

TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS AV(I)OPUOLISOIDEN KOHTAAMANA
-SIIRTYYKÖ TYÖHYVINVOINTI PARISUHDEHYVINVOINTIIN?

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä

Hanna Hoppo
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän Yliopisto
Psykologian laitos
Kevät 2000

Tekijä: Hanna Hoppo

Ohjaajat: Saija Mauno & Anne Rasku

Pro gradu

31 sivua

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2000

TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS AV(I)OPUOLISOIDEN KOHTAAMANA -SIIRTYYKÖ TYÖHYVINVOINTI PARISUHDEHYVINVOINTIIN?

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkasteltiin työn ja perheen vuorovaikutusta suomalaisilla työssäkäyvillä av(i)opareilla. Tutkittiin eroavatko miesten ja naisten arviot työn stressitekijöistä, työhyvinvoinnista ja parisuhdehyvinvoinnista. Tutkittiin myös, kuinka työn stressitekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin työssä ja parisuhteessa ja heijastuuko yksilön kokemana työhyvinvointi myös hänen puolisonsa parisuhdehyvinvointiin. Siirräntäteorian mukaisesti oletettiin, että yksilön kokemana työhyvinvointi vaikuttaa paitsi hänen omaan parisuhdehyvinvointiinsa (spillover), myös hänen puolisonsa hyvinvointiin (crossover). Tutkimusaineisto on osa laajempaa 'Kotitalous, työ ja hyvinvointi 1999' -tutkimusprojektia. Kyselytutkimus toteutettiin helmikuussa 1999 ja siihen osallistui 387 av(i)oparia, joissa molemmat puoliset työskentelivät vähintään osa-aikaisesti. Tutkituista työn stressitekijöistä naiset kokivat kiirettä miehiä enemmän, kun taas miehet kokivat naisia enemmän aikaan perustuvaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Työuupumus oli naisilla yleisempää kuin miehillä. Tutkitut muuttajat selittivät parisuhdehyvinvoinnista miehillä 12 % ja naisilla 16 %. Työn stressitekijät, erityisesti kuormitusperustainen työperhe -konflikti, ulottivat siirräntävaikutuksia perheen alueelle, mikä näkyi vähentyneenä parisuhdeytyytyväisyytenä. Sen sijaan työhyvinvointiin liittyvät tekijät, työtyytyväisyys ja työuupumus, eivät oletusten vastaisesti selittäneet hyvinvointia perheen alueella. Myös iällä oli merkitystä parisuhdehyvinvointiin niin, että iän lisääntyessä myös tyytyväisyys parisuhteeseen kasvoi. Siirräntää ilmeni jonkin verran myös puolisoitten välillä niin, että miesten parisuhdehyvinvoinnista selittyi 8 % vaimon muuttajilla ja vastaavasti naisten parisuhdehyvinvoinnista selittyi puolison muuttajilla 6 %. Kehittämällä työelämän laatua työntekijöitä vähemmän kuormittavaksi, sekä suuntaamalla työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia ratkaisuja tasa-arvoisemmin, voidaan vaikuttaa paitsi yksilöiden työhyvinvointiin, myös hyvinvointiin perheissä.

Avainsanat: Työn stressitekijät, työhyvinvointi, parisuhdehyvinvointi, siirräntäteoria (spillover; crossover).

JOHDANTO

Työn ja perheen yhdistävä psykologinen tutkimus on lisääntynyt räjähdysmäisesti kahden viime vuosikymmenen aikana; tosin varhaisimmat työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimukset löytyvät jo 1920-luvulta (ks. Barling, 1990; Parsons, 1959). Tutkimuksen lisääntymisen innoittajina voidaan pitää viime vuosikymmeninä sekä työ- että perhe-elämässä tapahtuneita muutoksia. Yksi merkittävin työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimusta lisäävä tekijä on eittämättä kuitenkin naisten lisääntynyt osallistuminen työelämään (Lewis & Cooper, 1999). Samalla sosiaaliset käsitteet, kuten sukupuoli, vanhemmuus ja työidentiteetti, ovat muuttuneet merkityksiltään. Miehet eivät ole enää perheen ainoita elättäjiä, vaan kahden työssäkäyvän vanhemman perheet ovat lisääntyneet. Toisaalta miehet ovat entistä voimakkaammin suuntautuneet myös perhe-elämään osallistuen ja arvostaen sitä. Kuitenkin vaikka naiset osallistuvat Suomessa lähes yhtä paljon työelämään kuin miehet, silti he edelleen käyttävät miehiä enemmän aikaa lasten hoitoon ja kotitöihin (Niemi, 1994). Tutkimuksessa tarkastellaankin työn ja perheen vuorovaikutusta suomalaisilla työssäkäyvillä av(i)opareilla. Tarkoituksena on selvittää, kuinka työn stressitekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin työssä ja parisuhteessa ja heijastuuko yksilön kokema työhyvinvointi myös hänen puolisonsa parisuhdehyvinvointiin.

Naisten ja miesten roolimutosten myötä voidaan olettaa työn ja perheen yhteen soveltamisen ongelmien lisääntyneen molemmilla sukupuolilla. Siksi tutkimuksissa tulisi keskittyä ja keskitytäänkin yhä enemmän molempien sukupuolten tutkimiseen. Lisäksi ollaan siirtymässä pelkästään yksilön tutkimisesta tutkimaan työn ja perheen vuorovaikutuksen ongelmia myös av(i)oparien ja perheiden näkökulmasta. Tämä on tärkeää, sillä kahden palkansaajan perheissä voidaan työn ja perheen olettaa toimivan vuorovaikutuksessa paitsi yksilön itsensä kohdalla, myös puolisoitten välillä.

Siirränteorian keskeinen oletus on se, että tunteet, asenteet, taidot ja käyttäytyminen, joita koetaan yhdellä alueella (esim. työssä), siirtyvät myös toiselle alueelle (esim. perheeseen) (Barling, 1990; Lambert, 1990). Oletetaan esimerkiksi työuupumuksen heijastuvan perheeseen. Toisaalta myös positiivisten tekijöiden, kuten työssä koetun hyvinvoinnin oletetaan johtavan hyvinvointiin kotona. Ajatuksena siis on, että yksilön käytöksellä ei ole raja-aitoja (Zedeck & Mosier, 1990). Yleisesti ottaen siirräntä on huomio positiivisesta yhteydestä työ ja perhe –muuttajien välillä.

Nykyisin tutkitaan paitsi yksilön kokemaa siirräntää (spillover), myös perheenjäsenen välillä tapahtuvaa siirräntää (crossover). Siirräntä 'crossoverina' sisältää ajatuksen, että yksilön (työ)stressin ja kuormituksen kokemus vaikuttaa myös jonkun toisen henkilön, esimerkiksi puolison (mm. Jones & Fletcher, 1993; Westman & Etzion, 1995; Westman & Vinokur, 1998) tai lapsen (mm. Barling & Mendelson, 1999; Repetti & Wood, 1997; Stewart & Barling, 1996) käyttäytymiseen ja hyvinvointiin. Siirräntäteorian suosion kasvettua 80-luvun lopulta lähtien (Barling, 1990; Lambert, 1990) on samanaikaisesti alettu tutkia yhä enemmän juuri kahden palkansaajan perheitä (Mauno, 1999).

Siirräntäteorian mukaan työstä johtuva yksilön heikentynyt hyvinvointi voi siis heijastua myös puolison ja perheen hyvinvointiin sitä alentaen. Siirräntäilmiötä on havaittu useissa tutkimuksissa (esim. Hammer, Allen & Grisby, 1997; Westman & Etzion, 1995), joissakin siirräntää on tosin ilmennyt vain miehiltä naisille (esim. Jones & Fletcher, 1993) ja toisissa tutkimuksissa siirräntäilmiö ei ole todentunut lainkaan (esim. Mauno & Kinnunen, 1999).

Koska siirräntätutkimukset ovat usein pohjautuneet poikkileikkausaineistoihin, ei ilmiölle ole pystytty osoittamaan kattavaa selitystä. Tulokset perustellaan yleensä puolisoiden kokeman stressin tai uupumuksen välillä havaitulla yhteydellä, joka kuitenkin saattaa olla seurausta joko (1) puolisoille yhteisen kuormitusta lisäävän stressitekijän vaikutuksesta, tai (2) voi viitata suoraan stressin tai paineen siirtymiseen puolisolta toiselle, tai (3) saattaa ilmentää aktiivista siirräntäprosessia puolisoiden välisen vuorovaikutuksen kautta (Westman & Vinokur, 1998).

Mahdollisia puolisoille yhteisiä kuormittavia elämäntapahtumia tai stressitekijöitä ei useinkaan ole työn ja perheen vuorovaikutustutkimuksissa kuitenkaan kontrolloitu. Toisen mahdollisen selityksen mukaan stressin ja kuormittuneisuuden nähdään siirtyvän suoraan puolisoiden välillä, koska he ovat luonnollisestikin läheisessä kanssakäymisessä keskenään. Tätä ilmiötä saattaa selittää puolison myötätuntoinen reaktio toisen puolison kokemaan stressiin, joka näin ollen lisää uupumusta myös hänellä itsellään (Westman & Vinokur, 1998). Kolmas mahdollinen selitys kuvaa ilmiön suhteellisen aktiivisena, mutta epäsuorana, jolloin välittävänä (mediating) prosessina toimii puolisoiden välinen vuorovaikutusprosessi (Westman & Vinokur, 1998). Tämän selityksen mukaan stressin lisääntyminen johtaa puolison negatiiviseen vuorovaikutustyyliin, mikä saa puolestaan toisen puolison kokemaan lisästressiä. Myös Jones & Fletcher (1993) olettavat, että

stressin siirtymiseen vaikuttaa puolisoiden päivittäinen kanssakäyminen, joka heijastuu heidän mielialoissaan ja kommunikaatiossaan.

Depressio-oireiden puolisoiden välistä korreloivuutta tutkiessaan Westman & Vinokur (1998) havaitsivat kaikki kolme edellistä selitystapaa mahdollisiksi. Yhteiset kuormittavat elämäntapahtumat lisäsivät depressiota molemmilla puolisoilla, mikä taas heikensi puolisoiden välisen kanssakäymisen laatua. Negatiivinen sosiaalinen vuorovaikutus puolestaan aiheutti epäsuoran siirräntäefektin (crossover) lisäämällä depressio-oireita puolisoilla. Myös puolisoiden välisen tuen puutteen on havaittu lisäävän ammatillisten stressioireiden siirräntää puolisoiden välillä (Jones & Fletcher, 1993).

Westman & Vinokur (1998) havaitsivat jonkun verran myös depressio-oireiden suora siirtymistä puolisoiden välillä, kuitenkin enemmän miehiltä naisille. Tätä he selittävät sillä, että naiset ovat mahdollisesti empaattisempia suhteessa puolisoitensa emotionaalisiin tiloihin kuin miehet. Samoin Jones & Fletcher (1993) löysivät merkittäviä siirräntävaikutuksia miesten työn vaatimusten ja vaimojen mielenterveyden välillä; sen sijaan naisten työn vaatimuksilla ei näyttänyt olevan yhteyttä heidän puolisoitensa mielenterveyteen. Siirtymät puolisoiden välillä voimistuivat tarkasteltaessa yhteyksiä eniten kuormittuneiden tutkittavien ryhmässä niin, että vaimojen ahdistuneisuus kasvoi miesten ammatillisten vaatimusten lisääntyessä (Jones & Fletcher, 1993). Mahdollinen selitys ilmiölle voi olla myös se, että naisilla on yleensä enemmän sosiaalisen tuen lähteitä sekä työssä että työn ulkopuolella, kun taas miehet tukeutuvat lähinnä vaimoihinsa (Jones & Fletcher, 1993).

On kuitenkin olemassa näyttöä myös molemmin puolin tapahtuvasta siirrännästä. Esimerkiksi Westmanin & Etzionin (1995) tutkimustulokset osoittavat, että työuupumus (burnout) siirtyy merkittävästi puolisoiden välillä sekä naisilta miehille, että miehiltä naisille. He olettavat, että puolison työuupumus voi toimia ylimääräisenä stressin lähteenä ja johtaa sitä kautta myös toisen puolison loppuunpalamiseen (Westman & Etzion, 1995). Tutkimus ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta, että puolisoilla olisi ollut jokin yhteinen työn ulkopuolinen stressin aiheuttaja, joka oli mahdollisesti yhteydessä uupumiseen. Joka tapauksessa siirräntä oli voimakasta sekä miehiltä naisille että toisin päin.

Hammer ym. (1997) tutkivat sekä yksittäisten stressitekijöiden (työhön sitoutuminen, havaittu työaikojen joustavuus ja perhesitoutuneisuus) että partnerin kokeman työ-perhe-konfliktin siirräntävaikutuksia puolisoiden välillä. Mielenkiintoisin löydös oli se, että yksilön kokema työ-perhe -konfliktin taso ennusti puolison työ-perhe -konfliktin tasoa

molemmilla sukupuolilla enemmän kuin mikään muu muuttuja. Siirräntävaikutus ilmentyy tässä tutkimuksessa erittäin merkittävänä; puolison kokema työ-perhe -konflikti ennusti toisen puolison työ-perhe -konfliktin kokemista jopa enemmän kuin mitkään yksilötason muuttajat (Hammer ym., 1997).

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että raja kodin ja työn välillä on läpäisevämpi työasioille kuin työ perheasioille (Frone, Russell & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Kinnunen, Koivunen & Mauno, 1997). Tämä merkitsee sitä, että työasiat häiritsevät helpommin perhe-elämää, kuin perhe-elämä työelämää. Koska perhe on puolisoille yhteinen alue, voidaan olettaa, että toisen puolison kokemat työn stressitekijät heijastuvat myös toisen puolison hyvinvointiin tällä yhteisesti jaetulla alueella eli perheessä. Selitys tälle voinee olla myös se, että stressin vähentäessä resursseja, joita ihminen tarvitsee työn ja perheen vaatimusten tasapainottamiseen, näkyvät seuraukset helpommin kotona kuin työpaikalla, missä ei ole tilaa heikoille suorituksille (Kelloway, Goettlieb & Barham, 1999).

Kuitenkin työn stressitekijöiden on todettu selittävän ensisijaisesti ammatillista ja yleistä hyvinvointia, kun taas vaikutukset perheen hyvinvointiin ovat vähäisempiä (keskimäärin 1-10%) (Mauno, 1999). Yksi selitys tälle on mahdollisesti se, että stressitekijät vaikuttavat hyvinvointiin epäsuorasti, eli vähentäen ensin hyvinvointia sillä alueella jolla ne ilmenevät (esim. työ), ja vasta sitten toisella (esim. perhe) (ks. esim. Kinnunen & Pulkkinen, 1999; Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992; Stewart & Barling, 1996).

Barling (1990) jakaa työn stressitekijät rakenteellisiin (objektiivisiin) ja psykososiaalisiin (subjektiivisiin). Rakenteelliset stressitekijät liittyvät ensisijaisesti aikaan, eli esimerkiksi siihen kuinka paljon yksilö käyttää aikaa päivittäin työhön liittyviin asioihin, kun taas psykososiaaliset tekijät liittyvät työn sisällöllisiin kysymyksiin ja yksilön subjektiivisiin kokemuksiin esimerkiksi työn autonomiasta, vastuullisuudesta tai työtyytyväisyydestä (Barling, 1990). 1990-luvulla työstressiä onkin tutkittu yhä enenevässä määrin käyttäen lähtökohtana henkilön subjektiivisia työkokemuksia (Mauno, 1999).

Yksi merkittävä työn psykososiaalinen stressitekijä ovat aikapaineet, mikä tarkoittaa sitä, että henkilöllä on liian paljon tehtävää rajallisessa ajassa. Työhön liittyviä rakenteellisia ajallisia stressitekijöitä ovat työhön käytetyn ajan määrä sinänsä, työmatkoihin kuluva aika, ylitöiden määrä sekä vuorotyö tai muuten epäsäännölliset työajat. Työrooliin liittyvän ajallisen sitoutumisen voidaan katsoa olevan myös merkittävä työ-perhe -

konfliktin aiheuttaja, sillä aika on rajallinen resurssi ja mitä enemmän yksilö antaa ajastaan yhdelle roolille, sitä vähemmän aikaa jää toisen roolin vaatimusten käyttöön (mm. Greenhaus & Beutell, 1985). Erityisesti 80-luvulla tehdyt työn rakenteellisiin stressitekijöihin keskittyneet tutkimukset viittaavat siihen, että työaikaan liittyvät tekijät, kuten vuorotyö tai epäsäännölliset työajat, aiheuttavat työn ja perheen välistä ristiriitaa (Shamir, 1983; Staines & Pleck, 1984). Toisaalta työaikojen joustavuuden on havaittu vähentävän työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemista (esim. Hammer ym., 1997).

Toinen merkittävä työn stressitekijä on työn autonomisuus tai pikemminkin sen puute. Työn autonomia viittaa käsitteenä yksilön mahdollisuuksiin vaikuttaa siihen kuinka hän työnsä tekee, mahdollisuuteen omien tavoitteiden asettamiseen työlle ja omien taitojen hyödyntämiseen, sekä mahdollisuuteen osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Työn autonomisuuden on todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen (Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996) ja ehkäisevän työuupumusta (Westman & Etzion, 1995). Toisaalta vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä yhdistettynä suuriin vaatimuksiin ovat Karasekin (1979) mukaan erittäin kuormittavan työn keskeinen ominaisuus. Työn kuormittavuuden on todettu aiheuttavan stressioireina mm. jännittyneisyyttä, ahdistuneisuutta, väsymystä ja depressiota. Kuormituksen lisääntyessä myös perheroolin vaatimusten ja vastuualueiden täyttäminen vaikeutuu (Greenhaus, Collins & Parasuraman, 1997).

Konfliktiteorian mukaan ihmisellä on useita rooleja (esimerkiksi työntekijä, puoliso, vanhempi), joissa toimiminen voi aiheuttaa roolikonfliktin, jos ja kun vaatimukset ovat keskenään ristiriitaisia (Greenhaus & Beutell, 1985). Yleensä ajatellaan, että menestyminen tai tyydytys toisella alueella vaatii uhrauksia toisella; esimerkiksi perhe-elämä saattaa kärsiä uralla etenemiseen panostettaessa. Roolit voivat kuitenkin olla myös toisiinsa tukevia. Työ-perhe -konflikti voi ilmetä kummalla tahansa alueista. Konflikti voi syntyä kun työ häiritsee perhe-elämää (esim. ylityöt syövät perheen yhteistä aikaa) tai kun perhetekijät häiritsevät työtä (esim. sairaus perheessä) (Kelloway ym., 1999). Useimmiten ihmiset raportoivat enemmän ristiriitaa työstä perheeseen kuin perheestä työhön (esim. Burke & Greenglass, 1999; Frone ym., 1992; Kinnunen & Mauno, 1998). Silti vaikka konfliktityyppäjä voidaankin pitää erillisinä käsitteinä, on niiden kokeminen tutkitusti yhteydessä toisiinsa (esim. Frone ym., 1992; Kinnunen, Loikkanen & Mauno, 1995).

Greenhaus ja Beutell (1985) erottelevat työ-perhe -ristiriidan kolme muotoa, joita ovat (1) aikaan, (2) kuormitukseen ja (3) käyttäytymiseen perustuvat konfliktit. Aikaan perustuvaa konfliktia koetaan, kun toiseen rooliin liittyvät aikapaineet estävät yksilöä täyttämästä toiseen rooliin liittyviä odotuksia. Tällaisia aikapaineita aiheuttavia työhön liittyviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi joustamattomat työajat tai vuorotyö ja toisaalta perheen alueella aikapaineita voivat aiheuttaa mm. pienet lapset ja puolison työssäkäynti (Greenhaus & Beutell, 1985). Kuormitukseen perustuva konflikti rakentuu puolestaan sitä kautta, että toisen roolin aiheuttamat kuormituseurot, kuten esimerkiksi paine tai väsymys, vaikeuttavat toisessa roolissa suoriutumista (Greenhaus & Beutell, 1985). Käyttäytymisperustainen konflikti on monimutkaisemmin operationalisoitavissa, mutta sillä tarkoitetaan sitä, että toisen roolin käyttäytymismuodot ovat yhteensopimattomia toisen roolin käyttäytymisvaatimusten kanssa. Jos henkilö on kyvytön mukauttamaan käyttäytymistään eri rooleihin liittyvien odotusten mukaiseksi, hän on taipuvainen kokemaan roolikonfliktia (Greenhaus & Beutell, 1985).

Työ-perhe -konfliktia tarkastellaan usein myös yksittäisenä psykososiaalisena stressitekijänä. Sellaisena käsitteenä työ-perhe -konflikti sisältää yleensä sekä roolien välisen ristiriidan että negatiivisen siirännän (Westman & Piotrkowski, 1999). Jotkut tutkijat ovat myös pyrkineet kehittämään teoreettista mallia, jossa työ-perhe -konflikti kuvataan sekä edeltävänä tekijänä että seurauksena. Esimerkiksi Fronen, Yardleyn & Markelin (1997) mallissa työn ja/tai perheen stressitekijöiden oletetaan ennustavan työn ja perheen ristiriitaa, jolla puolestaan nähdään olevan negatiivinen vaikutus hyvinvointiin, mikä näkyy alentuneena työ- ja/tai perherooleissa suoriutumisena. Konflikti voi siis toimia eräänlaisena välittäjänä stressitekijöiden ja hyvinvointiseurausten välillä.

Tämän tutkimuksen lähestymistapa on stressiteoreettinen. Se sisältää oletuksen, että tietyt ympäristölliset tekijät tai elämän tapahtumat voivat toimia stressitekijöinä, joilla voi puolestaan olla erilaisia yksilön tai perheen hyvinvointia vähentäviä negatiivisia vaikutuksia (Mauno, 1999; Westman & Piotrkowski, 1999). Lähestymistavan mukaisesti selvitetään sekä miesten että naisten kokeman työhyvinvoinnin tasoa, sekä tarkastellaan eroavatko miesten ja naisten kokemukset toisistaan. Työn stressitekijöinä tarkastellaan aikapaineita, vaikutusmahdollisuuksia sekä työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa jaoteltuna aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen perustuvaan työ-perhe -konfliktiin.

Työhyvinvointia lähestytään sekä positiivisesta että negatiivisesta näkökulmasta. Hyvinvointia ylläpitävää näkökulmaa kuvaa työtyytyväisyys, jolla tarkoitetaan työn herättämiä myönteisiä emotionaalisia reaktioita (Henne & Locke, 1985). Hyvinvointia heikentävänä reaktiona tutkitaan työuupumusta, jolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan lähinnä emotionaalista väsymystä. Työuupumusoireisto voidaan jakaa kolmeen osaluueeseen, jotka ovat emotionaalinen väsymys, depersonalisaatio/ kynnistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Näistä avainasemassa on juuri lisääntynyt emotionaalisen väsymyksen tunne (Lee & Ashforth, 1996; Maslach ym., 1996; Zedeck, Maslach, Mosier & Skitka, 1989).

Riippuvana muuttujana tarkastellaan hyvinvointia perheen alueella, jota kuvastamaan on valittu parisuhdetyytyväisyys. Parisuhdetyytyväisyyttä tarkastellaan puolisoiden välisestä vuorovaikutusta ja tunteiden ilmaisua mittaavien kysymysten avulla. Positiivisten työkokemusten (esim. työtyytyväisyys) on tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä parisuhteen laatuun, kun taas negatiivisten työkokemusten (esim. työstressi) on havaittu vähentävän parisuhdehyvinvointia (ks. Barling, 1990). Samoin työntekijän kokeman työuupumuksen on havaittu heijastuvan puolison arvioon parisuhteen laadusta (Zedeck, ym., 1989). Työstressin on havaittu vaikuttavan parisuhdehyvinvointiin usein myös epäsuorasti, ensin yksilön hyvinvointia vähentäen, jolloin yksilön hyvinvointi toimii välittäjänä työkokemusten ja parisuhdehyvinvoinnin välillä (Kelloway & Barling, 1995; Mauno & Kinnunen, 1999).

Tarkoituksena on siis ensin tutkia eroavatko miesten ja naisten arviot työn stressitekijöistä, työhyvinvoinnista ja parisuhdehyvinvoinnista toisistaan? Samoin tutkitaan siirtykö työhyvinvoinnin vaikutus myös perheen alueelle eli selittääkö se yksilön kokemaan parisuhdetyytyväisyyttä? Oletuksena on, että työn stressitekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin alueella (työtyytyväisyys, työuupumus) että siirtyvät myös hyvinvointiin perheen alueella (parisuhdetyytyväisyys). Kolmas tutkimusongelma on siirtyvätkö työn stressitekijöiden vaikutukset myös puolisoiden välillä, eli vaikuttaako yksilön kokema hyvinvointi työssä myös hänen puolisonsa parisuhdehyvinvointiin? Oletetaan siis, että yksilön työhyvinvointi vaikuttaa paitsi hänen omaan hyvinvointiinsa perheessä (spillover), myös hänen puolisonsa parisuhdetyytyväisyyteen (crossover) heijastuen.

MENETELMÄT

Tutkittavat

Tutkimusaineisto on osa laajempaa 'Kotitalous, työ ja hyvinvointi 1999' -tutkimusprojektia. Kyseessä on Suomen Akatemian rahoittama tutkimusprojekti, joka kuuluu Talouskriisi -tutkimusohjelmaan. Projektin tavoitteena on tutkia laman tuottamien työelämän muutosten heijastumista hyvinvointiin eri elämänalueilla; yleisemmin ilmaistuna projektissa tutkitaan työn ja perheen vuorovaikutusta. Kyselytutkimus toteutettiin helmikuussa 1999 ja sen kohteena olivat Väestörekisteristä satunnaisesti poimitut henkilöt (25-64 -vuotiaat, n=1878). Kysely kohdistettiin varsinaisen kohdehenkilön lisäksi myös hänen mahdolliselle puolisolleen. Tutkimuksesta on muodostettu kaksi erillistä aineistoa: kohdehenkilö- ja pariaineisto. Kyselyyn vastasi yhteensä 849 (45 %) kohdehenkilöä (412 naista ja 437 miestä). Suhteellisen alhaisesta vastausprosentista huolimatta osallistujat edustavat melko hyvin alkuperäisotosta sukupuolen, iän, siviilisäädyn ja asuinpaikan suhteen. Av(i)opareja on 608, joista 387 on työssäkäyviä pariskuntia.

Tässä tutkimuksessa on käytetty pariaineistoa ja tutkittiin nimenomaan sellaisia av(i)opareja, joissa molemmat puoliset työskentelivät vähintään osa-aikaisesti. Muita valintakriteerejä olivat yhdessä asuminen ja heteroseksuaalisuus (n=387). Pariskunnista 79 % oli naimisissa ja 21 % asui avoliitossa. Suurin osa heistä sijoittui ikävälille 35-54 -vuotiaat. Yli 90 % heistä kävi kokoaikatyössä, tosin naiset tekivät osa-aikatyötä miehiä useammin. Taulukossa 1 on esitetty tutkittavien taustatekijät.

Kyselylomake ja muodostetut summamuuttujat

Keväällä 1999 lähetettiin Väestörekisteristä satunnaisesti valituille henkilöille kaksi identtistä samalla koodinumerolla varustettua kyselylomaketta, joista toinen oli suunnattu kohdehenkilölle ja toinen hänen mahdolliselle puolisolleen. Vastajia kehoitettiin täyttämään kyselylomakkeet toisistaan riippumatta ja palauttamaan vastaukset erillisissä vastauskuorissa. Parit yhdistettiin koodinumeron avulla.

Laajahko lomake sisälsi kysymyksiä sosiodemografisista taustatekijöistä, työoloista, työn muutoksista, työhyvinvoinnista, arjesta, taloudesta ja perhe-elämästä, sekä tutkitta-

vien terveydentilasta. Lisäksi kartoitettiin tutkittavien selviytymiskeinoja sekä persoonallisuudenpiirteitä.

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustamuuttujat.

Muuttuja (%)	Mies (%)	Nainen (%)
Ikä (vuosina)		
24-34	17	23
35-44	34	34
45-54	38	35
55-65	11	8
Ammatillinen koulutus		
Ei ammatillista koulutusta	14	12
Työllisyys- tai ammatillinen kurssi	10	4
Ammatillinen koulu	33	25
Ammatillinen opisto	25	38
Korkeakoulututkinto	18	21
Sosioekonominen asema		
Työntekijä	34	28
Alempi toimihenkilö	24	47
Ylempi toimihenkilö	27	20
Yrittäjä	15	6
Työnantaja		
Julkinen sektori	27	49
Yksityinen sektori	53	43
Yrittäjä	20	8
Työaika		
Kokoaikatyö	98	87
Osa-aikatyö	2	13

Tämä tutkimus perustuu seuraaviin muuttujaryhmiin: työn stressitekijät, työhyvinvointi ja parisuhdehyvinvointi. Niitä kuvaavat summamuuttujat ja niiden alfa-kertoimet on esitetty taulukossa 2. Työn stressitekijöistä tarkasteltiin aikapaineita, vaikutusmah-

dollisuuksia sekä työ-perhe –konfliktia jaoteltuna aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen liittyviin konflikteihin. *Aikapaineita* arvioitiin viidellä väittämällä (esim. ”Työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti”), jotka ovat peräisin Spectorin ja Jexin mittarista (painossa). Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1-5. Osioista muodostettiin summamuuttuja, joka on pisteytetty siten, että suuri arvo ilmaisee työn vähäisempää kiireisyyttä. Reliabiliteetti oli Cronbachin alfa-kerrointa käyttäen miehillä 0.81 ja naisilla 0.83.

Vaikutusmahdollisuuksia työssä tutkittiin mittarilla (Jackson, Wall, Martin & Davids, 1993), joka perustuu Hackmanin ja Oldhamin (1975) työn piirre -tarkasteluihin. Kyseeseen valittiin kyseisestä mittarista kahdeksan osiota. Osioista muodostettiin summamuuttuja, joka on pisteytetty siten, että suuri arvo ilmaisee hyviä vaikutusmahdollisuuksia. Asteikon alfa-kerroin oli miehillä 0.93 ja naisilla 0.92.

Työn ja perheen välistä konfliktia mittaavat osiot perustuvat Stephensin ja Sommerin (1996) Multidimensional work-family conflict –mittariin. *Aikaan perustuvaa työ-perhe –konfliktia* (time-based conflict) mitattiin skaalan kolmella osiolla. Alfa-kerroin oli miehillä 0.64 ja naisilla 0.68. *Kuormitukseen perustuvaa työ-perhe –konfliktia* (strain-based conflict) mitattiin samoin kolmella osiolla. Alfa-kerroin oli sekä miehillä että naisilla 0.80. *Käyttäytymiseen perustuvaa työ-perhe –konfliktia* (behavior-based conflict) mitattiin skaalan kahdella osiolla. Alfa-kertoimet olivat miehillä 0.57 ja naisilla 0.66. Osioista muodostetut summamuuttujat on pisteytetty siten, että suuri arvo merkitsee voimakasta konfliktia.

Työhyvinvointia tutkittiin kahden käsitteen avulla, jotka ovat työtyytyväisyys ja työuupumus. *Työtyytyväisyyttä* mittaavat osiot perustuvat Hackmanin ja Oldhamin (1980) Job Diagnostic Survey –mittariin (ks. Vartiainen, 1989). Kolmas osio (”Harkitsen usein jääväni pois työstäni”) jätettiin pois summamuuttujasta, koska se heikensi alfa-kerrointa. Summamuuttujan suuri arvo ilmaisee korkeaa työtyytyväisyyttä. Alfa-kerroin oli miehillä 0.87 ja naisilla 0.89.

Työuupumusta mitattiin neljällä osiolla Maslachin ja Jacksonin (1982) burnout –mittarista (Maslach ym., 1996). Käytetyt osiot tarkastelevat nimenomaan emotionaalista työuupumusta (emotional exhaustion). Osioista muodostettu summamuuttuja on pisteytetty siten, että suuri arvo ilmaisee voimakasta työuupumusta. Alfa-kertoimet olivat miehillä 0.88 ja naisilla 0.90.

Kolmas yleiskäsite, *parisuhdetyytyväisyys*, mittaa hyvinvointia perheen tasolla. Parisuhteen laatua mitattiin Spanierin (1976) "Dyadic Adjustment Scale (DAS)"-mittarin seitsemällä eri osiolla (ks. Busby, Christensen, Crane & Larson, 1995). Summamuuttuja pisteytettiin siten, että suuri arvo ilmaisee korkeaa parisuhdetyytyväisyyttä. Alfa-kertoimet olivat miehillä 0.80 ja naisilla 0.83.

Kaikista osa-alueista muodostetut summamuuttujat ja niiden reliabiliteetit (Cronbachin alfa-kertoimet) on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Työn stressitekijöiden, työhyvinvoinnin ja parisuhdehyvinvoinnin summamuuttujat.

Summamuuttuja	Osioden lukumäärä	Asteikon vaihteluväli	Alfa-kerroin	
			miehet	naiset
aikapaineet	5	1-5	0.81	0.83
vaikutusmahdollisuudet	8	1-5	0.93	0.92
työ-perhe -konfliktit:				
/aika	3	1-5	0.64	0.68
/kuormitus	3	1-5	0.80	0.80
/käyttäytyminen	2	1-5	0.57	0.66
työtyytyväisyys	2	1-5	0.87	0.89
työuupumus	4	1-5	0.88	0.90
parisuhdetyytyväisyys	7	1-5	0.80	0.83

Tilastolliset menetelmät

Sukupuolten välisiä keskiarvoeroja tutkituissa muuttujissa tarkasteltiin parittaisin t-testein. Korrelaatiokertoimilla tutkittiin muuttujien välisiä yhteyksiä. Niiden yhteistä vaikutusta parisuhdetyytyväisyyteen tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä lisäten askeltaen uusia muuttujaryhmiä selittäjiksi. Ensimmäisellä askeleella selittäjänä

oli taustamuuttuja ikä, toisella askeleella työn stressitekijät ja kolmannella työhyvinvointia kuvaavat tekijät.

TULOKSET

Työn stressitekijät

Taulukossa 3 on esitetty työhön liittyvien stressitekijöiden summamuuttujien keskiarvot, hajonnat ja sukupuolten välisten erojen tilastollinen merkitsevyys. Työhön liittyvien aikapaineiden osalta ero miesten ja naisten välillä oli merkittävä ($p < .01$), niin että naiset (ka 2.41) kokivat työssään enemmän kiirettä kuin miehet (ka 2.55). Sen sijaan vaikutusmahdollisuuksien suhteen sukupuolten välistä eroa ei ollut, vaan sekä miehet (ka 4.15) että naiset (ka 4.05) kokivat työssään olevan suhteellisen paljon vaikutusmahdollisuuksia.

Työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kokemisessa miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .01$) vain aikaan liittyvän konfliktin osalta. Miehet (ka 2.68) kokivat aikaan perustuvaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa naisia (ka 2.51) enemmän. Eniten työ-perhe –konfliktia koettiin käyttäytymiseen liittyen ja vähiten kuormitukseen liittyen.

Hyvinvointivaikutukset työssä ja perheessä

Sekä työn että perheen alueelle ulottuvien tutkittujen hyvinvointivaikutusten mahdolliset sukupuolierot ovat nähtävissä taulukosta 4. Työtyytyväisyyden kokemisessa ei ollut sukupuolten välistä eroa. Sekä miehet (ka 3.99) että naiset (ka 4.03) olivat tyytyväisiä työhönsä. Sen sijaan naiset (ka 2.20) kokivat työuupumusta miehiä (ka 2.09) enemmän ($p < .05$). Parisuhdetyytyväisyyden kokemisessa ei sukupuolten välillä ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

TAULUKKO 3. Keskiarvoerot työolotekijöiden kokemisessa sukupuolen mukaan.

Työolotekijä	Miehet		Naiset		t	p
	ka	s	ka	s		
vähäiset aikapaineet	2.55	0.71	2.41	0.69	2.82	.005
vaikutusmahdollisuudet	4.15	0.81	4.05	0.80	1.73	.084
työ-perhe –konflikti						
/aika	2.68	1.00	2.51	1.01	2.72	.007
/kuormitus	2.17	0.96	2.15	0.96	0.37	.710
/käyttäytyminen	2.78	1.05	2.79	1.06	-0.17	.863

TAULUKKO 4. Hyvinvointivaikutukset työssä ja perheessä sukupuolen mukaan.

Hyvinvointivaikutus	Miehet		Naiset		t	p
	ka	s	ka	s		
Työtyytyväisyys	3.99	0.84	4.03	0.83	-0.63	.530
Työuupumus	2.09	0.80	2.20	0.84	-2.09	.037
Parisuhdetyytyväisyys	3.78	0.53	3.78	0.58	0.17	.869

Työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin yhteydet parisuhdehyvinvointiin

Taulukossa 5 on esitetty kunkin selittäjän korrelaatiot suhteessa selitettävään muuttajaan eli parisuhdetyytyväisyyteen sekä miehillä että naisilla. Parisuhdetyytyväisyys näytti molemmilla vähenevän merkitsevästi erityyppisten työ-perhe –konfliktien sekä työuupumuksen lisääntyessä. Työn stressitekijät olivat vahvasti yhteydessä työhyvinvointitekijöihin (työtyytyväisyys, työuupumus) erityisesti naisilla. Miehillä työn stressitekijöiden yhteys työuupumukseen oli yhtä ilmeinen. Sen sijaan korrelaatiot työn

stressitekijöiden ja työtyytyväisyyden välillä olivat miehillä vähäisempiä: kuitenkin vaikutusmahdollisuuksien työtyytyväisyyttä lisäävä vaikutus oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($r=.39$, $p<.001$). Suurimmillaan sukupuolten välinen ero oli aikaan perustuvaan työ-perhe -konfliktin ja työtyytyväisyyden välisen suhteen osalta. Miehillä niiden välillä ei ollut yhteyttä ($r=-.07$) kun taas naisilla kyseisen konfliktin lisääntyminen näytti heikentävän työtyytyväisyyttä tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($r=-.21$, $p<.001$).

Taulukossa 6 esitetään samojen muuttujien puolisoitten väliset korrelaatiot. Parisuhdetyytyväisyyden kokemus näytti olevan puolisoitten välillä vahvasti samansuuntainen ($r=.62$, $p<.001$). Eroja löytyi kuitenkin työn stressitekijöiden yhteyksistä puolisoitten parisuhdetyytyväisyyteen. Kaikki kolme työ-perhe -konfliktin muotoa vaimon kokemana olivat merkitsevästi yhteydessä miesten parisuhdetyytyväisyyteen ($r=-.13$ - $.25$). Sen sijaan naisten parisuhdetyytyväisyyttä vähensi merkitsevästi vain puolison lisääntynyt kuormitusperustainen työ-perhe -konflikti ($r=-.23$). Miesten parisuhdetyytyväisyyteen olivat merkitsevässä yhteydessä myös vaimon ikä ($r=.11$), työtyytyväisyys ($r=.12$) sekä työuupumus ($r=-.11$).

Myös puolisoitten kokema työuupumus oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä toisiinsa ($r=.26$, $p<.001$). Samoin erityyppiset työ-perhe -konfliktit korreloivat puolisoitten välillä kaikki erittäin merkitsevästi ($p<.001$).

Työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin yhteyttä parisuhdehyvinvointiin selvitettiin hierarkkisilla regressioanalyseillä, joissa parisuhdetyytyväisyyttä selitettiin askeltaen uusia muuttujaryhmiä lisäten. Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin iän vaikutus. Toisella askeleella mukaan otettiin työn stressitekijät (aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, sekä työ-perhe -konflikti jaoteltuna aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen perustuvaan ristiriitaan). Viimeisellä askeleella malliin lisättiin työhyvinvointia mittaavat muuttujat (työtyytyväisyys ja työuupumus). Taustamuuttujista sukupuoli tulee automaattisesti mukaan analyyseihin, sillä ne toteutettiin miehillä ja naisilla erikseen. Lisäksi tutkittiin siirräntävaikutuksia tarkastelemalla samojen muuttujien mahdollista vaikutusta myös puolison kokemaan parisuhdetyytyväisyyteen.

TAULUKKO 5. Muuttujien väliset korrelaatiot miehillä ja naisilla.

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 ikä	-	-.07	-.12*	.04	-.03	.00	.03	.08	.11*
2 vähäiset aikapaineet	-.06	-	.09	-.29***	-.29***	-.12*	.09	-.40***	.07
3 vaikutusmahdollisuudet	-.00	.12*	-	-.18***	-.13*	-.15**	.36***	-.23***	.02
4 työ-perhe -konflikti/ aika	-.13*	-.26***	.04	-	.60***	.14**	-.21***	.34***	-.19***
5 työ-perhe -konflikti/ kuormitus	-.01	-.30***	-.10	.57***	-	.31***	-.33***	.51***	-.39***
6 työ-perhe -konflikti/ käyttäytyminen	-.05	-.07	-.19***	.13**	.26***	-	-.27***	.24***	-.17**
7 työtyytyväisyys	.13*	.07	.39***	-.07	-.15**	-.24***	-	-.46***	.15**
8 työuupumus	-.02	-.22***	-.20***	.25***	.45***	.22***	-.50***	-	-.18***
9 parisuhdetyytyväisyys	.10	.04	.07	-.16**	-.31***	-.21***	.11*	-.20***	-

Luvut diagonaalini alapuolella ovat miesten ja diagonaalini yläpuolella naisten arvoja. ***p<.001, **p<.01, *p<.05

TAULUKKO 6. Muuttujien väliset korrelaatiot puolisoiden välillä.

		<i>Naisten muuttajat</i>								
Muuttuja		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Miesten muuttajat</i>										
1 ikä		.92***	-.07	-.13*	.02	-.04	-.04	.05	.05	.09
2 vähäiset aikapaineet		-.04	.08	.04	-.07	-.11*	-.00	.05	-.08	-.01
3 vaikutusmahdollisuudet		.03	.05	.18***	-.06	-.06	-.19*	.08	-.08	.02
4 työ-perhe –konflikti/ aika		-.11*	-.06	-.04	.24***	.17**	.04	-.02	.11*	-.10
5 työ-perhe –konflikti/ kuormitus		-.03	-.05	-.03	.13*	.27***	.11*	-.07	.15**	-.23***
6 työ-perhe –konflikti/ käyttäytyminen		-.06	-.09	-.13*	.04	.17**	.18***	-.14**	.19***	-.10
7 työtyytyväisyys		.15**	.01	.13*	-.06	-.13*	-.05	.12*	-.17**	.06
8 työuupumus		-.03	-.03	-.11*	.12*	.14**	.07	-.16**	.26***	-.09
9 parisuhdetyytyväisyys		.11*	.01	.07	-.13**	-.25***	-.18***	.12*	-.11*	.62***

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

TAULUKKO 7. Parisuhdehyvinvoinnin selittäjät miehillä ja naisilla.

Riippumattomat muuttujat	Miehet		Naiset	
	oma	vaimon	oma	miehen
<u>Taustamuuttujat</u>				
1. ikä	.10	.09	.10*	.11*
ΔR^2	.01*	.01	.01*	.01*
<u>Työn stressitekijät</u>				
2. vähäiset aikapaineet	-.04	-.06	-.04	-.05
3. vaikutusmahdollisuudet	.03	-.00	-.03	.02
4. työ-perhe –konflikti/ aika	.02	.04	.04	-.01
5. työ-perhe –konflikti/ kuormitus	-.28***	-.27***	-.39***	-.21**
6. työ-perhe –konflikti/ käyttäytyminen	-.13*	-.04	-.05	-.10
ΔR^2	.11***	.05**	.15***	.07***
<u>Työhyvinvointi</u>				
7. työtyytyväisyys	.02	.05	.01	.02
8. työuupumus	-.00	.07	-.01	-.00
ΔR^2	.00	.00	.00	.00
<hr/>				
Kokonaisselitysaste R^2	.12***	.06**	.16***	.08***

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

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

Jokaisen hierarkkisen regressioanalyysin selitysasteen muutokset (ΔR^2) ja niiden merkitsevyytasot, kokonaisselitysasteet (R^2) sekä yksittäisten muuttujien standardoidut betakertoimet (β) ja niiden merkitsevyytasot löytyvät taulukosta 7. Miesten osalta mal-

lilla saatiin selitettyä 12 % parisuhdehyvinvoinnin vaihtelusta, naisilla vastaavasti selitettiin 16 % parisuhdehyvinvoinnista. Molemmilla sukupuolilla työn stressitekijät selittivät parisuhdetyytyväisyyttä tilastollisesti merkitsevimmän. Naisilla ne selittivät parisuhdetyytyväisyyttä 15 % ja miehillä 11 %. Lisäksi ikä selitti jonkin verran parisuhdetyytyväisyyden vaihtelua sekä miehillä että naisilla (1 %). Sen sijaan työhyvinvointiin liittyvät tekijät, työtyytyväisyys ja työuupumus, eivät selittäneet parisuhdetyytyväisyyttä kummallakaan sukupuolella.

Työn stressitekijöistä merkittävin parisuhdetyytyväisyyttä vähentävä tekijä oli sekä miehillä että naisilla kuormituksen perustuva työ-perhe -konflikti ($p < .001$). Lisäksi miesten tyytyväisyyttä parisuhteeseen vähensi käyttäytymiseen perustuva työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokeminen. Iän lisääntyessä tyytyväisyys parisuhteeseen kasvoi sekä miehillä että naisilla.

Puolisoiden välistä siirrantää mittaavassa mallissa naisten muuttujilla selittyi miesten parisuhdehyvinvoinnin vaihtelusta kahdeksan prosenttia ($p < .001$), naisilla vastaava selitysaste jäi kuuteen prosenttiin ($p < .01$). Tässäkin mallissa puolison parisuhdetyytyväisyyden vaihtelua selittivät parhaiten toisen puolison työn stressitekijät. Yksittäisistä muuttujista eniten puolison parisuhdehyvinvointia laski toisen puolison kokema kuormitusperustainen työ-perhe -konflikti. Lisäksi miesten tyytyväisyyttä parisuhteeseen selitti tilastollisesti merkitsevästi puolison ikä, niin että vaimon vanhetessa miehen tyytyväisyys parisuhteeseen lisääntyi. Sen sijaan miehen iällä ei ollut merkitsevää vaikutusta naisten kokemaan parisuhdetyytyväisyyteen.

POHDINTA

Tutkimuksessa tarkasteltiin työn ja perheen vuorovaikutusta 387 suomalaisen av(i)oparin elämässä. Tavoitteena oli selvittää, onko työn stressitekijöiden ja niiden sekä työn että perheen alueelle ulottuvien hyvinvointivaikutusten kokemisessa sukupuolten välisiä eroja. Työn ja perheen vuorovaikutusongelmia lähestyttiin myös siirrantänäkökulmasta. Tarkastelun kohteena oli, selittävätkö työn stressitekijät ja työhyvinvointi parisuhdehyvinvointia, eli siirtyvätkö työssä koetut negatiiviset asiat myös perheen alueelle (spillover). Samoin tutkittiin ulottuuko yksilön kokeman työhyvinvoinnin vaikutus myös puolison kokemaan parisuhdehyvinvointiin (crossover).

Työn stressitekijöiden osalta sukupuolten välillä oli eroja aikapaineiden ja aikaan perustuvan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisessa. Suurin sukupuolten välinen ero oli aikapaineiden kokemisessa niin, että naiset kokivat työssään kiirettä miehiä enemmän. Yksi selittävä tekijä tälle erolle saattaisi olla se, että lähes puolet tutkituista naisista työskenteli julkisella sektorilla, jossa 1990-luvun alun laman taittumisesta huolimatta taloudellisen noususuhdanteen vaikutukset ovat olleet huomattavasti hitaampia kuin miesvaltaisilla aloilla (Lehto, 1999). Tutkituista naisista julkisella sektorilla työskenteli 49 %, kun taas miehistä 73 % työskenteli yksityisellä sektorilla tai yrittäjinä. Lisääntynyt työmäärä, aikapaineet ja kiire ovatkin nousseet viime vuosina suomalaisen työelämän ongelmiksi useilla aloilla, niin että terveydenhuoltoala ja opetustyöt ovat eräitä kiireisimmistä (Rasku & Kinnunen, 1999; Lehto & Sutela, 1998). Varsinkin naisvaltaisilla työpaikoilla on ongelmana koettu henkilöstön riittämättömyys (Lehto, 1998). Sukupuolen mukaan kiire näyttääkin kasautuvan juuri naisille (Lehto, 1999).

Erityisesti suomalaisissa tutkimuksissa työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisessa ei ole yleensä ollut merkittäviä eroja sukupuolten välillä (Kinnunen ym., 1997; Kinnunen & Mauno, 1998), mitä selitetään sillä, että naisten työelämään osallistumisen voidaan katsoa Suomessa olevan jo itsestäänselvyys. Lisäksi Suomessa monitorisuuden toteuttamista helpottavat myös esimerkiksi kattava julkinen päivähoitojärjestelmä, pitkät vanhempainlomat ja lakisääteinen oikeus hoitovapaaseen.

Tässä tutkimuksessa löytyi kuitenkin merkittävä sukupuolten välinen ero aikaan perustuvan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisessa niin, että miehet kokivat ristiriitaa naisia enemmän. Muuttuja kuvastaa sitä, että työhön käytetty aika on pois perheelle annetusta ajasta. Samansuuntainen tulos löytyy myös Kinnusen ym. (1995) tutkimuksesta, jossa miehet kokivat naisia useammin työn häiritsevän tehtäviä kotona ja vievän aikaa perheeltä. Samoin Wallacen (1999) lakimiehiin kohdistuneessa tutkimuksessa miehet kokivat aikaan perustuvaa työ-perhe –konfliktia naisia enemmän. Perinteiset roolimallit miehistä ensisijaisina leiväntuojina ja naisista kodinhoitajina ovat saaneet tutkijat olettamaan miesten kokevan työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa naisia enemmän, kun taas naisilla on ajateltu suuremman perhevastuun suuntaavan ristiriitaa perheestä työhön (ks. Grzywacz & Marks, 2000). Sosiaalisten odotusten myötä miehet siis voisivat uhrata perheen työlle, kun taas naisten odotetaan mukauttavan uransa perheen vaatimukseen (Duxbury & Higgins, 1991).

Voitaneet olettaa, että sukupuolisidonnaiset rooli-odotukset (piilo)vaikuttavat meilläkin yhä edelleen, mitä kuvastavat naisilla edelleen säilynyt suurempi vastuu esimerkiksi kodin- ja lastenhoidosta (Sutela, 1999), sekä erilaisten työn joustojen (osa-aikatyöt, hoitovapaat jne.) kohdistuminen erityisesti naisille (ks. Salmi, 1996). Samoin hieman yllättävältä vaikuttaa myös pienten lasten vanhemmuuden vaikutus ylitöiden tekemiseen: Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistossa keskimääräinen viikkotyöaika nousi kaikkein suurimmaksi sellaisten lapsiperheiden isillä, joissa nuorin lapsi oli alle 3-vuotias (Sutela, 1999). Osittain tätä selittänee se, että näiden miesten vaimoista puolet oli kotona, mikä mahdollistaa miesten pitkän työviikon tekemisen vaimon hoitaessa kotia ja toisaalta mahdollisesti ”pakottaa” kompensoimaan vaimon kotona olemisesta johtuvaa tulonmenetystä (Sutela, 1999).

Saatua tutkimustulosta tukee myös Tilastokeskuksen Työolotutkimus, jonka mukaan tunne kotiasioiden laiminlyömisestä ansiotyön vuoksi on yleistynyt 90-luvulla erityisesti miesten keskuudessa: tutkimuksen mukaan tätä tunnetta koki palkansaajamiehistä vuonna 1997 yhteensä 29 %, kun naisten vastaava luku oli 26 % (Sutela, 1999). Traditionaalisten rooli-odotusten murtuminen näkyy siis ehkä enemmänkin asenteissa, mutta jää yhä käytännön tasolla kuitenkin toteutumatta, mitä heijastanee miesten kasvava syyllisyydentunne perhevelvollisuuksien laiminlyönnistä työn vuoksi.

Vaikutusmahdollisuuksia molemmat sukupuolet arvioivat työssään olevan melko paljon. Samoin sekä miehet että naiset olivat melko tyytyväisiä työhönsä. Vaikutusmahdollisuuksien ja tyytyväisyyden välillä onkin tutkitusti vahva yhteys (Parasuraman ym., 1996). Sen sijaan emotionaalista työuupumusta naiset kokivat miehiä enemmän (vrt. Byrne, 1991; Greenglass ym., 1990; Kalimo & Toppinen, 1997). Aikapaineiden on tutkimuksissa havaittu olevan merkittävä työuupumusta lisäävä tekijä (esim. Mauno & Kinnunen, 1998; Rasku & Kinnunen, 1999). Tässä tutkimuksessa naiset kokivat myös aikapaineita enemmän kuin miehet, joten se selittänee osaltaan naisten miehiä runsaampaa uupuneisuutta. Naisten on todettu kokevan myös emotionaalisia oireita miehiä enemmän, naisilla niitä kuitenkin selittävät vahvasti myös työn ulkopuoliset tekijät (Trocki & Orioli, 1996).

Parisuhde-tyytyväisyyden kokemisessa ei ollut eroja, tyytyväisyys parisuhteeseen myös korreloi puolisoitten välillä suhteellisen voimakkaasti. Tähän tietysti liittyy se tosiseikka, että parisuhdehyvinvointiin tutkitusti vaikuttavat vahvasti myös perheeseen liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi lasten lukumäärä tai kotitöiden jakautuminen, jotka

ovat tällä yhteisesti jaetulla alueella tietysti samanlaiset molemmille (esim. Kinnunen, ym., 1997).

Tutkitut muuttajat selittivät parisuhdehyvinvoinnista miehillä 12 prosenttia ja naisilla 16 prosenttia. Työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin siirtymisessä (spillover) perheen alueelle parisuhdehyvinvointiin ei ilmennyt merkittäviä sukupuolten välisiä eroja. Tutkituista muuttajista sekä miesten että naisten kokemaa parisuhdetyytyväisyyttä selittivät parhaiten työn stressitekijät. Selityksaste oli molemmilla sukupuolilla tilastollisesti erittäin merkitsevä. Työhön liittyvistä stressitekijöistä merkittävimmäksi parisuhdehyvinvoinnin vaihtelun selittäjäksi nousi kuormitukseen perustuvan työstä perheeseen suuntautuvan konfliktin kokeminen. Kuormitusperustainen työstä perheeseen suuntautuva ristiriita vähensi merkittävästi molempien sukupuolten parisuhdetyytyväisyyttä.

Työn ja perheen välistä siirrantää kuvastavien tutkimustulosten vertailua aiemmissa tutkimuksissa saatuihin tuloksiin vaikeuttaa osaltaan se, että työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tutkiminen joko konflikti- tai siirrantänäkökulmasta on osittain liittämättä. Konfliktinäkökulmaan nojautuvissa tutkimuksissa kysytään usein kysymyksiä esimerkiksi ”Kuinka usein työsi häiritsee perhe-elämääsi?” (esim. Frone ym., 1992; 1997; Stephens & Sommer, 1996). Siirrantätutkimuksissa sen sijaan tutkitaan kuinka tietyt työn stressitekijät ovat yhteydessä perheen hyvinvointiin (esim. Barling, 1990). Usein työ-perhe –konflikti kuitenkin sijoitetaan ikään kuin mediaattoriksi työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin väliin, jolloin oletetaan työn stressitekijöiden ensin aiheuttavan työn ja perheen välistä ristiriitaa, jonka puolestaan ajatellaan vähentävän hyvinvointia (esim. Duxbury & Higgins, 1991; Frone ym., 1992; 1997; Kinnunen & Mauno, 1998).

Kuten Mauno (1999) toteaa, aiempien empiiristen tutkimusten perusteella on vaikea löytää todellista eroa konflikti- ja siirrantänäkökulmien välille, koska molemmat keskittyvät tutkimaan työmuuttajien joko suoria tai epäsuoria vaikutuksia työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Juuri kuormitusperustaisessa työ-perhe -konfliktissa onkin spekuloitu olevan kyse enemminkin siirrantätyyppisestä vaikutuksesta, jolloin myönteiset tai kielteiset kokemukset yhdellä alueella leviävät toiselle (Kinnunen ym., 1995). Sen sijaan aikaan ja käyttäytymiseen perustuvissa konflikteissa on selkeämmin ristiriitamallille tyypillisiä piirteitä, eli tyydytys tai menestys vaatii uhrauksia toisella alueella ja alueet ovat yhteensopimattomia, koska niillä on erilaiset vaatimukset.

Ei ole myöskään olemassa yhtenäistä viitekehystä sille, mihin positioon työ-perhe -konflikti tutkimuksissa sijoitetaan, eli tarkastellaanko sitä hyvinvointia selittävänä tai

muuntavana (mediator) tekijänä vai erilaisten stressitekijöiden aiheuttamana seurauksena (Mauno, 1999). Tässä tutkimuksessa työ-perhe -konfliktin käsitettä käytettiin yksittäisenä työhön liittyvänä stressitekijänä, jonka oletettiin ennustavan työntekijöiden kokemaa hyvinvointivaikutuksia. Näiden hyvinvointivaikutusten oletettiin siis siirtyvän myös perheen alueelle sekä työntekijän omaan (spillover) että hänen puolisonsa (crossover) parisuhdehyvinvointiin heijastuen. Tämä oletus todentui, eli työstä perheeseen suuntautuva ristiriita vähensi sekä yksilön omaa että puolison kokemaa parisuhdetyytyväisyyttä.

Miesten kohdalla myös käyttäytymiseen perustuva työ-perhe -konflikti oli yhteydessä heidän omaan parisuhdetyytyväisyyteensä sitä vähentäen. Samoin iällä näytti olevan jonkin verran merkitystä parisuhdetyytyväisyyteen. Iän myötä tyytyväisyys parisuhteeseen lisääntyi jonkin verran sekä miehillä että naisilla.

Myös sukupuolen vaikutuksesta työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokemiseen on olemassa ristiriitaisia tutkimustuloksia. Tutkimukset ovat kuitenkin kohdistuneet usein vain naisiin, mikä vaikeuttaa miesten ja naisten kokemusten vertailua (Duxbury & Higgins, 1991; Kinnunen ym., 1997). Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia on usein oletettu olevan enemmän juuri naisilla, joita kuormittaa työn lisäksi suurempi vastuu perheestä. Toisinaan työn ristiriitojen on taas oletettu miehillä siirtyvän perheen alueelle enemmän kuin naisilla, mitä on puolestaan selitetty sillä, että traditio-naalisten roolien mukaan se olisi miehille hyväksyttävämpää kuin naisille, joille puolestaan olisi sallitumpaa antaa perhevastuun häiritä työelämää (Duxbury & Higgins, 1991). Joissakin tutkimuksissa perinteisten sukupuolisidonnaisten odotusten onkin havaittu vaikuttavan esimerkiksi naisten ja miesten sitoutumiseen työ- ja perherooleihin, mutta toisaalta sukupuoli ei ole siitä huolimatta erottellut siirräntävaikutuksia hyvinvointiin (Parasuraman ym., 1996). Usein negatiivinen siirräntä työstä perheeseen ei kuitenkaan systemaattisesti eroa sukupuolten välillä (Frone ym., 1992; Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen ym., 1997). Tässäkin tutkimuksessa negatiivista siirräntää työstä perheeseen ilmeni siis sekä miehillä että naisilla.

Oletusten vastaisesti työhyvinvointiin liittyvät tekijät, työtyytyväisyys ja työuupumus, eivät kumpikaan selittäneet tutkittavien parisuhdehyvinvointia. Tulos oli yllätyksellinen ja ristiriidassa aiempien tutkimustulosten kanssa (vrt. Barling, 1990; Mauno & Kinnunen, 1999; Zedeck, ym., 1989). Toisaalta myöskään Widrich & Ortlepp (1994)

eivät kuitenkaan löytäneet empiiristä tukea oletukselleen työtyytyväisyydestä parisuhdehyvinvoinnin selittäjänä.

Hämmentävää on kuitenkin se, että vaikka työn stressitekijät olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työuupumukseen ja vastaavasti työuupumus korreloi negatiivisesti parisuhdetyytyväisyyden kanssa, eivät työhyvinvointiin liittyvät tekijät regressiomallissa selittäneet parisuhdehyvinvointia. Ehkä parisuhdehyvinvointi toimiikin eräänlaisena puskurina työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä niin, että jos puoliset keskustelevat työasioistaan, se ehkäisee stressitekijöiden kielteisiä vaikutuksia? Puolisolta saadulla tuella onkin havaittu olevan stressiltä suojaava vaikutus sekä miehille että naisille (esim. Repetti, 1989).

Puolisoiden välistä siirräntää (crossover) ilmentävät kokonaisselityksasteet jäivät molemmilla sukupuolilla alle kymmeneen prosenttiin. Kuitenkin juuri kuormitukseen perustuva työstä perheeseen suuntautuva ristiriita näytti heijastuvan merkittävästi myös puolison kokemaan parisuhdehyvinvoinnin tasoon. Siirräntävaikutus oli yllättäen hie-man voimakkaampaa naisilta miehille. Myös naisten ikä lisäsi sekä heidän omaa että heidän puolisoitensa tyytyväisyyttä parisuhteeseen niin, että naisen ikääntyessä tyytyväisyys parisuhteeseen kasvoi. Myös vanhemmilla miehillä parisuhdetyytyväisyys lisääntyi, sen sijaan miehen iällä ei ollut vastaavaa vaikutusta puolison parisuhdetyytyväisyyteen. Iän parisuhdetyytyväisyyttä lisäävää vaikutusta saattaa selittää se, että vanhemmilla pariskunnilla ei ole enää pieniä lapsia perheessä: erityisesti alle kouluikäisten lasten on todettu lisäävän työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksia ja vähentävän sitä kautta myös parisuhdetyytyväisyyttä (Kinnunen ym., 1997).

Se, että kyseessä on poikkileikkauksena toteutettu kyselytutkimus, asettaa tietysti rajoituksia tulkinnoille syistä ja seurauksista. Tutkimuksessa esitetyt vaikutukset ovat siis itse asiassa ilmiöiden välisiä yhteyksiä ja niiden selitykset lähinnä spekulatiivisia. Viime kädessä vain pitkittäistutkimus voi ratkaista mikä on syy ja mikä seuraus. Lohdutukseksi sanottakoon, että tältä samalta otokselta kerätään parhaillaan aineistoa seuranta-tutkimusta varten.

Joka tapauksessa tutkituista työn stressitekijöistä kiireen kokeminen oli naisilla yleisempää kuin miehillä, kun taas miehet kokivat naisia enemmän aikaan perustuvaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Työn stressitekijät, erityisesti kuormitusperustainen työ-perhe -konflikti, näyttivät ulottavan jonkin verran siirräntävaikutuksia myös perheen alueelle, mikä näkyi vähentyneenä parisuhdetyytyväisyytenä. Sen sijaan työhyvinvoin-

tiin liittyvät tekijät, työtyytyväisyys ja työuupumus, eivät selittäneet hyvinvointia perheen alueella. Kaiken kaikkiaan työhön liittyvillä tekijöillä selittyi melko vähän parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta (miehillä 12 %, naisilla 16 %). Perheessä koettua hyvinvointia tutkitusti selittävätkin enemmän perheeseen kuin työhön liittyvät tekijät (esim. Kinnunen ym., 1997; Parasuraman ym., 1992). Puolisoiden välinen siirräntä oli sitäkin vähäisempää, kuitenkin niin, että siirräntäilmiö oli hieman voimakkaampaa naisilta miehille. Toisaalta puolisoiden väliset siirräntävaikutukset näkyvätkin yleensä paremmin pitkittäistutkimuksissa, niiden jäädessä poikkileikkaustutkimuksissa usein vähäisiksi tai olemattomiksi.

Tutkimuksen perusteella huomio kiinnittyy siihen, että erityisesti naisten kohdalla työelämää varjostavat aikapaineet. Erityisesti naisvaltaisella julkisella sektorilla lienee olevan aika toimia työvoimaresurssien riittävälle tasolle saattamiseksi, jotta välttyttäisiin työvoiman loppuunpalamiselta.

Miehillä työnteko vaikeuttaa yhä naisia enemmän perhevelvollisuuksien hoitamista. Ratkaisuja työn ja perheen yhteensovittamiseksi onkin perinteisesti suunnattu enemmän naisille (esim. osa-aikatyöt, vanhempainlomat, hoitovapaat). Sukupuolten välisen tasa-arvon lisäämiseksi tulisikin edistää myös miesten osallistumista kotitöihin ja sitoutumista vanhemmuuteen. Tässä tapauksessa kuitenkin ollaan kaikesti menossa pikkuhiljaa parempaan suuntaan, mitä todistavat tilastot, joiden mukaan nuoremmissa ikäluokissa osallistuminen kodin- ja lastenhoitoon jakaantuu miesten ja naisten välillä tasaisemmin kuin vanhemmilla ikäluokilla (Sutela, 1999). Ja onhan pääministeri Lipponenkin toiminut suomalaisen isyysloman mannekiinina Euroopassa.

Työn stressitekijät olivat oletusten mukaisesti merkittävässä yhteydessä sekä työ- että parisuhdehyvinvointiin. Varsinkin yhteys työn stressitekijöiden ja työuupumuksen välillä oli ilmeinen. Kuitenkaan työhyvinvointia mitanneet työtyytyväisyys ja työuupumus eivät oletusten vastaisesti ulottaneet siirräntävaikutuksia parisuhdetyytyväisyyteen. Sen sijaan työn stressitekijöillä, erityisesti kuormitusperustaisen työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisella, oli suoria siirräntävaikutuksia parisuhdetyytyväisyyteen. Siirräntävaikutukset todentuivat sekä yksilöiden kokemina (spillover), että puolisoiden välillä (crossover). Näin ollen kehittämällä työelämän laatua työntekijöitä vähemmän kuormittavaksi voidaan vaikuttaa paitsi yksilöiden työhyvinvointiin, myös hyvinvointiin perheissä.

LÄHTEET

- Barling, J. (1990). *Employment, Stress and family functioning*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Barling, J., & Mendelson, M. B. (1999). Parents' Job Insecurity Affects Children's Grade Performance Through the Indirect effects of Beliefs in an Unjust World and Negative Mood. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 347-355.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-Family Conflict, Spouse Support, and Nursing Staff Well-Being During Organizational Restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Busby, D. N., Christensen, C., Crane, D. R., & Larson, J. H. (1995). A revision of the Dyadic Adjustment scale for use with distressed and nondistressed couples: construct hierarchy and multidimensional scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, 21, 289-308.
- Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7, 197-209.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1, 60-74.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Ondrack, M. (1990). A gender-role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology*, 39, 5-27.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K.M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (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*, 1, 111-126.
- Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1980). *Work redesign*. USA: Addison-Wesley.
- Hammer, L., Allen, E., & Grigsby, T. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measure of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762.
- Jones, F., & Fletcher, B. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. *Human Relations*, 46, 881-903.

- Kalimo, R. L., & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. (1979). Job demands. Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1995). Stress, control, well-being, and marital functioning: A causal correlational analysis. Teoksessa G. P. Keita & J. J. Hurrell (toim.), *Job stress in changing workforce* (s. 241-251). Washington: American Psychological Association.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoiden kokemana. *Psykologia*, 32, 105-116.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995). *Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset*. Jyväskylän yliopiston Perhetutkimusyksikön julkaisuja 5.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (1998). Linking economic stress to marital quality among Finnish marital couples: mediator effects. *Journal of Family Issues*, 19, 705-724.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 45, 239-257.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Lehto, A-M. (1998). Kiirettä työpaikoilla. Kuinka työpaineet koetaan? Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus: Helsinki.
- Lehto, A-M. (1999). Kohti työelämän tasa-arvoa? Teoksessa A-M. Lehto & H. Sutela (toim.), *Tasa-arvo työoloissa* (s.7-44). Työmarkkinat 1999: 19. Tilastokeskus: Helsinki.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (1998). *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997*. Työmarkkinat 1998:12. Tilastokeskus: Helsinki.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The Work-Family Research Agenda in Changing Contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 382-393.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. Teoksessa G. Sanders & J. Suls (toim.), *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3. Painos)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mauno, S. (1999). *Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface*. University of Jyväskylä. Jyväskylä studies in Education, Psychology and Social Research, 156.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 1-18.

- Niemi, I. (1994). Perheiden ajankäyttö. Teoksessa *Suomalainen perhe* (s. 161-165). Helsinki: Tilastokeskus.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and Family Variables, Enterpreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Parsons, T. (1959). The social structure of the family. Teoksessa R. N. Emshen (toim.), *The Family: Its function and destiny* (s. 241-274). New York: Harper & Row.
- Rasku, A., & Kinnunen, U. (1999). *Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 341.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- Repetti, R. L., & Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, 11, 90-108.
- Salmi, M. (1996). Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa M. Kinnunen ja P. Korvajärvi (Toim.), *Työelämän Sukupuolistavat Käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino (s. 211-233).
- Shamir, B. (1983). Some antecedents of work-nonwork conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 98-111.

- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69, 515-523.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486.
- Stewart, W., & Barling, J. (1996). Fathers' work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 221-232.
- Sutela, M. (1999). Työ ja perhe. Teoksessa A-M. Lehto & H. Sutela (toim.), *Tasa-arvo työoloissa* (s.45-81). Työmarkkinat 1999: 19. Tilastokeskus: Helsinki.
- Trocki, K. F., & Orioli, M. O. (1996). Gender Differences in Stress Symptoms, Stress-Producing Contexts, and Coping Strategies (s.7-22). Teoksessa C. P. Keita & J. Hurrell (toim.), *Job stress in changing workforce*. Washington: APA.
- Vartiainen, M. (1989). *JDS – Job Diagnostic Survey – katsaus menetelmään*. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja nykypsykologia. Raportti no 112. Helsinki.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.

- Westman, M., & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 169-181.
- Westman, M., & Piotrkowski, C. S. (1999). Introduction to the Special Issue: Work-Family Research in Occupational Health Psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 301-306.
- Westman, M., & Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations*, 51, 137-156.
- Widrich, L., & Ortlepp, K. (1994). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Work Stress – Marital Interaction Relationship. *South African Journal of Psychology*, 24, 122-130.
- Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-252.
- Zedeck, S., Maslach, C., Mosier, K., & Skitka, L. (1989). Affective Response to Work and Quality of Family Life: Employee and Spouse Perspectives. Teoksessa E. B. Goldsmith (toim.), *Work and Family: Theory, Research and Applications* (s. 135-157). California: SAGE Publications.