JYX JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Hartikainen, Armi

Title: Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta

Year: 2010

Version: Published version

Copyright: © 2010 Työelämän tutkimus

Rights: In Copyright

Rights url: http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en

Please cite the original version:

Hartikainen, A. (2010). Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta. Työelämän tutkimus, 8(3), 291-297. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87388

Armi Hartikainen

Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta

Työn ja perheen vuorovaikutus on useimmiten käsitetty kielteiseksi, vääjäämättä konfliktiin johtavaksi suhteeksi. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttäytyy ongelmana ”epäsosiaalisten” työaikojen ja työelämän kasvavien vaatimusten vuoksi (Scherer & Steiber 2007). Työn ja perheen ristiriidan korostaminen peittää alleen ne äänet, jotka puhuvat työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen mahdollisuudesta. Esimerkiksi suomalaisista äideistä (69 %) ja isistä (63 %) noin kaksi kolmesta sanoo jaksavansa paremmin, kun on kodin ulkopuolella työssä (Tammelin 2008, 93).

Kansainvälisissä tutkimuksissa työntekijät ovat kertoneet oppineensa työssään vuorovaikutustaitoja, jotka ovat osoittautuneet hyödyllisiksi kotona (Greenhouse & Powell 2006). Työssäkäyvien perheellisten on myös havaittu hyödyntävän työssään monenlaisia kodin piirissä opittuja taitoja: tehokasta tehtävien organisointia ja useiden tehtävien yhtäaikaista läpivientiä; erilaisten ihmisten ja näkemysten ymmärrystä sekä kykyä kehittää, ohjata ja motivoida alaisiaan ja kollegoitaan (Ruderman ym. 2002). Lisäksi työssäkäyvät ovat kertoneet olevansa kärsivällisempiä lasten kanssa toimiessaan sekä voivansa hyödyntää henkilökohtaista taustaansa ja sosiaalisia suhteitaan työssään. Työhön liittyvissä koulutuksissa työntekijät voivat myös oppia taitoja ristiriitojen ratkaisemiseksi, mistä on hyötyä myös perhe-elämässä (Carlson ym. 2006).

Tutkijoiden keskuudessa onkin virinnyt kiinnostus työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollisuuksiin. Useilla eri elämänalueilla toimimisen eli niin kutsutun moniroolisuuden on huomattu kiinnittävän ihmisen monipuolisesti sosiaaliseen ympäristöönsä ja siten lisäävän käytettävissä olevia voimavaroja, taitoja ja tietoja sekä mahdollisuuksia (Barnett & Hyde 2001). Työ ja perhe voivat siis tukea toisiaan, kun yhdellä elämänalueella (työssä) hankitut voimavarat auttavat muissa rooleissa (ks. esim. Voydanoff 2002; 2004).

Seuraavassa katsauksessa tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamisen laiminlyötyä näkökulmaa: työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta. Koska konfliktinäkökulma on hallinnut tutkimusta (Hill 2005), työn ja perheen keskinäisen tuen käsitteellistäminen ja empiirinen tutkimus ovat jääneet kehittelyä vaille (Frone 2003; Parasuraman & Greenhouse 2002). Työelämän kehittämisen tueksi tarvitaan kuitenkin tietoa, ei pelkästään konfliktia vähentävistä tekijöistä, vaan myös työn ja perhe-elämän myönteisen vuorovaikutuksen edellytyksistä.

Katsaus pohjautuu Euroopan komission rahoittamaan ”Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa” -projektiin ja siinä kerättyyn kahdeksaa maata edustavaan kyselyaineistoon (ks. tarkemmin www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/ykp/tutkimus/laatu/).

Työn ja perheen synergia

Teorian työn ja perheen toisiaan tukevasta vuorovaikutuksesta katsotaan pohjautuvan kahteen sosiologisen rooliteorian kritiikkiin. Kritiikin mukaan useat roolit pikemmin kehittävät yksilön voimavaroja kuin vain yksipuolisesti kuluttavat niitä.

Sieber (1974) ja Marks (1977) haastoivat 1970-luvulla vallalla olleen rajallisten resurssien teorian (scarcity hypothesis), jonka mukaan työn ja perheen ja muiden elämänalueiden nähdään kilpailevat yksilön rajallisista voimavaroista. Artikkelissaan Toward a Theory on Role Accumulation (1974) Sieber havainnollisti roolien kasaantumisen teorian avulla syitä, joiden kautta useissa rooleissa toimimisen nettohyötyjen voi nähdä ylittävän haitat. Jokaisen roolin nähdään tuovan mukanaan yksilölle uusia mahdollisuuksia ja resursseja.

Marks (1977) puolestaan keskusteli sitoutumisen, ajankäytön ja energian nollasummapelin käsitystä vastaan voimavarojen kasvun teoriassaan (energy-expansion theory). Hän pohjaa ajatuksensa Émile Durkheimin sosiologisiin teorioihin, joissa sosiaalisten toimintojen kuvataan ennemminkin tuottavan lisää ”energiaa” kuin kuluttavan sitä.

Marksin näkökulmassa huomio kiinnittyy sosiaalisen energian ominaispiirteisiin. Durkheimilaisittain energia on ennemminkin sosio-kulttuurisesti ehdollistunut muuttuja kuin muuttumaton biologinen fakta. Eri elämänalueilla toimimisesta ei seuraisikaan vääjäämättä rooliristiriitaa, vaan konflikti ennemminkin heijastelisi yhteiskunnallisen ilmapiirin ehtoja, jotka estäisivät havaitsemasta moniroolisuuden potentiaalia (Rantanen 2007). Marks esittääkin kysymyksen, millaisilla sosio-kulttuurisilla ehdoilla tämänkaltainen energia voi tulla vapaasti käytettäväksi tai miten sen lisääntymistä voi selittää? Näin ollen energian sosiaalisen tuotannon tavat tulevat uudella tavalla relevanteiksi tutkimuskohteiksi.

Kansainvälisessä tutkimuksessa työn ja perheen myönteistä suhdetta kutsutaankin usein rikastavaksi vuorovaikutukseksi; work-family enrichment (Green-

house & Powell 2006; ks. myös Carlson ym. 2006). Lisäksi käytetään seuraavia käsitteitä: work-family positive spillover (Edwards & Rothbard 2000; Grzywacz & Marks 2000; Hanson ym. 2006; Kinnunen ym. 2006), enhancement (Voydanoff 2002), facilitation (Butler ym. 2005; Frone 2003; Grzywacz ym. 2007; Hill 2005; Voydanoff 2004) ja work-family synergy (Grzywacz ym. 2007; Wayne ym. 2007).

Edellä lueteltuja käsitteitä on käytetty tutkimuksissa rinta rinnan kuvaamaan työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta, vaikka määritelmät sisältävät hieman eri painotuksia. Yhteistä näille käsitteille on, että ne nojaavat moniroolisuuden vahvistavan vaikutuksen teoriaan (role enhancement hypotheses), jonka mukaan useat roolit edistävät yksilön kasvua, ja eri rooleissa hankitut taidot ja tiedot ovat sovellettavissa muissa rooleissa eri elämänalueilla (Voydanoff 2002; ks. myös Grzywacz & Marks 2000).

Määritelmäkeskustelun (mitä työn ja perheen synergialla tarkoitetaan) lisäksi on pohdittu työn ja perheen myönteisten siirtymien mekanismeja (Edwards & Rothbard 2000) sekä sitä miten myönteistä vuorovaikutusta voisi mitata (Carlson ym. 2006; Hanson ym. 2006; Kinnunen ym. 2006). Täysin sivuun ei ole jäänyt Marksin (1977) huomio energian lisääntymisen selittämisestäkään. Esimerkiksi työhön ja organisaatiokulttuuriin liittyvien piirteiden on havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemiseen (ks. esim. Butler ym. 2005).

Karasekin (1979) malli työn vaatimuksista ja kontrollista (demands-control) on alun perin työstressin tutkimukseen kehitetty malli, mutta sitä on sovellettu myös työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Voydanoff (2004) esitti työn vaatimusten estävän ja toisaalta työn voimavarojen edistävän työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta (ks. myös Wayne ym. 2007). Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että työn vaatimukset (kuten kiire, stressikokemukset) eivät ole yhteydessä eri elämänalueiden myönteiseen vuorovaikutukseen, toisin sanoen haastava työtilanne ei estä myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta. Sen sijaan työn erilaisilla voimavaratekijöillä, kuten autonomialla, kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuuksilla ja sosiaalisella tuella on havaittu olevan selkeästi merkitystä rikastavan vuorovaikutuksen kannalta. Yllättäen taustamuuttujilla, kuten sukupuolella, perherakenteella ja työajoilla ei ollut yhteyttä myönteiseen vuorovaikutukseen. (Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004; Grzywacz & Marks 2000; ks. myös Hill 2005.)

Edellä mainituissa tutkimuksissa käytössä olleet aineistot ovat edustaneet yksinomaan yhtä maata (useimmiten Yhdysvallat). Näin ollen saatavilla ei ole vertailevaan tutkimusasetelmaan perustuvaa tutkimustietoa siitä, onko myönteisen vuorovaikutuksen kokemus ja siihen vaikuttavat tekijät erilaisissa yhteiskunnallisissa konteksteissa samankaltaisia. Crompton ja Lyonette (2006b) pohtivat vertailevan tutkimuksen tavoitteita, joista yksi on vahvistaa olemassa olevaa teoriaa, toisin sanoen varmistua siitä onko havaittu ilmiö universaali. Viitaten Kohnin (1987) klassiseen väittämään, Crompton ja Lyonette esittävät että, jos samankaltainen yhteys eri muuttujien välillä löydetään erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa, tutkijan luottamus alkuperäisen teoreettisen väittämän paikkaansa pitävyyteen vahvistuu (tai varmistuu).

Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on testata työn vaatimuksien ja voimavarojen teoriaa työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen suhteen kahdeksassa maassa. Heikentävätkö työn vaatimukset työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta? Entä ovatko voimavaratekijät merkityksellisiä työn ja perheen keskinäisen tuen kannalta? Vertailevan tutkimusasetelman avulla haetaan tietoa siitä, onko maiden välillä eroa myönteisen vuorovaikutuksen kokemisessa sekä ovatko työn vaatimuksien ja voimavarojen yhteydet työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen erilaisia vai samanlaisia aineiston edustamissa maissa.

Aineistona tutkimuksessa on ”Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa” -projektissa keväällä 2007 kerätty kysely (n = 7 869). Projektissa mukana olivat Suomi, Ruotsi, Britannia, Alankomaat, Saksa, Portugali, Unkari ja Bulgaria. Hankkeen rahoittajana toimi Euroopan komissio ja sitä koordinoi Utrechtin yliopiston sosiologian laitos. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin neljän eri palvelusektorin (IT/Telecom, vähittäiskaupan, sairaalan ja pankki- ja vakuutusalan) organisaatioiden työntekijöiden kokemuksia työstä, perhe-elämästä, vapaa-ajasta sekä kotityöstä ja hyvinvoinnista. Seuraavassa aineistoa tarkastellaan hierarkkisen regressioanalyysin avulla.

Tutkimustehtävän kannalta hierarkkinen regressio on mielekäs analyysimenetelmä, sillä porrastetun mallin kautta voidaan vertailla eri selittäjäryhmien yhteyttä päämuuttujaan ja siten vertailla miten muuttujaryppään lisääminen analyysiin parantaa mallin selitysastetta ja miten ne suhteutuvat toisiinsa (ks. esim. Nummenmaa 2006, 305). Hierarkkinen regressioanalyysi suoritetaan jokaiselle maalle erikseen, ja tuloksista muodostetaan kokoava taulukko (Liitetaulukko 1).

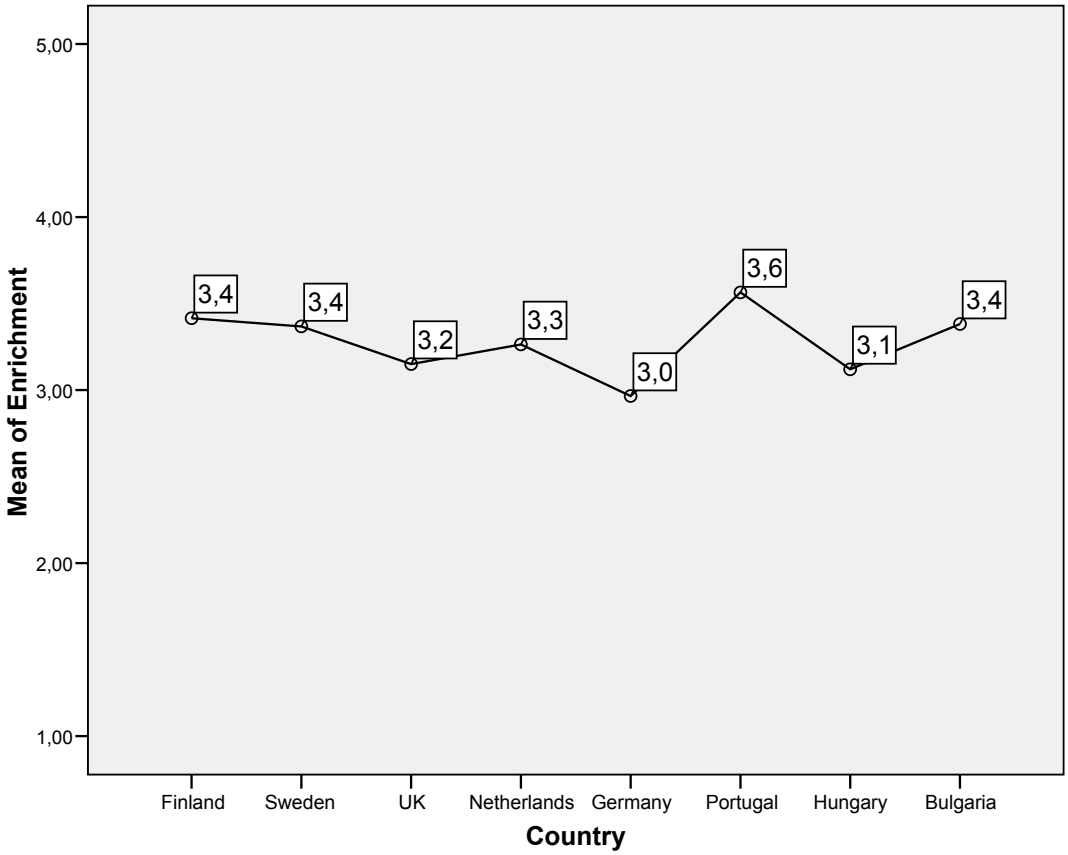
Työntekijöiden kokemusta työn ja perheen synergiasta tiedusteltiin kuudella väittämällä: kolmessa väittämässä vastaajaa pyydettiin arvioimaan työn vaikutusta osallistumiseen kodin piirissä ja kolmessa väittämässä vastaavasti kotielämän heijastumista työelämään. Väittämät on valikoitu Carlsonin tutkimusryhmän (2006) kehittämästä enrichment -mittarista, joka sisälsi yhteensä 18 erilaista väittämää työn ja perheen välisistä

positiivista vuorovaikutussuhteista. Lomakkeeseen oli poimittu kysymykset, jotka kuvaavat vastaajan omakohtaista kokemusta erilaisten tietoja ja taitoja koskevien resurssien kumuloitumisesta ja niiden sovellettavuudesta toisella elämänalueella. Lisäksi mukaan oli otettu yksi ajankäytön tehostumista kuvaava väittämä. Väittämistä rakennettiin työn ja yksityiselämän välisen myönteisen tuen kokemista mittaava empiirinen indikaattori (crohnbachin alfa 0,896).

Perinteistä Karasekin (1979) mallia sovelletaan niin, että työn vaatimuksia edustavat työn aikapaine ja epävarmuus työn jatkumisesta sekä organisaation työkulttuurin kautta luodut paineet asettaa työ muun elämän edelle. Työn voimavaroja ovat työn sisältämät oppimismahdollisuudet, autonomia ja organisaatiossa koettu sosiaalinen tuki kollegojen ja esimiesten taholta sekä työpaikan hyvä ilmapiiri. Kontrolloitavina taustatekijöinä vakioitiin sukupuoli, perherakenne sekä ikä. Työn rakenteellisia piirteitä kuvaavina muuttujina mukana olivat sosioekonominen asema (johtaja, erityisasiantuntija, asiantuntija, työtekijä), toimiala (telecom, vähittäiskauppa, sairaala, pankki- ja vakuutusala) sekä toimiiko vastaaja esimiesasemassa.

Tulokset

Analyysin aluksi tarkastellaan maiden välisiä eroja työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksessa. Työn ja perheen keskinäisen tuen mittarin (asteikolla 1–5) keskiarvot 2,97–3,56 osoittavat, että suurimmassa osassa maita vastaajat keskimäärin kokevat työn ja perheen tukevan toisiaan (Kuvio 1). Maavertailussa havaitaan työntekijöiden eri maissa eroavan (tilastollisesti merkitsevästi F = 66,166, sig 0,000) siinä, miten voimakkaasti he kokevat työn ja perheen tukevan toisiaan. Positiivisimmat arviot työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksesta (asteikolla 1–5) antavat työntekijät Portugalissa (3,56), vanavedessään Suomi (3,42), Ruotsi (3,37) ja Bulgaria (3,38). Britannian (3,15) ja Unkarin (3,12) vastaajat ovat hieman epävarmempia työn ja perheroolien keskinäisistä hyödyistä. Saksalaiset työntekijät (2,97) kokevat vähiten työn ja perheroolien tukevan toisiaan.



Kuvio 1. Työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksen keskiarvot kahdeksassa Euroopan maassa.

Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä selitettävään työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen muuttujaan tarkasteltiin regressiomallin avulla. Hierarkkinen regressioanalyysi suoritettiin niin, että ensimmäisenä portaana malliin lisättiin sosiodemografiset, toisena työpaikkaan ja -asemaan liittyvät muuttujat, kolmantena työn vaatimuksia ja lopuksi työn voimavaroja kuvaavat muuttujat.

Ensimmäisellä portaalla eli tarkastelemalla sukupuolen, iän ja perherakenteen vaikutusta, havaittiin naisten kokevan miehiä enemmän myönteistä vuorovaikutusta Hollannissa, Saksassa, Ruotsissa ja jonkin verran myös Suomessa. Kuitenkin tarkasteltaessa selitysasteita huomataan, että mallin ensimmäisen portaan muuttujat yhdessä pystyvät selittämään keskimäärin vain parin prosenttia eri elämänalueiden välisen tuen kokemuksen vaihtelusta (R2 = 0,006–0,035). Työpaikkaan ja -asemaan liittyvien tekijöiden lisääminen mallin toiseksi portaaksi osoitti sosioekonomisen aseman olevan lähes merkityksetön, kun taas sillä millä palvelujen toimialalla vastaaja työskentelee, vaikuttaisi olevan yhteyttä tuen kokemukseen muissa aineiston maissa paitsi Ruotsissa ja Britanniassa. Esimiesasema erottui positiivisesti Suomessa, Ruotsissa ja Portugalissa. Vaikka näiden muuttujien lisääminen malliin nosti selitysastetta jonkin verran kaikissa maissa, ensimmäisen ja toisen portaan muuttujat yhdessä pystyivät selittämään vain noin viitisen prosenttia positiivisen vuorovaikutuksen vaihtelusta. Nämä tulokset ovat linjassa muilla aineistoilla saatujen tulosten kanssa, sillä taustamuuttujien heikko yhteys työ- ja perheroolien keskinäiseen tukeen on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa (Hill 2005; Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004).

Oletus siitä, että työn vaatimukset heikentäisivät mahdollisuuksia kokea työn ja perheen olevan myönteisessä vuorovaikutussuhteessa ei saa tukea tässäkään aineistossa. Työn vaatimukset eivät ole missään maassa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä selitettävään muuttujaan (työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus). Ainoastaan Suomessa työn kiirekokemukset nousevat esiin myönteistä vuorovaikutusta vaikeuttavana tekijänä. Lisäksi havaitaan, ettei mallin selitysaste parane missään aineiston maista. Tulos vaatimusten heikosta yhteydestä on yhdenmukainen aiempien tutkimusten kanssa (Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004). Kuitenkin Grzywacz ja Marks (2000) sekä Butlerin tutkimusryhmä (2005) ovat havainneet työpaineiden olevan negatiivisessa yhteydessä eli heikentävän myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta.

Sen sijaan hypoteesi työn voimavaratekijöiden myönteistä vuorovaikutusta mahdollistavasta vaikutuksesta saa tukea. Aineiston kaikissa kahdeksassa maassa kehittymismahdollisuudet työssä ja sosiaalinen tuki esimiesten ja kollegojen taholta vaikuttivat myönteisesti työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen. Lisäksi perhemyönteisellä ilmapiirillä oli merkitystä muissa maissa paitsi Suomessa ja Saksassa. Autonomialla sen sijaan ei ollut merkitystä kuin Bulgariassa. Voimavaramuuttujien lisääminen malliin nosti huomattavasti mallin selitysastetta (useimmissa tapauksissa tuplasi, Bulgarian tapauksessa yli nelinkertaisti).

Tämä tulos on pääosin linjassa myös muiden aiempien tutkimuksien kanssa: erityisesti organisaatiossa saatavilla olevat voimavarat toimivat kaikista vahvimpana työn ja perheen välisen positiivisen siirtymän selittäjänä (Demerouti ym. 2004; Grzywacz & Marks 2000; Voydanoff 2004, ks. myös Butler ym. 2005; Hill 2005). Maiden välillä on kuitenkin huomattavia eroja mallin selityskyvyssä: eniten työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen vaihtelusta mallin muuttujat selittivät Isossa-Britanniassa (24 %), vähiten Saksassa, Alankomaissa ja Ruotsissa (11–13 %) Suomen sijoittuessa välimaastoon (16 %).

Keskustelu

Tutkimuksen tavoitteena oli testata työn vaatimuksien ja voimavarojen teoriaa suhteessa työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen ja vertailevan asetelman avulla tutkia ovatko muuttujien yhteydet samankaltaisia vai erilaisia aineiston edustamissa maissa. Vertailevien analyysien tulokset pääpiirteissään vahvistavat aiempien tutkimuksien tuloksia taustatekijöiden ja työn vaatimusten heikosta merkityksestä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kannalta. Lisäksi vertaileva asetelma toi lisätukea hypoteesille työn voimavarojen, erityisesti sosiaalisen tuen, kehittymismahdollisuuksien ja ilmapiirin merkityksestä työn ja perheen välisen keskinäisen tuen kokemuksen selittäjänä.

Vaikka vastaajien taustatekijöiden, sukupuolen ja perhetilanteen heikko yhteys myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa, yllättävää oli, että parisuhde ei vaikuttanut näkemyksiin työn ja yksityiselämän myönteisestä vuorovaikutuksesta, sillä puolison taholta saadun sosiaalisen tuen on yleensä katsottu olevan merkittävä resurssi ja siten vaikuttavan esimerkiksi menestymiseen uralla (Greenhouse & Powell 2006; Välimäki ym. 2008) ja työn ja perheen välisten ristiriitojen lientymiseen (Aycan & Eskin 2005; Carlson & Perrewé 1999; Thomas & Ganster 1995). Lisäksi sosioekonomisen aseman vähäinen merkitys synergian kokemiselle oli yllättävää, sillä alempi asema yleensä liitetään rutiiniluonteisiin tehtäviin ja koulutuksen ja korkeamman aseman ajatellaan tuovan mukanaan monipuolisempia, luovuutta sisältäviä työtehtäviä.

Aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna silmiinpistävänä erottuu autonomian heikko yhteys työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen. Useissa tut-

kimuksissa (Demerouti ym. 2004; Butler ym. 2005; Grzywacz & Marks 2000) vaikuttamismahdollisuudet työssä ovat yksi keskeisimmistä voimavaratekijöistä, jonka on havaittu olevan selkeästi eri elämänalueiden synergiaa edesauttava tekijä. Miksi autonomia tässä aineistossa ei noussut esiin, herättää kysymyksiä. Onko kyse todella siitä, ettei autonomialla ole yhteyttä, kun mukana on muita voimavaratekijöitä? Merkitystä voi olla myös tavalla, miten asiaa on kysytty. Kyselylomakkeessa autonomia ja kehittymismahdollisuudet on sijoitettu samaan kysymyspatteristoon, mutta erotettu analyyseja varten omiksi summamuuttujikseen. Väittämäryhmän käsitteleminen yhtenä muuttujana olisi saattanut muuttaa tulosta.

Empiirinen analyysi siis osoittaa, että työtekijän yksityiselämälle suopea organisaatiokulttuuri, jota luonnehtivat avoin ilmapiiri, kollegoiden ja esimiesten joustavuus suhteessa työntekijän yksityiselämästä kumpuaviin tarpeisiin sekä mahdollisuudet käyttää erilaisia taitoja ja luovuutta lisäävät työn ja perhe-elämän synergiaa. Käytännön tasolla tuloksilla on merkitystä esimerkiksi organisaatioille, jotka pyrkivät olemaan perheystävällisiä. Aiemmin on keskitytty tekijöihin, joilla on pyritty lieventämään työn ja perheen välistä ristiriitaa ja näin tavoiteltu parempia mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollistavia käytäntöjä kehittämällä organisaatiot voisivat löytää uusia keinoja matkalla kohti perheystävällisempää organisaatiokulttuuria.

Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimustarpeita

Suomessa työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen tutkimusta on tehty lähinnä työpsykologien piirissä (esim. Kinnunen ym. 2006; Rantanen 2008) ja melko vähän suomen kielellä. Vakiintuneita tapoja käsitteistää ja mitata työn ja perheen synergiaa ei ole ehtinyt muodostua, mikä vaikeuttaa tutkimustulosten keskinäistä vertailua. Työn ja perheen myönteisen suhteen mittareista osa painottaa psyko-sosiaalisia vaikutuksia kuten asenteiden ja hyvän mielen siirtymistä työstä perhe-elämään ja päinvastoin (esim. Voydanoff 2004). Osa mittareista taas pyrkii kattamaan mahdollisimman laajasti erilaisia psyykkisiä ja konkreettisia taitojen siirtymiä (esim. Carlson ym. 2006; Hanson ym. 2006). Tämän tutkimuksen enrichment -mittari muodostui taitojen ja tietojen siirtymiä koskevista väittämistä.

Vaikka tässä tutkimuksessa vertailevalla asetelmalla saadut tulokset tukevat pääpiirteissään aiempia havaintoja työn vaatimusten ja voimavarojen suhteesta työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen, havaitut erot maiden välillä sekä myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksen tasossa että selittävissä tekijöissä herättävät mielenkiinnon tutkia ilmiötä tarkemmin. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden tutkia työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta vertaillen, kuten on jo tehty kielteisen vuorovaikutuksen (Crompton & Lyonette 2006a; Gallie & Russell 2009) sekä tasapainon näkökulmasta (Lippe ym. 2006; Taipale ym. 2008).

Vertaileva tutkimusasetelma pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan eri maissa erilaiset sosiaalipoliittiset toimet, organisaatiokulttuurit sekä kulttuuriset arvostukset ja käsitykset sukupuolien välisestä työnjaosta vaikuttavat ihmisten kokemukseen työn ja perheen vuorovaikutuksen laadusta. Hypoteesit Pohjoismaiden muuta Eurooppaa paremmasta työn ja perheen tasapainosta ovat saaneet vaihtelevaa tukea. Vastaavaa vertailevaa analyysia kuin tässä katsauksessa luonnosteltiin, ei myönteisen vuorovaikutuksen näkökulmasta ole vielä julkaistu.

Liitetaulukko 1. Hierarkkinen regressiomalli työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksistä työn ja perheen synergiaan kahdeksassa Euroopan maassa.

Taustatekijät	Suomi	Ruotsi	Britannia	Hollanti	Saksa	Portugali	Unkari	Bulgaria
Nainen (mies)	0,058*	0,133*	0,033	0,171***	0,131***	0,039	0,035	0,019
Ikä	0,057	-0,025	-0,030	0,025	0,013	-,059*	0,032	-,036
On lapsia (ei)	0,028	0,076	0,034	0,039	0,002	-,055	0,084	,032
On naimisissa (ei)	-0,002	-0,001	-0,004	0,027	0,010	0,071*	-,068	-,022
Selitysaste (R2)	0,035	0,020	0,009	0,032	0,014	0,011	0,014	0,006
Työpaikka								
Sos.ekon.(johtaja)								
Erityisas.tunt.	0,124	-0.979	0,102	-,048	-,103*	-,099*	-,035	-,054
Asiantuntija	0,048	-0,003	0,132**	-,063	-,089	-,085	-0,36	-,093
Työntekijä	0,081	0,024	0,115	-,067	-,012	0,039	0,081	0,020
Esimiesasema	0,097**	0,095*	0,028	0,076	-,009	0,078***	0,012	-,042
Toimiala (telecom)								
Supermarket	0,013	0,015	-0,028	0,064	- 0,092*	- 0,064*	-,009	0,103
Sairaala	-0,020	0,082	0,059	0,154***	0,047	0,036	,097**	0,197***
Pankki	0,195***	0,102	0,034	0,093*	0,141***	- 0,091**	-,089*	0,116*
Selitysaste (R2)	0,101	0,045	0,094	0,065	0,056	0,057	0,054	0,032
Vaatimukset								
Aikapaine	-0,075*	0,029	0,051	0,029	0,013	-,043	0,016	-,036
Urakesk.Kulttuuri	0,052	0,076	-0,026	0,006	-,030	-,036	0,056	-,060
Epävarmuus	0,022	-0,056	0,041	0,010	0,003	0,007	0,028	0,055
Selitysaste (R2)	0,107	0,059	0,104	0,066	0,059	0,082	0,065	0,044
Voimavarat								
Autonomia	0,039	0,058	0,068	0,018	0,066	-,025	-,003	0,102*
Keh.mahdollisuudet	0,146**	0,174***	0,175***	0,182***	0,096***	0,199***	0,209***	0,202***
Sosiaalinen tuki	0,167***	0,160***	0,242***	0,069	0,174***	0,187***	,167***	,210***
Ilmapiiri	0,039	0,040***	0,139***	0,094**	0,017	0,112*	0,079*	,127***
Selitysaste (R2)	0,163	0,131	0,243	0,120	0,114	0,183	0,155	0,178

Tilastollinen merkitsevyys: * p <0,05; ** p < 0,01; ***p < 0,001

Kirjallisuus

Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). *Relative Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. Sex Roles, 53, 453–471.*

Barnett, R. & Hyde, J. (2001). *Men, Women, Work and Family. An Expansionist Theory. American Psychologist, 56, 781–796.*

Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B. & Linney, K. (2005). *Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 155–169.*

Carlson, D., Kacmar, M., Wayne, J. & Grzywacz, J. (2006). *Measuring the Positive Side of the Work Family Interface. Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale. Journal of Vocational Behavior, 68, 131–164.*

Carlson, D. & Perrewé, P. (1999). *The Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. Journal of Management, 25, 513–540.*

Crompton, R. & Lyonette, C. (2006a). *Work-Life 'Balance' in Europe. Acta Sociologica, 49, 379–393.*

Crompton, R. & Lyonette, C. (2006b). *Some Issues in Cross-National Comparative Research Methods: A Comparison of Attitudes to Promotion, and Women's Employment in Britain and Portugal. Work, Employment & Society, 20, 403–414.*

Demerouti, E., Geurts, S. & Kompier, M. (2004). *Positive and Negative Work-Home Interaction: Prevalence and Correlates. Equal Opportunities International, 23, 1/2.*

Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). *Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. Academy of Management Review, 25, 178–199.*

Gallie, D. & Russell, H. (2009). *Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. Social Indicators Research, 93, 445–467.*

Greenhouse, J. & Powell, G. (2006). *When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. Academy of Management Review, 31, 72-92.*

Grzywacz, J., Carlson, D., Kacmar, M. & Wayne, J. (2007). *A Multi-level Perspective on the Synergies between Work and Family. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 559–547.*

Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spill-over between Work and Family. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 111–126.*

Hanson, G., Hammer, L. & Colton, C. (2006). *Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-family Positive Spillover. Journal of Occupational Health Psychology, 11, 249–265.*

Hill, J. (2005). *Work-Family facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support. Journal of Family Issues, 26, 793–819.*

Karasek, R.A. Jr. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285–308.*

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). *Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family. Scandinavian Journal of Psychology, 47, 149–162.*

Lippe, T., Jager, A. & Kops, Y. (2006). *Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries. Acta Sociologica, 49, 303–319.*

Marks, S. (1977). *Multiple Roles and Role Strain. Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. American Sociological Review, 42, 921–936.*

Nummenmaa, L. (2006). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.*

Parasuraman, S. & Greenhouse, J.H. (2002). *Toward Reducing Some Critical Gaps .in Work-Family Research. Human Resource Management Review, 12, 299–312.*

Perrewé, P. & Carlson, D. (2002). *Do Men and Women Benefit from Social Support Equally? Results from a Field Examination within the Work and Family Context. Teoksessa D. Nelson & R. Burke (toim.) Gender, Work Stress and Health. Washington, DC: American Psychological Association.*

Rantanen, J. (2008). *Work-Family Interface and Psychological Well-being. A Personality and Longitudinal Perspective. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 346.*

Ruderman, M., Ohlott, N., Panzer, K. & King, S. (2002). *Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. Academy of Management Journal, 45, 369–386.*

Sieber, S.D. (1974). *Toward a Theory of Role Accumulation. American Sociological Review, 39, 567–578.*

Scherer, S. & Steiber, N. (2007). *Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life. teoksessa D. Gallie (toim.) Employment Regimes and The Quality of Work. New York. Oxford University Press.*

Taipale, S., Anttila, T. & Nätti, J. (2008). *Organisational Culture and Work-Life Balance in Eight European Countries. Sociological Problems. Quarterly Journal of the Institute of Sociology, 40, 97–112.*

Tammelin, M. (2009). *Working Time and Family Time: Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 355.*

Thomas, N. & Ganster, D. (1995). *Impact of Family Supportive Work Variables on Work Family Conflict and Strain: A Control Perspective. Journal of Applied Psychology, 80, 6–15.*

Voydanoff, P. (2002). *Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Individual Outcomes. Journal of Family Issues, 23, 138–164.*

Voydanoff, P. (2004). *The Effects of Work Demands and Resources on Work-Family Conflict and Facilitation. Journal of Marriage and Family, 66, 398–412.*

Välimäki, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2008). *Millainen mies on menestyvän naisen takana? Jyväskylän yliopisto: School of Business and Economics. Working papers 351.*

Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D. & Kacmar, M. (2007). *Work-Family facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences. Human Resource Management Review, 17, 63–76.*