positiivisesti kuin negatiivisesti työntekoon. Keskihajonnan perusteella puolestaan näyttää siltä, että vastaajat ovat yksimielisimpiä yksityiselämän vaikutuksista työhön, kun taas mielipiteet työn vaikutuksista yksityiselämään vaihtelevat enemmän.

Työ- ja yksityiselämän tasapainoon vaikuttavia tekijöitä tutkittiin keskiarvotestien (t-testi ja ANOVA) avulla seuraavien taustatekijöiden kautta: sukupuoli, syntymävuosi, lapsitilanne, koulutustaso, tulotaso ja nykyinen asema organisaatiossa. Saatujen tulosten mukaan sukupuolella, syntymävuodella, ja asemalla organisaatiossa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja yhdessä työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuudessa. Selkeimmät keskiarvoerot ($p=.011$) havaittiin lapsitilanteessa *työn positiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuuden suhteen. Tulosten perusteella henkilöt, joilla ei ole lapsia, arvioivat positiivisen vaikutuksen pienemmäksi verrattuna henkilöihin, joilla on lapsia. Tulotasolla puolestaan havaittiin olevan tilastollisesti melkein merkitseviä ($p=.036$) eroja *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden osalta. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että mitä korkeampaa palkkaa henkilö saa, sitä vähemmän henkilöt näkevät yksityiselämän häiritsevän työtä. Myös koulutustasolla havaittiin tilastollisesti melkein merkitseviä ($p=.034$) eroja *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden osalta. Tilastollisesti merkitsevä ero tosin löytyi alemman tai ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja sellaisten vastaajien väliltä, jotka eivät olleet ilmoittaneet koulutustasoaan, minkä takia tuloksesta ei voi vetää tarkempia johtopäätöksiä.

Uraliikkuvuus:

Toiseksi tutkielman **teoriaosassa** käytiin läpi uran määritelmiä, uran muuttuvaa luonnetta, uraliikkuvuuden muotoja sekä uraliikkuvuuteen johtavia tekijöitä. Uralle on löydettävissä lukemattomasti eri määritelmiä, joiden painotukset määräytyvät lähinnä aikakauden ja koulukuntien mukaan. Tämä selittyy pitkälti sillä, että uran luonne on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana radikaalisti. Perinteinen uramalli saa antaa yhä enemmän tilaa modernille, dynaamiselle uramallille, jossa ei tunneta esimerkiksi organisaatorajoja. (Baruch

2004 a; Sullivan 1999; Baruch 2006.) Tämän työurien luonteen muutoksen myötä tarve uraliikkuvuuden tutkimukselle on kasvanut merkittävästi.

Uraliikkuvuuden voidaan katsoa muodostuvan kahdesta elementistä: fyysisestä ja psykologisesta uraliikkuvuudesta. Näistä huomattavasti tutkitumpi on fyysinen uraliikkuvuus, jolla tarkoitetaan konkreettista muutoksesta uralla. Fyysistä uraliikkuvuutta voidaan luokitella monin eri tavoin, mutta useimmiten jako tapahtuu ottaen huomioon kolme tekijää: status, toiminto ja työnantaja (Ng ym. 2007). Muun muassa Nicholson ja West (1988) sekä sittemmin Ng ym. (2007) ovat muodostaneet uraliikkuvuudelle omat typologiansa, jotka ottavat huomioon nämä ulottuvuudet. Psykologisella uraliikkuvuudella puolestaan tarkoitetaan henkilön kykyä ylittää mentaalisia esteitä ja rajoja. Se siis kuvastaa henkilön kokemaa valmiutta ottaa konkreettinen, fyysinen liike urallaan sopivan tilaisuuden tullessa eteen. (Sullivan & Arthur 2006.) Tässä tutkimuksessa uraliikkuvuutta on lähestytty psykologisesta näkökulmasta.

Uraliikkuvuuteen johtavat tekijät jaetaan useissa malleissa rakenteellisiin ja yksilöllisiin tekijöihin. Esimerkiksi Ng ym. (2007) jaottelevat uraliikkuvuuteen vaikuttavat seikat rakenteellisiin tekijöihin, yksilöllisiin eroavaisuuksiin sekä päätöksentekoon liittyviin tekijöihin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteyttä uraliikkuvuuteen, sillä se on saanut osakseen vain vähän huomiota uraliikkuvuutta käsittelevissä tutkimuksissa ja kirjallisuudessa.

Psykologista uraliikkuvuutta mitattiin tutkimukseen erikseen laaditun mittarin avulla, sillä kirjallisuudessa ei ollut saatavilla tutkimukseen sopivaa mittaria. Tutkimuksen **empiirisessä osassa** tehdyssä pääkomponenttianalyysissä psykologinen uraliikkuvuus jakautui kolmeen eri ulottuvuuteen: sisäiseen, kansainväliseen ja ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Näiden ulottuvuuksien keskiarvojen perusteella havaittiin, että vastaajat näkevät valmiutensa liikkua ulkoisesti ja sisäisesti lähes yhtä hyväksi, kun taas vastaajat kokevat mahdollisuutensa liikkua kansainvälisesti kaikista heikoimmiksi. Keskihajontojen perusteella vaikuttaa, että vastaajat ovat yksimielisempiä mahdollisuuksistaan liikkua kansainvälisesti, kun taas mielipiteet ulkoisista uraliikkuvuusvalmiuksista eroavat eniten.

Myös uraliikkuvuuteen vaikuttavia taustatekijöitä tutkittiin keskiarvotestien (t-testi ja ANOVA) avulla seuraavien tekijöiden kautta: sukupuoli, syntymävuosi, lapsitilanne, koulutustaso, tulotaso ja nykyinen asema organisaatiossa. Näistä tekijöistä sukupuolella, koulutustasolla ja tulotasolla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää vaikutusta uraliikkuvuuteen. Sen sijaan syntymävuodella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=.001$) yhte-

ys *ulkoiseen uraliikkuvuuden*. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että mitä nuorempia henkilöt ovat, sitä paremmiksi he arvioivat mahdollisuutensa ja halunsa ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Myös lapsitilanteen osalta havaittiin tilastollisesti merkitseviä ($p=.002$) eroja *ulkoisessa uraliikkuvuudessa*. Vastaajat, joilla on aikuisia lapsia, näkevät mahdollisuutensa liikkua ulkoisesti heikommiksi kuin vastaajat, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat alaikäisiä. Tämä ero saattaa johtua kuitenkin iästä, sillä aikuisten lasten vanhemmat ovat todennäköisesti vanhempia kuin alaikäisten lasten vanhemmat. Tämän viittaa myös se, että alaikäisten lasten vanhemmat arvioivat valmiutensa uraliikkuvuuteen lähes yhtä korkeiksi kuin vastaajat, joilla ei ole lapsia. Vaikuttaa siis siltä, että sillä, onko henkilöllä lapsia, ei suoraan vaikuta uraliikkuvuuteen. Nykyisellä asemalla organisaatiossa havaittiin olevan tilastollisesti merkitseviä eroja ($p=.01$) sisäisen uraliikkuvuuden osalta. Erot löytyvät pää- tai toimitusjohtajien ja keskijohdossa tai johdossa työskentelevien vastaajien välillä. Erot selittynevät sillä, että toisin kuin johdolla tai keskijohdolla, pää- tai toimitusjohtajilla ei ole käytännössä mahdollisuuksia siirtyä samantasoiisiin tai korkeampiin tehtäviin saman yrityksen sisällä.

Työ- ja yksityiselämän tasapainon ja psykologisen uraliikkuvuuden yhteys:

Aiemmissa työ- ja yksityiselämän tasapainon ja uraliikkuvuuden välistä yhteyttä käsittelevissä tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia siitä, miten työ- ja yksityiselämän tasapainon tila selittää uraliikkuvuutta. Tutkimuksissa työ- ja yksityiselämän tasapainoa on lähestytty lähes poikkeuksetta työ- ja yksityiselämän konfliktien näkökulmasta, ja työ- ja yksityiselämän roolien positiivisen yhteisvaikutuksen näkökulma on jäänyt varsin vähälle huomiolle. Myös henkilön kokemia senhetkisiä valmiuksia ja mahdollisuuksia uraliikkuvuuteen mittaava psyykinen uraliikkuvuus on jätetty tutkimuksissa kokonaan huomiotta, kenties sen mittaamisen haastavuuden vuoksi. Tutkimuksia on siis leimannut työ- ja yksityiselämän konfliktit ja niiden vaikutukset aiemmin toteutuneeseen, fyysiseen uraliikkuvuuteen tai organisaation vaihtohalukkuuteen.

Tässä tutkimuksessa työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteyttä uraliikkuvuuteen lähestyttiin aiemmista tutkimuksista poikkeavasta näkökulmasta. Tasapainossa otettiin huomioon sekä negatiivinen että positiivinen puoli, ja uraliikkuvuudessa keskityttiin psykologiseen puoleen. Tutkimuksen **empiirisessä osassa** työ- ja yksityiselämän tasapainon neljää ulottuvuutta vertailtiin psykologisen uraliikkuvuuden kolmeen ulottuvuuteen yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla.

Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään -ulottuvuudella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Vastaajat, joiden työllä on huomattavasti negatiivisia

vaikutuksia yksityiselämään, kokevat, että heillä on paremmat mahdollisuudet liikkua ja kehittää uraansa nykyisen työnantajansa ulkopuolella. Vastaavasti he, joilla työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään on vähäistä, eivät kokeneet valmiuksiaan ja halujaan ulkoiseen liikkuvuuteen yhtä korkeiksi. Myös *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuudella havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Tuloksista voidaan päätellä, että mitä enemmän yksityiselämä häiritsee työtä, sitä halukkaampia vastaajat ovat vaihtamaan työnantajaa – ja päinvastoin. *Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuudella havaittiin niin ikään olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Vastausten perusteella on tulkittavissa, että enemmän työllä on positiivisia vaikutuksia yksityiselämään, sitä alhaisemmiksi henkilöt arvioivat halukkuutensa ja valmiutensa vaihtaa työnantajaa eli liikkua ulkoisesti. Tulos on yhdenmukainen *työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään* -ulottuvuuden kanssa. *Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuudella on tutkimuksen mukaan vaikutuksia sekä ulkoiseen että sisäiseen uraliikkuvuuteen. Tulokset viittaavat siihen, että mitä enemmän yksityiselämällä on positiivisia vaikutuksia työhön, sitä vähäisemmät halut ulkoiseen uraliikkuvuuteen ja sitä paremmat valmiudet sisäiseen liikkuvuuteen. Tämä tulos on puolestaan ulkoisen uraliikkuvuuden osalta yhdenmukainen *yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön* -ulottuvuuden tulosten kanssa.

Tutkimustulosten perusteella voidaan vetää johtopäätös, että työ- ja yksityiselämän tasapainolla on suurin merkitys ulkoiseen uraliikkuvuuteen. Konfliktit työ- ja yksityiselämän välillä vaikuttavat siihen, että henkilöt kokevat, että heillä on paremmat mahdollisuudet ja valmiudet kehittää uraansa nykyisen työnantajan ulkopuolella. Jos työ- ja yksityiselämä vaikuttavat positiivisesti toisiinsa, työntekijät pysyvät mielellään nykyisen työnantajan palveluksessa, sillä he kokevat, että heillä on hyvät mahdollisuudet kehittää uraansa nykyisen organisaationsa sisällä.

Tutkimuksessa saadut tulokset ovat suhteellisen loogisia. On helppo kuvitella, että jos työ vaikuttaa negatiivisesti yksityiselämään, työntekijät kokevat työnantajan vaihtamisen olevan tavallaan helpoin väylä parantaa tasapainoa. Työntekijät saattavat kokea, että samalle työnantajalle jääminen tuskin tuottaisi merkittäviä muutoksia tasapainolle, vaikka tehtävänkuva muuttuisikin jonkin verran. Tämä saattaa johtua esimerkiksi organisaatiokulttuurista ja työilmapiiristä. On myöskin loogista, että jos senhetkiselällä työllä on paljon positiivisia vaikutuksia yksityiselämään, työntekijä ei halua vaihtaa työnantajaa. Työnantajan vaihtaminen olisi riski työ- ja yksityiselämän tasapainolle, sillä työpaikan vaihtaminen ei takaa sitä, että seuraavallakin työllä olisi positiivisia vaikutuksia yksityiselämään.

Vaikeammin tulkittavissa ovat tulokset, joiden mukaan yksityiselämän vaikutukset työhön korreloivat ulkoisen ja osittain myös sisäisen uraliikkuvuuden kanssa. Yksityiselämän negatiiviset vaikutukset työhön ja niiden positiivinen korreloiminen ulkoisen uraliikkuvuuden kanssa, saattaisi selittyä sillä, että jos yksityiselämä häiritsee merkittävässä määrin työntekoa, työntekijä näkee tasapainonsa parantamiseksi parhaimmaksi vaihtoehdoksi vaihtaa työnantajaa kokonaan. Työntekijä saattaa kokea, että pelkkä tehtävän vaihtaminen saman organisaation sisällä ei riitä poistamaan yksityiselämän negatiivisia vaikutuksia työhön. Se, että yksityiselämän positiiviset vaikutukset työhön ehkäisevät ulkoista ja edistävät sisäistä uraliikkuvuutta, on myös suhteellisen looginen tulos. Voidaan ajatella, että jos yksityiselämällä on positiivisia vaikutuksia työhön, työ on helpompaa ja mukavampaa, ja näin työntekijät haluavat pysyä ja kenties myös kehittää uraansa saman työnantajan palveluksessa.

Se, miksi työ- ja yksityiselämän tasapainolla ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja kansainvälisen ja sisäisen uraliikkuvuuden suhteen, vaatii lisäselvityksiä. Voisi kuvitella, että ulkomaille siirtyminen on kaikin tavoin vaikeampi päätös, johon vaikuttavat myös monet sellaiset tekijät, jotka eivät vaikuta ulkoiseen ja sisäiseen uraliikkuvuuteen. Kansainvälisiin tehtäviin siirtymiseen vaikuttavat todennäköisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoa enemmän esimerkiksi kielitaito, halu kansainvälistyä ja yleinen elämäntilanne. Sisäisen uraliikkuvuuden korreloimattomuutta työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksien kanssa saattaa selittää se, että työntekijät eivät välttämättä näe, että tasapainon tila muuttuu merkittävästi vain työtehtävää vaihtamalla.

6.2. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännöllinen kontribuutio

Monissa aiemmissa tutkimuksissa on löydetty viitteitä siitä, että pienten lasten vanhemmat olisivat erityisen alttiita työ- ja perhe-elämän konflikteille (Greenhaus & Beutell 1985: 80 & Eby ym. 2005: 144). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan havaittu lapsitilanteella olevan tilastollisesti merkitseviä eroja työ- ja yksityiselämän tasapainon negatiiviseen puoleen. Sukupuolen roolista työ- ja yksityiselämän konflikteihin on saatu ristiriitaisia tuloksia. Esimerkiksi Duxburyn ja Higginsin (1991) sekä Eaglen ym. (1997) tutkimuksen mukaan konfliktit olisivat yleisempiä naisilla, kun taas Parasuramanin ja Simmersin (2001) mukaan konflikteista kärsivät eniten miehet. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset kuitenkin puoltavat Behsonin (2002) sekä Gutekin ym. (1991) tuloksia, joiden mukaan sukupuolella ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä konflikteihin. Myöskään sukupuolen ja positiivisen yhteisvaikutuksen välillä ei löydetty yhteyttä.

Tässä tutkimuksessa saadut tulokset puoltavat monien muiden tutkijoiden saamia tuloksia, joiden mukaan sekä työn aiheuttamat konfliktit yksityiselämässä että yksityiselämän aiheuttamat konfliktit työelämässä johtavat usein haluun vaihtaa työnantajaa. (Feldman & Ng 2007; Carnicer ym. 2004; Greenhaus, Parasuraman & Collins 2001; Powell & Greenhaus 2010). Tutkimustulokset työ- ja yksityiselämän roolien positiivisen yhteisvaikutuksen negatiivisesta yhteydestä ulkoiseen uraliikkuvuuteen ovat osittain yhdenmukaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Waynen ym. (2006) tulosten mukaan perheroolin positiivinen vaikutus työrooliin korreloi negatiivisesti halukkuuteen vaihtaa työnantajaa, kun taas työroolin positiivisen vaikutuksen perherooliin ei todettu vaikuttavan työntekijän haluun vaihtaa työnantajaa. Tämän tutkimuksen tulokset ovat ristiriidassa McNallin ym. (2010) tulosten kanssa. He eivät havainneet minkäänlaista yhteyttä kumpaankaan suuntaan roolien positiivisen yhteisvaikutuksen ja organisaation vaihtohalukkuuden välillä.

Tämän tutkimuksen tulokset tuovat lisäsyvyyttä ja selvyyttä työ- ja yksityiselämän tasapainon ja uraliikkuvuuden välisen yhteyden ymmärrykselle. Tutkimuksen uutuusarvo piilee siinä, että aiemmista tutkimuksista poiketen, tässä tutkimuksessa otettiin huomioon työ- ja yksityiselämän tasapainon kaikki neljä ulottuvuutta, ja uraliikkuvuutta lähestyttiin psykologisesta näkökulmasta. Tutkimus lisää tietämystä myös kansainvälisestä uraliikkuvuudesta, jota ei ole käsitelty aiemmassa kirjallisuudessa kovinkaan syvällisesti (Inkson & Thorn 2010: 266–267).

Teoreettisen kontribuution lisäksi tutkimuksen tulokset tuovat myös käytännöllistä lisäarvoa ennen kaikkea liike-elämälle. Tulosten perusteella työ- ja yksityiselämän tasapainolla on selvä yhteys ulkoiseen uraliikkuvuuteen eli työntekijöiden valmiuteen ja halukkuuteen vaihtaa työnantajaa. Täten voidaankin todeta, hyvien työntekijöiden menettämisen minimoimiseksi työnantajien on otettava huomioon työ- ja yksityiselämän tasapainoon vaikuttavat tekijät. Työnantajien on siis syytä tehdä toimenpiteitä, jotka mahdollistavat työn ja yksityiselämän sujuvan yhteensovittamisen. Tässä avainasemassa ovat muun muassa positiivinen organisaatiokulttuuri, työyhteisön tuki, työn joustavuus, hyvä esimiestyö ja perheystävällisyys. Lisäksi työ- ja yksityiselämän tasapainoon panostaminen parantaa varmasti yrityksen mainetta, ja antaa täten etulyöntiaseman uusia työntekijöitä rekrytoitaessa.

6.3. Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimukseen liittyy tiettyjä rajoitteita. Ensimmäinen rajoite liittyy tutkimuksen vastausprosenttiin ja vastaajien suhteellisen vähäiseen määrään (N=173). Vastausprosentin (12 %) alhaisuuden vuoksi epäselväksi jää luonnollisesti se, miten vastaamatta jättäneet näkevät työ- ja yksityiselämän tasapainon vaikutuksen uraliikkuvuuteen. Toinen rajoitus liittyy kohderyhmään ja tulosten yleistettävyyteen. Tutkimuksessa käytetty sekundaariaineisto on kerätty Levon-instituutin ylläpitämän sähköpostilistan kautta. Tutkimuksen perusjoukkona on siis Levon-instituutin palveluja käyttäneet henkilöt, jotka kerättyjen tietojen pohjalta edustavat hyvin erilaisia taustoja.

Tutkimuksen kolmas rajoitus liittyy psyykkisen uraliikkuvuuden mittaristoon. Tutkimuksessa käytetty mittaristo oli käytössä sellaisenaan ensimmäistä kertaa. Mittariston luotettavuutta ei näin ollen ole tarkasteltu muissa tutkimuksissa ja muuta aineistoa käyttäen. Tämän tutkimuksen keskeisimpänä rajoituksena voidaan täten pitää epävarmuutta uraliikkuvuuden mittariston luotettavuudesta. Vaikka mittaristolle on suoritettu pääkomponenttianalyysi ja reliabiliteettianalyysi, psykologisen uraliikkuvuuden mittarin sisältö- ja käsitevaliditeettia olisi tarpeen tarkastella lisää. Käytetyn mittariston kysymykset eivät ole täysin yhdenmukaisia, mikä viittaa ongelmiin käsitteen operationalisoinnissa. Esimerkiksi sisäisen uraliikkuvuuden kysymyksissä on esitetty uraliikkuvuuden tarkempi suunta (status ja toiminto), mutta ulkoisen uraliikkuvuuden kysymyksissä on huomioitu vain työnantaja-ulottuvuus. Tämä saattoi johtaa muun muassa siihen, että pääkomponenttianalyysissä uraliikkuvuuden suunta statuksen ja toiminnon suhteen ei noussut esiin lainkaan.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää syventää ymmärrystä työ- ja yksityiselämän tasapainosta ja sen vaikutuksista uraliikkuvuuteen. Olisi mielenkiintoista selvittää seurantatutkimuksella, millainen vaikutus työnantajan työ- ja yksityiselämän tasapainoon panostamisella on työntekijöiden psykologiseen uraliikkuvuuteen. Lisäksi olisi tärkeää selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän kokemiin valmiuksiin liikkua sisäisesti ja kansainvälisesti, sillä työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksilla ei ollut kovinkaan suurta merkitystä näiden uraliikkuvuustyyppien selittäjänä.

LÄHTEET

- Allen, Tammy D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Behavior* 58:3, 414–435.
- Allen, Tammy D., Ryan C. Johnson, Kristin N. Saboe, Eunae Cho, Soner Dumani & Sarah Evans. Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 80:1, 17–26.
- Arthur, Michael B. & Denise M. Rousseau, (1996). Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. Teoksessa: *The Boundaryless career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, 116–131. Toim. Arthur, Michael B. & Denise M. Rousseau. New York: Oxford University Press, Inc. ISBN 0-19-514958-0.
- Arthur, Michael B. & Barbara S. Lawrence (1984). Perspectives on environment and career: An introduction. *Journal of Occupational Behaviour* 5:1, 1–8.
- Arthur, Michael B., Douglas T. Hall, & Barbara S. Lawrence (1989). Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa: *Handbook of Career Theory*, 7-25. Toim. Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. & Barbara S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 0-521-33015-7.
- Arthur, Michael B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations* 61:2, 163–186.
- Aziz, Shahnaz, Karl L. Wuensch & Howard R. Brandon (2010). A comparison among worker types using a composites approach and median splits. *The Psychological Records* 60, 627–642.
- Bailyn, Lotte (1989). Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers. Teoksessa: *Handbook of Career Theory*, 477-489. Toim. Arthur, Michael B., Douglas T. Hall & Barbara S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 0-521-33015-7.

- Ballout, Hassan I. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development* 27:5, 437–466.
- Baruch, Yehuda & Eliezer Rosenstein (1992). Human resource management in Israeli firms: planning and managing careers in high-technology organizations. *The International Journal of Human Resource Management* 3:3, 477–495.
- Baruch, Yehuda (2004 a). *Managing Careers – Theory and Practice*. Harlow: Pearson Education Limited. ISBN 0-273-67800-0.
- Baruch, Yehuda (2004 b). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9:1, 58–73.
- Baruch, Yehuda (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16:2, 125–138.
- Behson, Scott J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology* 7:4, 324–341.
- Briscoe, Jon P. & Douglas T. Hall (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior* 69:1, 4–8.
- Briscoe, Jon P., Douglas T. Hall & Rachel L. Frautschy DeMuth (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior* 69:1, 30–47.
- Briscoe, Jon P. & Lisa M. Filkenstein (2009). The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference? *Career Development International* 14:3, 242–260.
- Butler, Adam B., Brenda L. Bass & Joseph G. Grzywacz (2009). Job Demands, Spousal Support, and Work-Family Balance: A Daily Analysis of the Work-Family Inter-

face. Teoksessa: *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*, 9–30. Toim. Crane, Russell D. & Jeffrey Hill. ISBN: 978-0-7618-4435-8.

Carnicer, María Pilar de Luis, Angel Martinez Sánchez, Manuela Pérez Pérez & María José Vela Jiménez (2003). Gender differences of mobility: analysis of job and work-family factors. *Women in Management Review* 18:4, 199–219.

Carnicer, María Pilar de Luis, Angel Martinez Sánchez, Manuela Pérez Pérez & María José Vela Jiménez (2004). Analysis of internal and external labour mobility. *Personnel Review* 33:2, 222–240.

Chen, Zheng & Gary N. Powell (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior* 81:1, 89–98.

Clark, Sue Campbell (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53:6, 747–770.

Clark, Sue Campbell (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior* 58:3, 348–365.

DeFillippi, Robert J. & Michael B. Arthur (1996). Boundaryless Contexts and Careers: A Competency-Based Perspective. Teoksessa: *The Boundaryless career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, 116–131. Toim. Arthur, Michael B. & Denise M. Rousseau. New York: Oxford University Press, Inc. ISBN 0-19-514958-0.

De Vos, Ans, Koen Dewettinck & Dirk Buyens (2008). To move or not to move? The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations* 30:2, 156–175.

Duxbury, Linda E., & Christopher A. Higgins (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76:1, 60–73.

Eagle, Bruce W., Edward W. Miles & Marjorie L. Icenogle (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior* 50, 168–184.

- Eby, Lillian T., Wendy J. Casper, Angie Lockwood, Chris Bordeaux & Andi Brinley (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior* 66:1, 124–197.
- Feldman, Daniel C. (2002). In the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. Teoksessa: *Work careers: A developmental perspective*, 3–26. Toim. Feldman, Daniel C. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Feldman, Daniel C. & Thomas W. H. Ng (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management* 33:3, 350–377.
- Fisher, Gwenith G., Carrie A. Bulger & Carlla S. Smith (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 14:4, 441–456.
- Fleetwood, Steve (2007). Re-thinking work–life balance: editor’s introduction. *Journal of Human Resource Management* 18:3, 351–359.
- Forrier, Anneleen, Luc Sels & Dave Stynen (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82:4, 739–759.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Nicholas J. Beutell (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10:1, 76–88.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins & Jason D. Shaw (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63:3, 510–531.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Gary N. Powell (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 90:2, 291–303.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Tammy D. Allen (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. Paper presented at the Family and Work Conference, Provo, UT.

- Greenhaus, Jeffrey H. & Gary N. Powell (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* 31:1, 72–92.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Gary N. Powell (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior* 80:2, 246–255.
- Grzywacz, Joseph G. & Nadine F. Marks (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology* 5:1, 111–126.
- Grzywacz, Joseph G. & Dawn S. Carlson (2007) Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources* 9:4, 455–471.
- Gutek, Barbara A., Sabrina Searle, & Lilian Klepa (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology* 7:4, 560–568.
- Heikkilä, Tarja (2004). *Tilastollinen tutkimus*. 5. painos. Helsinki: Edita. ISBN 951-37-4135-4.
- Heikkilä, Tarja (2008). *Tilastollinen tutkimus*. 7. painos. Helsinki: Edita. ISBN 978-951-37-4812-8.
- Hirsch, P. M., & M. Shanley (1996). The rhetoric of boundaryless -Or, how the newly empowered managerial class bought into its own marginalization. Teoksessa: *The Boundaryless career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, 218–233. Toim. Arthur, Michael B. & Denise M. Rousseau. New York: Oxford University Press, Inc. ISBN 0-19-514958-0.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2007). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi. ISBN 978-951-26-5635-6.

- Holland, John L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Inkson, Kerr & Kaye Thorn (2010). Mobility and Careers. Teoksessa: *The Psychology of Global Mobility*, 259–278. Toim. Carr, Stuart C. New York: Springer.
- Kahn, Robert L., Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, J. Diedrick Snoek & Robert A. Rosenthal (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kalliath, Thomas & Paula Brough (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization* 14:3, 323–327.
- Karjaluoto, Heikki (2007). *SPSS opas markkinatutkijoille*. Working paper N:o 344/2007. Jyväskylä: School of Business and Economics.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. Teoksessa: *Trends in Organizational Behavior*, 79–93. Toim. Cooper, C. L. & D. M. Rousseau. Chichester: John Wiley & Sons.
- Kossek, Ellen Ernst & Cynthia Ozeki (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.
- Lapierre, Laurent M., & Tammy D. Allen (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* 11:2, 169–181.
- Lähteenmäki, Satu (1995). "Mitä kuuluu - kuka käskee?" yksilöllinen urakäyttäytymisen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turku: Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995. ISBN 951-738-667-2.
- March, James G., & Herbert A. Simon (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

- Martins, Luis L., Kimberly A. Eddleston & John F. Veiga (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal* 45:2, 399–409.
- McNall, Laurel A., Jessica M. Nicklin & Aline D. Masuda (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology* 25:3, 381–396.
- Metsämuuronen, Jari (2005). *Kokeellisen tutkimuksen perusteet ihmistieteissä*. Jyväskylä: Gummerus. ISBN 952-5372-17-0.
- Ng, Thomas W. H., Kelly L. Sorensen, Lillian T. Eby & Daniel C. Feldman (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80:3, 363–386.
- Nicholson, Nigel & Michael West (1988). *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nikandrou, Irene, Leda Panayotopoulou & Eleni Apospori (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology* 23:5, 576–598.
- Parasuraman, Saroj & Claire A. Simmers (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior* 22:5, 551–568.
- Parkes, Louise P. & Peter H. Langford (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization* 14:3, 267–284.
- Powell, Gary N. & Jeffrey H. Greenhaus (2010). Sex, Gender, and Decisions at the Family → Work Interface. *Journal of Management* 36:4, 1011–1039.
- Schein, Edgar H. (1971). The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral science* 7:4, 401–426.

- Schein, Edgar H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Sullivan, Sherry E. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management* 25:3, 457–484.
- Sullivan, Sherry E. & Michael B. Arthur (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69:1, 19–29.
- Sullivan, Sherry E. & Yehuda Baruch (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management* 35:6, 1542–1571.
- Valli, Raine (2007). Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Toim. Aaltola Juhani & Raine Valli. 2. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus. ISBN 978-952-451-164-3.
- Van Daalen, Geertje, Tineke M. Willemsen & Karin Sanders (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior* 69:3, 462–476.
- Vastamäki, Jaana (2007). Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelma ja mittareiden valinta. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Toim. Aaltola Juhani & Raine Valli. 2. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus. ISBN 978-952-451-164-3.
- Voydanoff, Patricia (2005). Towards a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family* 67:4, 822–836.
- Wayne, Julie Holliday, Nicholas Musisca & William Fleeson (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 64:1, 108–130.

Wayne, Julie Holliday, Amy E. Randel & Jaclyn Stevens (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior* 69:3, 445–461.

F. TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINO

Miten tasapainoilet työsi ja yksityiselämäsi välillä?

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-7.

1 = Täysin eri mieltä, 2 = Enimmäkseen eri mieltä, 3 = Jonkin verran eri mieltä, 4 = En samaa enkä eri mieltä
5 = Jonkin verran samaa mieltä, 6 = Enimmäkseen samaa mieltä, 7 = Täysin samaa mieltä

1 = Täysin eri mieltä 7 = Täysin samaa mieltä

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Tulen töistä kotiin liian väsyneenä tehdäkseni niitä asioita, joita haluaisin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Laiminlyön usein henkilökohtaisia tarpeitani työni vaatimusten takia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Henkilökohtainen elämäni kärsii työni vuoksi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Käytän työhöni niin paljon aikaa, että jään paitsi tärkeistä henkilökohtaisista aktiviteeteista. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Työni kärsii sen vuoksi, mitä on meneillään henkilökohtaisessa elämässäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Olen liian väsynyt ollakseni tehokas työssäni sen vuoksi, mitä on meneillään henkilökohtaisessa elämässäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Minulla on vaikeuksia saada työni tehtyä, koska olen kiinni henkilökohtaisissa asioissa työaikana. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Työni antaa minulle energiaa toteuttaa vapaa-ajalla asioita, jotka ovat minulle tärkeitä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Työni ansiosta olen paremmalla tuulella kotona. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Asiat, joita teen töissä, auttavat minua järjestelemään henkilökohtaisia ja käytännöllisiä asioita kotona. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Olen paremmalla tuulella töissä henkilökohtaisessa elämässäni menossa olevien asioiden ansiosta. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Henkilökohtainen elämäni antaa minulle energian tehdä työtäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Henkilökohtainen elämäni auttaa minua rentoutumaan ja valmistautumaan seuraavan päivän työhön. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

G. TAUSTATIEDOT

- Sukupuoli Mies Nainen
- Syntymävuosi (vvvv) _____
- Perhetilanne Asun yksin eikä minulla ole lapsia.
 Olen ainut aikuinen perheessä ja minulla on alaikäisiä lapsia, jotka asuvat pääsääntöisesti luonani.
 Asun yksin, mutta minulla on alaikäisiä lapsia, joista kukaan ei asu pääsääntöisesti luonani.
 Asun yksin ja kaikki lapseni ovat jo aikuisia.
 Asun yhdessä avio- tai avopuolison kanssa eikä meillä kummallakaan ole lapsia.
 Asun yhdessä avio- tai avopuolison kanssa ja minulla tai puolisolllani on alaikäisiä lapsia, jotka asuvat vakituisesti luonamme.
 Asun yhdessä avio- tai avopuolison kanssa ja minulla tai puolisolllani on alaikäisiä lapsia, mutta kukaan heistä ei asu vakituisesti luonamme.
 Asun yhdessä avio- tai avopuolison kanssa ja kaikki minun ja puolisoni lapset ovat jo aikuisia.
- Työkokemus _____ vuotta
- Työkokemus nykyisen työnantajan palveluksessa _____ vuotta
- Työkokemus nykyisessä tehtävässä nykyisen työnantajan palveluksessa _____ vuotta
 - Nykyinen työsuhteeni on ... vakituinen tai toistaiseksi voimassa oleva
 määräaikainen
 olen tällä hetkellä työtön
 - Työkokemus nykyisen esimiehen alaisuudessa _____ vuotta

7. Koulutus (korkein) Tutkinto _____ Koulutusala _____ Valmistumisvuosi _____
8. Ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työpaikan konserni-kieli Suomi Ruotsi Englanti
 Muu (Mikä?) _____
9. Kuinka monella työnantajalla olet työskennellyt valmistumisen jälkeen? _____
10. Montako ylennystä sinulla on nykyisellä työnantajalla? _____
11. Vähintään 3 kk kestävät jaksot ulkomailla lapsena tai opiskeluun liittyen
- | | Kyllä | Ei | Minkä kielinen ympäristö? |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Perheen mukana alle kouluikäisenä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | _____ |
| Perheen mukana 7-19 vuoden iässä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | _____ |
| Vaihto-oppilaana (peruskoulu/lukio) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | _____ |
| Vaihto-opiskelijana (ammattillinen/yliopisto) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | _____ |
| Tutkinto-opiskelijana (ammattillinen/yliopisto) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | _____ |
| Opiskeluun liittyvässä työharjoittelussa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | _____ |
| Muu syy: _____ | <input type="radio"/> | | _____ |
- 11x. Kuinka monta kuukautta yhteensä? _____
12. Valitse seuraavista ne, joihin olet osallistunut.
- Nykyisen työnantajani tarjoama työaikana tapahtuva kielikoulutus
 - Nykyisen työnantajani tarjoama vapaa-ajalla tapahtuva kielikoulutus
 - Aikaisemman työnantajani tarjoama työaikana tapahtuva kielikoulutus
 - Aikaisemman työnantajani tarjoama vapaa-ajalla tapahtuva kielikoulutus
 - Omatoiminen, vapaa-ajalla tapahtuva kieltenopiskelu
13. Nykyinen tehtäväkenttäsi
- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 01. strateginen suunnittelu tai johtaminen | <input type="radio"/> 08. tietojenkäsittely, ICT-tehtävät |
| <input type="radio"/> 02. hallinto tai talous | <input type="radio"/> 09. suunnittelu (konstruktio-, arkkitehtuuri- jne.) |
| <input type="radio"/> 03. myynti tai markkinointi | <input type="radio"/> 10. laadunhallinta |
| <input type="radio"/> 04. hankinnat tai logistiikka | <input type="radio"/> 11. projektitoiminta |
| <input type="radio"/> 05. tuotanto, valmistus tai ylläpito | <input type="radio"/> 12. opetus tai koulutus |
| <input type="radio"/> 06. tuotekehitys | <input type="radio"/> 13. konsultointi |
| <input type="radio"/> 07. tutkimus tai kehittäminen | <input type="radio"/> 14. muu, mikä _____ |
14. Nykyinen asemasi organisaatiossa
- 1. pää- tai toimitusjohtaja (johtajasopimus)
 - 2. ylin johto (varatoimitusjohtaja, hallituksen jäsen, rehtori)
 - 3. johto (tekninen, henkilöstö-, markkinointi-, tutkimusjohtaja, professori)
 - 4. ylempi keskijohto (osasto-, suunnittelu-, tutkimus-, käyttö-, laatu-, myynti-, projektipäällikkö, useita alaisia)
 - 5. alempi keskijohto (jaos-, alue-, piiripäällikkö, muut esimiestehtävät)
 - 6. erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (ylimmän johdon esikuntatehtävät, koko yritystä tai virastoa koskevat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät, lehtori, opettaja)
 - 7. vaativat asiantuntijatehtävät (vaativat suunnittelu-, tutkimus- ja kehitystehtävät)
 - 8. asiantuntijatehtävät
 - 9. muu, mikä _____
15. Säännöllisen työajan ansiot ja mahdolliset edut brutto / kk (pyöristä)
- 3000€ tai alle 3100-4500€ 4600-6000€ 6100-7500€ 7600-9000€ Yli 9100€
16. Kotimaan työmatkat viimeisen vuoden aikana: _____ matkaa, yhteensä n. _____ päivää
17. Ulkomaan työmatkat viimeisen vuoden aikana: _____ matkaa, yhteensä n. _____ päivää

18. Yli 3 kk kestäneet ulkomaan työskentelyjaksot Ei ole Kyllä on Olen parhaillaan ulkomailla
 18x1. Kuinka monta kuukautta yhteensä? _____
 18x2. Jos olet ollut tai olet parhaillaan ulkomaan työskentelyjaksolla, mitkä seuraavista vaihtoehdoista sopivat sinuun?
 Olen/Olin ulkomaankomennuksella työnantajan lähettämänä
 Olen/Olin hakeutunut itsenäisesti ulkomaille töihin
19. Missä maassa työnantajasi pääkonttori sijaitsee? _____
20. Mitkä ovat työnantajasi tärkeimmät toiminta-alueet? (valitse niin monta kuin katsot sopivaksi)
 Suomi Muu Aasia
 Pohjoismaat Oseania
 Venäjä Afrikka
 Muu Eurooppa Keski- tai Etelä-Amerikka
 Lähi-Itä Pohjois-Amerikka
21. Työnantajan henkilöstömäärä Suomessa noin _____ Ulkomailla noin _____
22. Työnantajani on...
 1. teollisuusyritys 5. yliopisto
 2. kaupan tai palvelualan yritys 6. valtion virasto tai laitos
 3. insinööri-, arkkitehti- tai konsulttiyritys 7. kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos
 4. järjestö, säätiö tai vastaava 8. muu julkisyhteisö
 9. muu, mikä _____
23. Työnantajani toimiala tai työehtosopimusala
 01 Elintarviketeollisuus 17 Kiinteistöpalveluala
 02 Energia-ala 18 Tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi
 03 Graafinen teollisuus 19 Liikenne- ja erityisalat
 04 Kaivosteollisuus 20 Käännösala
 05 Kemianteollisuus 21 Viestinvälitys- ja logistiikka-ala
 06 Metsäteollisuus 22 Järjestösektori
 07 Rakennusala 23 Muut palvelualat
 08 Teknologiateollisuus: elektroniikka 24 Opetusala
 09 Teknologiateollisuus: metalli ja konepaja 25 KVTES
 10 Muut teollisuudenalat 26 Kuntien tekniset
 11 ICT-ala (televiestintä, verkon hallinta) 27 Terveystieteiden ja sosiaali- ja terveysalan
 12 Tietotekniikan palveluala 28 PTY-alat (Palvelulaitosten työnantajajyhdistys)
 13 Suunnitteluala 29 Valtio
 14 Kaupanala 30 Yliopisto
 15 Rahoitusala 31 Seurakunta
 16 Vakuutusala 32 Muu julkinen sektori
24. Työpaikkani sijaitsee... pääkaupunkiseudulla muualla Suomessa ulkomailla
 Missä? _____
25. Työskentelyalueeni on...
 Suomi / ensisijaisesti suomenkielinen alue ulkomaat / yksikielinen alue
 Suomi / ensisijaisesti ruotsinkielinen alue ulkomaat / kaksikielinen alue
 Suomi / vahvasti kaksikielinen alue ulkomaat / monikielinen alue

Liite 2. Taustatekijöiden vaikutus työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja uraliikkuvuuteen.

Syntymävuosi	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään			0,838	0,341	0,712
1959 tai ennen	68	3,52			
1960-1969	64	3,73			
1970 tai jälkeen	41	3,53			
yht.	173	3,60			
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön			1,735	1,414	0,246
1959 tai ennen	68	1,80			
1960-1969	64	1,97			
1970 tai jälkeen	41	2,17			
yht.	173	1,95			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään			3,015	1,805	0,168
1959 tai ennen	68	4,40			
1960-1969	64	4,15			
1970 tai jälkeen	41	3,92			
yht.	173	4,19			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön			0,662	0,533	0,588
1959 tai ennen	68	5,22			
1960-1969	64	5,28			
1970 tai jälkeen	41	5,05			
yht.	173	5,20			

Lapsitilanne	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään			0,926	0,377	0,687
Alaikäisiä lapsia	84	3,56			
Aikuisia lapsia	64	3,55			
Ei lapsia	25	3,85			
yht.	173	3,60			
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön			2,288	1,874	0,157
Alaikäisiä lapsia	84	2,08			
Aikuisia lapsia	64	1,74			
Ei lapsia	25	2,08			
yht.	173	1,95			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään			7,470	4,616	0,011
Alaikäisiä lapsia	84	4,16			
Aikuisia lapsia	64	4,48			
Ei lapsia	25	3,57			
yht.	173	4,19			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön			3,030	2,494	0,086
Alaikäisiä lapsia	84	5,06			
Aikuisia lapsia	64	5,44			
Ei lapsia	25	5,05			
yht.	173	5,20			

Koulutustaso	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään			1,248	0,506	0,732
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	3,74			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	3,54			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	3,53			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	3,67			
Muu	6	4,42			
yht.	173	3,60			
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön			3,174	2,674	0,034
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	2,07			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	1,82			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	1,90			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	1,92			
Muu	6	3,33			
yht.	173	1,95			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään			2,979	1,799	0,131
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	4,89			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	4,12			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	4,09			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	4,00			
Muu	6	4,56			
yht.	173	4,19			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön			1,452	1,18	0,322
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	5,26			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	5,27			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	5,19			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	5,38			
Muu	6	4,28			
yht.	173	5,20			

Tulotaso	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään			1,308	0,53	0,714
Alle 3000 €/kk	19	3,29			
3100-4500 €/kk	67	3,70			
4600-6000 €/kk	39	3,39			
6100-7500 €/kk	30	3,74			
7600 €/kk tai yli	18	3,75			
yht.	173	3,60			
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön			3,134	2,637	0,036
Alle 3000 €/kk	19	2,14			
3100-4500 €/kk	67	2,23			
4600-6000 €/kk	39	1,78			
6100-7500 €/kk	30	1,68			
7600 €/kk tai yli	18	1,54			
yht.	173	1,95			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään			0,237	0,138	0,968
Alle 3000 €/kk	19	4,21			
3100-4500 €/kk	67	4,10			
4600-6000 €/kk	39	4,27			
6100-7500 €/kk	30	4,27			
7600 €/kk tai yli	18	4,20			
yht.	173	4,19			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön			2,165	1,783	0,135
Alle 3000 €/kk	19	5,09			
3100-4500 €/kk	67	5,06			
4600-6000 €/kk	39	5,12			
6100-7500 €/kk	30	5,32			
7600 €/kk tai yli	18	5,80			
yht.	173	5,20			

Nykyinen asema organisaatiossa	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään			1,625	0,661	0,620
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	3,43			
Johto	40	3,84			
Keskijohto	46	3,73			
Asiantuntija	55	3,37			
Muu	10	3,65			
yht.	173	3,60			
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön			2,274	1,881	0,116
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	1,50			
Johto	40	1,91			
Keskijohto	46	1,88			
Asiantuntija	55	2,23			
Muu	10	1,93			
yht.	173	1,95			
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään			1,326	0,782	0,538
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	4,61			
Johto	40	4,13			
Keskijohto	46	4,02			
Asiantuntija	55	4,20			
Muu	10	4,27			
yht.	173	4,19			
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön			0,915	0,736	0,569
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	5,58			
Johto	40	5,16			
Keskijohto	46	5,15			
Asiantuntija	55	5,14			
Muu	10	5,07			
yht.	173	5,20			

Syntymävuosi	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus			0,448	0,142	0,867
1959 tai ennen	68	3,48			
1960-1969	64	3,57			
1970 tai jälkeen	41	3,38			
yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus			0,428	0,158	0,854
1959 tai ennen	68	2,74			
1960-1969	64	2,86			
1970 tai jälkeen	41	2,70			
yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus			22,767	7,104	0,001
1959 tai ennen	68	2,95			
1960-1969	64	3,87			
1970 tai jälkeen	41	4,15			
yht.	173	3,57			

Lapsitilanne	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus			0,015	0,005	0,995
Alaikäisiä lapsia	84	3,49			
Aikuisia lapsia	64	3,50			
Ei lapsia	25	3,46			
yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus			0,971	0,359	0,699
Alaikäisiä lapsia	84	2,75			
Aikuisia lapsia	64	2,89			
Ei lapsia	25	2,57			
yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus			20,985	6,506	0,002
Alaikäisiä lapsia	84	3,94			
Aikuisia lapsia	64	2,93			
Ei lapsia	25	3,98			
yht.	173	3,57			

Koulutustaso	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus			3,588	1,157	0,332
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	4,26			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	3,48			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	3,40			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	3,13			
Muu	6	3,17			
yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus			2,722	1,015	0,401
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	2,35			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	2,53			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	2,89			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	3,31			
Muu	6	2,78			
yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus			2,440	0,706	0,589
Ammatillinen/lukiokoulutus	19	2,92			
AMK-/alempi korkeakoulututkinto	40	3,74			
Ylempi korkeakoulututkinto	95	3,63			
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	13	3,69			
Muu	6	3,42			
yht.	173	3,57			

Tulotaso	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus			4,829	1,572	0,184
Alle 3000 €/kk	19	4,09			
3100-4500 €/kk	67	3,34			
4600-6000 €/kk	39	3,85			
6100-7500 €/kk	30	3,22			
7600 €/kk tai yli	18	3,04			
yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus			5,894	2,261	0,065
Alle 3000 €/kk	19	2,33			
3100-4500 €/kk	67	2,47			
4600-6000 €/kk	39	3,30			
6100-7500 €/kk	30	2,82			
7600 €/kk tai yli	18	3,17			
yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus			2,543	0,736	0,568
Alle 3000 €/kk	19	3,89			
3100-4500 €/kk	67	3,75			
4600-6000 €/kk	39	3,50			
6100-7500 €/kk	30	3,35			
7600 €/kk tai yli	18	3,08			
yht.	173	3,57			

Nykyinen asema organisaatiossa	N	Keskiarvot	Keskihajonta ryhmien välillä	F-arvo	Sig.
Sisäinen uraliikkuvuus			10,157	3,45	0,01
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	2,59			
Johto	40	3,10			
Keskijohto	46	4,08			
Asiantuntija	55	3,61			
Muu	10	3,63			
yht.	173	3,49			
Kansainvälinen uraliikkuvuus			3,072	0,893	0,47
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	2,77			
Johto	40	3,00			
Keskijohto	46	2,91			
Asiantuntija	55	2,45			
Muu	10	3,03			
yht.	173	2,77			
Ulkoinen uraliikkuvuus			2,358	0,876	0,479
Pääjohtaja/toimitusjohtaja	22	3,20			
Johto	40	3,81			
Keskijohto	46	3,45			
Asiantuntija	55	3,51			
Muu	10	4,35			
yht.	173	3,57			

Liite 3. Post-Hoc -testit.

Tukeyn testi: Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään

Ulkoinen uraliikkuvuus	I	J	Keskiarvojen erot (I-J)	Keskiarvon keskivirhe	Sig.	95%:n luottamusväli	
						Alaraja	Yläraja
Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään	1. matala	2. keskimääräinen	-0,43856	0,32855	.378	-1,2154	0,3383
		3. korkea	-1,12424*	0,33827	.003	-1,9241	-0,3244
	2. keskimääräinen	1. matala	0,43856	0,32855	.378	-0,3383	1,2154
		3. korkea	-0,68568	0,3448	.118	-1,5009	0,1296
	3. korkea	1. matala	1,12424*	0,33827	.003	0,3244	1,9241
		2. keskimääräinen	0,68568	0,3448	.118	-0,1296	1,5009

*. Ero on merkitsevä merkitsevyystasolla 0.05.

Tukeyn testi: Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön.

Ulkoinen uraliikkuvuus	I	J	Keskiarvojen erot (I-J)	Keskiarvon keskivirhe	Sig.	95%:n luottamusväli	
						Alaraja	Yläraja
Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön	1. matala	2. keskimääräinen	-1,05594*	0,2778	.001	-1,7128	-0,3991
		3. korkea	-2,94697*	1,04205	.014	-5,4108	-0,4831
	2. keskimääräinen	1. matala	1,05594*	0,2778	.001	0,3991	1,7128
		3. korkea	-1,89103	1,03374	.163	-4,3352	0,5532
	3. korkea	1. matala	2,94697*	1,04205	.014	0,4831	5,4108
		2. keskimääräinen	1,89103	1,03374	.163	-0,5532	4,3352

*. Ero on merkitsevä merkitsevyystasolla 0.05.

Tukeyn testi: Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään.

Ulkoinen uraliikkuvuus	I	J	Keskiarvojen erot (I-J)	Keskiarvon keskivirhe	Sig.	95%:n luottamusväli	
						Alaraja	Yläraja
Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään	1. matala	2. keskimääräinen	0,22487	0,32601	.77	-0,546	0,9957
		3. korkea	1,39881*	0,32286	.000	0,6354	2,1622
	2. keskimääräinen	1. matala	-0,22487	0,32601	.77	-0,9957	0,546
		3. korkea	1,17394*	0,33528	.002	0,3812	1,9667
	3. korkea	1. matala	-1,39881*	0,32286	.000	-2,1622	-0,6354
		2. keskimääräinen	-1,17394*	0,33528	.002	-1,9667	-0,3812

*. Ero on merkitsevä merkitsevyystasolla 0.05.

Tukeyn testi: Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön.

Sisäinen uraliikkuvuus	I	J	Keskiarvojen erot (I-J)	Keskiarvon keskivirhe	Sig.	95%:n luottamusväli	
						Alaraja	Yläraja
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	1. matala	2. keskimääräinen	-0,37131	0,33839	.517	-1,1714	0,4288
		3. korkea	-,79802*	0,30637	.027	-1,5224	-0,0736
	2. keskimääräinen	1. matala	0,37131	0,33839	.517	-0,4288	1,1714
		3. korkea	-0,4267	0,36158	.467	-1,2816	0,4282
	3. korkea	1. matala	,79802*	0,30637	.027	0,0736	1,5224
		2. keskimääräinen	0,4267	0,36158	.467	-0,4282	1,2816
Ulkoinen uraliikkuvuus	I	J	Keskiarvojen erot (I-J)	Keskiarvon keskivirhe	Sig.	95%:n luottamusväli	
Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön	1. matala	2. keskimääräinen	0,10256	0,35538	.955	-0,7377	0,9428
		korkea	,80711*	0,32176	.035	0,0463	1,5679
	2. keskimääräinen	1. matala	-0,10256	0,35538	.955	-0,9428	0,7377
		3. korkea	0,70455	0,37974	.155	-0,1933	1,6024
	3. korkea	1. matala	-,80711*	0,32176	.035	-1,5679	-0,0463
		2. keskimääräinen	-0,70455	0,37974	.155	-1,6024	0,1933

*. Ero on merkitsevä merkitsevyystasolla .05