

**TYÖSTÄ PERHEESEEN –RISTIRIIDAN YLEISYYS
SEKÄ YHTEYDET TYÖN STRESSITEKIJÖIHIN
JA HYVINVOINTIIN**

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

**Eija Miettinen
Pro gradu –tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Syksy 2000**

TIIVISTELMÄ

Työstä perheeseen –ristiriidan yleisyys sekä yhteydet työn stressitekijöihin ja hyvinvointiin

Tekijä: Eija Miettinen

Ohjaajat: Anne Rasku ja Saija Mauno

Psykologian Pro gradu –tutkielma

Syyskuu 2000

Jyväskylän yliopisto

28 sivua

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin kolmen työstä perheeseen –ristiriitatyyppin (aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen perustuvan) yleisyyttä sekä yhteyksiä työn stressitekijöihin ja hyvinvointiin. Tutkimusaineisto perustui ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi 1999” –kyselytutkimusaineistoon. Aineisto rajattiin työssäkäyviin ja parisuhteessa eläviin henkilöihin (n = 522), joista miehiä oli 55 %. Tutkittavan joukon keski-ikä oli 43 vuotta. Vastaajista 23 % koki käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa, jonka kokemiseen valitut taustatekijät (sukupuoli, ikä, koulutus ja lasten lukumäärä) eivät olleet yhteydessä. Aikaan perustuvaa ristiriitaa koki 22 % vastaajista ja siihen olivat yhteydessä sukupuoli ja koulutus. Naisten keskuudessa korkeammin koulutetut kokivat enemmän aikaan perustuvaa ristiriitaa, miesten keskuudessa sen sijaan matalampi koulutus oli yhteydessä voimakkaampaan ristiriitaan. Naisilla korkeampi koulutus oli yhteydessä myös kuormitukseen perustuvaan ristiriitaan, mutta miesten keskuudessa vastaavaa yhteyttä ei ilmennyt. Työn stressitekijöistä aikapaineet, työoverisuhteet ja vaikutusmahdollisuudet selittivät työstä perheeseen ristiriitaa (selitysaste 16 %). Työstä perheeseen –ristiriidan ja hyvinvoinnin väliset yhteydet tulivat selkeästi esille. Ristiriidan voimistuessa psyykkiset ja somaattiset oireet lisääntyivät ja vanhemmuus- ja parisuhdetyytyväisyys huonontuivat. Miehillä ristiriita näkyi herkemmin parisuhdetytyttömyytenä ja naisilla somaattisina oireina.

Avainsanat: *työstä perheeseen –ristiriita (work-family conflict), siirräntä (spillover), työn stressitekijät, hyvinvointi*

JOHDANTO

Kysyttäessä ihmisiltä mitkä ovat heille keskeisimpiä asioita elämässä, nousi sekä suomalaisten naisten että miesten tärkeimmäksi elämänalueeksi perhe ja toiseksi tärkeimmäksi työ (Pulkkinen & Kokko, 1996). Työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu jo 1920-30 -luvulla, mutta tutkimus yleistyi vasta 1970-luvulla naisten työssäkäynnin yleistymisen seurauksena (Barling, 1990). Syinä työn ja perheen vuorovaikutuksen ajankohtaistumiselle ovat naisten työssäkäynnin lisäksi myös muut roolimutokset perheessä, sillä samanaikaisesti ovat lisääntyneet ne perheet, joissa molemmat vanhemmat ovat palkkatyössä ja toisaalta myös yksinhuoltajaperheet (Barling, 1990; Zedeck, 1992; Zedeck & Mosier, 1990). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työstä perheeseen päin suuntautuvaa ristiriitaa, sen yleisyyttä sekä yhteyksiä työn stressitekijöihin ja hyvinvointiin.

Molempien vanhempien ollessa palkkatyössä vanhemmuus jakautuu nyt tasaisemmin, koska äitien osallistuessa työelämään on isien kohdalla vastaavasti tapahtunut roolien laajentumista kodin suuntaan (Huttunen, 1994). Pohjoismaissa sukupuolten tasa-arvo on edennyt monin tavoin varsin pitkälle ja suomalaisessa tutkimuksessa miesten ja naisten roolit sekä kokemukset työn ja perheen vuorovaikutuksesta ovatkin osoittautuneet hyvin samanlaisiksi (Kinnunen, 1996). Silti Suomessa, missä palkkatyössä käy naisista lähes yhtä suuri osa kuin miehistä (Tilastokeskus, 1999), naiset edelleen kantavat pääosin vastuun kotitaloudesta ainakin lasten ollessa pieniä (Kinnunen, 1996). Tilannetta maailmanlaajuisesti tarkasteltuna on todettava, etteivät perinteiset sosiaalisesti periytyvät käsitykset miesten ja naisten erilaisista rooleista ole jääneet vielä historiaan (Duxbury & Higgins, 1991; Wickrama, Conger, Lorenz & Matthews, 1995). Länsimaissa naisten moniroolisuus ja työhön osallistuminen on ehkä jo hyväksytty, mutta miesten vastaava roolilaajennus perheen alueelle on vielä kesken (Andrews & Bailyn, 1993).

Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavista teorioista viisi tunnetuinta ovat erillisyyss-, korvaavuus-, väline-, siirräntä- ja ristiriitateoria (Zedeck & Mosier, 1990). Lambertin (1990) mukaan työhön ja perheeseen liittyvät muuttujat ovat erilaisia siten, että joidenkin vaikutukset jäävät yhden elämänalueen sisälle ja joidenkin vaikutukset näkyvät erilaisten mekanismien kautta toisella elämänalueella. Lambertin (1990)

mukaan useita seuraavassa mainittuja teorioita voidaan soveltaa työ-perhe - tutkimuksessa yhtä aikaa. Viimeaikaiset tutkimustulokset tukevat erityisesti ristiriita- ja siirräntäteorioita, jotka ovat myös tämän tutkimuksen teoreettisena taustana.

Erillisysteoria (segmentation) lähtee siitä ajatuksesta, että työ ja perhe ovat toisistaan riippumattomia elämänalueita, joilla ei ole vaikutusta toinen toisiinsa (Zedeck & Mosier, 1990). Toisin sanoen vuorovaikutusta työn ja perheen välillä ei ole. Korvaavuusteorian (compensation) mukaan työ ja perhe pyrkivät tasapainoon keskenään siten, että toiselle elämänalueelle panostamalla voidaan korvata toisen elämänalueen puutteita. Esimerkiksi raskaan työpäivän jälkeen lepääminen kotona kompensoi työn vaikutuksia (Zedeck, 1992). Välineteorian (instrumental) mukaan erilaisia rooleja käytetään tyydyttämään toisten roolien asettamia vaatimuksia ja odotuksia. Itsestään selvältä tuntuu ainakin työroolin merkitys perheen toimeentulon lähteenä, mutta lisäksi työn tiedetään vahvistavan itsetuntoa, mistä puolestaan on hyötyä kaikilla elämänalueilla (Barling, 1990). Toisin päin hyöty ei ehkä ole yhtä ilmeinen, mutta ainakin voidaan ajatella perheessä opittujen ihmissuhdetaitojen, toisista huolehtimisen ja vastuuntunnon olevan hyödyllisiä taitoja myös työssä (Koskela, 1996).

Siirräntäteorian (spillover) mukaan työ- ja perheympäristöjen kesken tapahtuu siirräntää siten, että esim. tyytyväisyys työssä merkitsee tyytyväisyyttä myös perhe-elämässä (Zedeck & Mosier, 1990; Lambert, 1990; Leiter & Durup, 1996). Siirräntää on tarkasteltu monista eri näkökulmista ja tutkimuksissa saadaan uutta tietoa siitä mikä siirtyy ja miten. Suurin osa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta koskevasta tutkimuksesta on kuitenkin lähtenyt siitä oletuksesta, että siirräntän suunta on työstä perheeseen päin (Zedeck, 1992). Paljon tutkittuja ovat siirräntä työstä vanhemmuuteen (Emmons, Bienat, Tiedje, Lang & Wortman, 1990; Greenberger, O'Neill & Nagel, 1994; Mauno & Kinnunen, 1999) ja parisuhteeseen (Hughes & Galinsky, 1994; Pittman, 1994). Siirräntä voi olla joko positiivista tai negatiivista, mutta kielteisten asioiden on todettu siirtyvän herkemmin kuin myönteisten (Williams & Alliger, 1994). Yksilön kokeman siirräntän lisäksi voidaan puhua myös yksilöltä toiselle, vaikkapa puolisolta toiselle, tapahtuvasta siirräntästä (crossover).

Tämän tutkimuksen kannalta oleellisin teoria, ristiriitateoria (conflict), näkee työn ja perheen välillä ristiriidan, joka syntyy erilaisiin rooleihin (esim. työntekijä, puoliso, vanhempi) liittyvien vaatimusten törmätessä toisiinsa. Moniroolisuus johtaa kokemuksiin ristiriidasta, koska on vaikea toimia yhdessä roolissa hyvin joustamatta muiden roolien asettamista vaatimuksista (Greenhaus & Beutell, 1985). Joudutaan siis

tekemään uhrauksia ja valintoja. On huomattava, että ristiriidan suunta voi olla sekä työstä perheeseen että perheestä työhön päin. Fronen, Russellin ja Cooperin (1992a) mukaan näillä kahdella ristiriitatyyppillä on suora yhteys toisiinsa. Myös suomalaisen tutkimuksen mukaan näillä kahdella ristiriidan muodolla on taipumusta esiintyä yhdessä eli mitä enemmän työ häiritsee perhettä, sitä enemmän myös perhe häiritsee työtä (Kinnunen, Loikkanen & Mauno, 1995). Tässä tutkimuksessa on tarkastelun kohteeksi valittu vain työstä perheeseen päin suuntautuva ristiriita, joka vaikuttaa olevan huomattavasti yleisempää kuin toisensuuntainen ristiriita (Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Frone, Russell & Cooper, 1992b; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998).

Työn ja perheen välinen ristiriita voi syntyä joko aikaan, kuormitukseen tai käyttäytymiseen perustuen (Greenhaus & Beutell, 1985). Myös tässä tutkimuksessa nämä kolme ristiriidan muotoa ovat tarkastelun kohteena. Aikaan perustuva ristiriita on sitä, että toiseen rooliin käytetyn ajan koetaan olevan poissa toisesta roolista. Kuormitukseen perustuvasta ristiriidasta sen sijaan puhutaan, kun toisessa roolissa koettu kuormitus haittaa suoriutumista toisessa roolissa. Käyttäytymiseen perustuvasta ristiriidasta puhutaan silloin, kun toisen roolin käyttäytyminen ei sovi toisessa roolissa odotettuun käyttäytymiseen (Greenhaus & Beutell, 1985). Esimerkiksi työpaikalla vaadittu jämäkyys voi olla ristiriidassa perheessä odotettuun empatiaan ja avoimuuteen. Vaaditaan siis käyttäytymisen muuttumista elämänalueelta toiselle siirryttäessä.

Ristiriitaa ja siirräntää käytetään usein päällekkäisinä ja rinnakkaisina termeinä ja ne molemmat pohjautuvat perinteisten työstressiteorioiden viitekehykseen. Näiden stressiteorioiden mukaan ympäristöön ja yksilöön liittyy stressitekijöitä, joiden aiheuttaman stressin seurauksena koetaan muutoksia työhyvinvoinnissa (työmotivaatio, -tyytyväisyys ja -uupumus) tai yleisessä hyvinvoinnissa (fyysinen ja psyykinen terveys) (Marshall & Cooper, 1979; Mauno, 1999). Siirräntä- ja ristiriitateoriat ottavat mukaan stressitekijöitä ja stressin seurauksia myös perheen alueelta ja pyrkivät valottamaan niitä mekanismeja, jotka johtavat stressitekijöiden haittavaikutuksiin toisella elämänalueella kuin mistä stressitekijät ovat lähtöisin.

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan työn ja perheen väliseen ristiriitaan vaikuttavat lukuisat työn ja perheen stressitekijät sekä persoonallisuus. Usein työn ja perheen välistä vuorovaikutusta tarkastellaan rakenteellisista ja psykososiaalisista stressitekijöistä käsin (Mauno, 1999). Barling (1990) nimeää stressitekijät vastaavasti

objektiivisiksi ja subjektiivisiksi. Rakenteelliset tekijät ovat lähinnä työaikaan liittyviä määrällisiä tekijöitä, kuten työaikamuoto, tai sitten perhetekijöitä, kuten lasten lukumäärä (Mauno, 1999). Psykososiaaliset stressitekijät puolestaan viittaavat subjektiivisesti koettuihin tekijöihin kuten työpaikan ihmissuhteisiin, työn vaikutusmahdollisuuksiin ja epävarmuuteen sekä aikapaineisiin. Kinnusen ja Maunon (1998) mukaan naisilla ristiriitaan liittyvät ennen kaikkea työhön liittyvät tekijät, kuten esimiessuhteet, kokoaikatyö ja työn epävarmuus. Miehillä taustatekijöillä on paras kyky selittää työstä perheeseen –ristiriitaa.

Stressitekijät voivat olla päivittäisiä, akuutteja tai kroonisia (Barling, 1990) ja yhteys stressin syiden ja seurausten välillä voi olla joko suora tai epäsuora. Epäsuorasta yhteydestä eli mediaattorivaikutuksesta puhutaan silloin kun yhteyden syntymisen edellytyksenä on välittäviä muuttujia, jotka selittävät miksi asiat liittyvät toisiinsa. Moderaattorit puolestaan ovat muuntavia tekijöitä, jotka vaikuttavat yhteyden voimakkuuteen ja selittävät milloin asiat liittyvät toisiinsa (Frone, Russell & Cooper, 1997). Persoonallisuuteen liittyvillä yksilökohtaisilla tekijöillä on myös tällainen muuntava tai välittävä rooli stressioireitten syntymisessä. Tässä yhteydessä on todettava, että tutkimuksesta riippuen työn ja perheen välistä ristiriitaa on tarkasteltu joko stressitekijänä (MacEwen & Barling, 1994; Marshall & Cooper, 1979; Mauno & Kinnunen, 1999), siirräntäprosessin tuloksena syntyneenä stressireaktiona (Frone ym., 1992a) tai stressitekijöiden ja niiden hyvinvointiseurausten väliin sijoittuvana välittävänä tekijänä (Pittman, 1994; Thomas & Ganster, 1995). Tässä tutkimuksessa työstä perheeseen –ristiriita rinnastuu sekä stressin syyksi että seuraukseksi, vaikka tutkimusasetelmasta johtuen syy-seuraus –suhteita ei voidakaan osoittaa.

Aiempien tutkimustulosten perusteella voidaan siis olettaa, että monet taustatekijät, kuten sukupuoli, ikä, koulutus ja lasten lukumäärä, vaikuttavat työstä perheeseen –ristiriidan kokemiseen. Useissa tutkimuksissa naisten on todettu kokevan enemmän työstä perheeseen –ristiriitaa kuin miesten (Hammer, Allen & Grigsby, 1997; Frone ym., 1992b; Gutek ym., 1991). Toisaalta suomalaisessa tutkimuksessa miesten ja naisten kokemukset ovat osoittautuneet hyvin samanlaisiksi, eikä ristiriidan määrissä ole ollut eroja (Kinnunen & Mauno, 1998). Lasten lukumäärä on joidenkin tutkimusten mukaan yhteydessä työstä perheeseen –ristiriitaan (Carlson, 1999; Grandey & Cropanzano, 1999; Kinnunen & Mauno, 1998), mutta kaikissa tutkimuksissa yhteyttä ei ole löytynyt (Goff, Mount & Jamison, 1990). Oman iän on havaittu korreloivan negatiivisesti työ-perhe -ristiriidan kanssa eli iäkkäämmät kokevat vähemmän ristiriitaa

kuin nuoret (Grandey & Cropanzano, 1999). Tämän Grandey ja Cropanzano (1999) arvelevat johtuvan iän myötä karttuneista voimavaroista työssä. Toisaalta iän karttuessa perheessä ei todennäköisesti enää ole pieniä lapsia, mikä osaltaan helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Myös perheen sosioekonominen asema näyttäisi olevan yhteydessä koettuun ristiriitaan. Wallacen (1999) tutkimuksen perusteella hyvätuloisuus näyttäisi vähentävän työn ja perheen välistä ristiriitaa. Kinnusen ja Maunon (1998) mukaan koulutus on yhteydessä ristiriitaan, mutta vain miehillä. On myös tutkimuksia, joissa sosioekonomisella asemalla ei ole voitu selittää ristiriitaa (esim. Williams, Suls, Alliger, Learner, & Wan, 1991).

Ristiriidalla on havaittu olevan runsaasti yhteyksiä työn stressitekijöihin. Tässä tutkimuksessa stressitekijöistä olivat mukana aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, työtoveri- ja esimiesuhteet sekä työhön sitoutuminen. Voimakkaalla sitoutumisella joko työhön tai perheeseen on sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia. Esimerkiksi työhön sitoutuminen on yhteydessä lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen (Adams, King & King, 1996), mutta toisaalta myös lisääntyneeseen työstä perheeseen -ristiriitaan (Adams ym., 1996; Frone ym., 1992a; Hammer ym., 1997). Naisilla voimakas sitoutuminen työhön näyttäisi lisäävän työn ja perheen välistä ristiriitaa aiheuttamalla syyllisyyttä puolison ja vanhemman roolien vähäisemmälle huomiolle jäämisestä (Hammer ym., 1997).

Myös työpaikan sosiaalisilla suhteilla on tutkimusten mukaan yhteys ristiriidan kokemiseen. Esimiehen antama tuki voi epäsuorasti vähentää työstä perheeseen – ristiriitaa vähentämällä työstressiä ja työn ylikuormitusta (Frone, Yardley & Markel, 1997). Hughes, Galinsky ja Morris (1992) puolestaan ovat saaneet näyttöä siitä, että työpaineet yhdistyneinä vähäiseen esimiestukeen ovat suorassa yhteydessä parisuhteen jännitteeseen. Saman tutkimuksen mukaan työn ja perheen välinen ristiriita voi myös toimia välittävänä tekijänä työn piirteiden ja parisuhteen välillä.

Kolmea ristiriitatyyppiä (aikaan, kuormittumiseen tai käyttäytymiseen perustuvaa) erikseen tarkasteltuina voidaan niille kaikille löytää omat syynsä ja seurauksensa. On havaittu, että työajan lisääntyessä myös työn ja perheen välinen ristiriita lisääntyy sekä miehillä että naisilla (Gutek ym., 1991; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999), mutta erityisesti naiset kokevat pitkien työpäivien häiritsevän perhe-elämää (Gutek ym., 1991). Monien roolien yhdistämisen vaikeus näkyikin naisten kohdalla juuri aikaan perustuvana ristiriitana (Emmons ym., 1990). Ristiriidassa näiden tutkimustulosten kanssa on Carlsonin (1999) havainto, jonka mukaan miehet kokisivat

enemmän aikaan perustuvaa työstä perheeseen –ristiriitaa, jota heidän kohdallaan selittävät pitemmät työpäivät ja puolison työssäkäynti. O’Driscollin, Ilgenin ja Hildrethin (1992) mukaan työhön ja sen ulkopuolelle kohdistuvat aikapaineet koetaan subjektiivisesti eri tavalla. Ei siis ole sama mistä aikapaineet aiheutuvat, vaan niiden alkuperä vaikuttaa suuresti siihen millaisia seurauksia ihmiset kokevat aikapaineista olevan. O’Driscollin ym. (1992) tutkimuksessa työaikaan kohdistuvat vaatimukset olivat yhteydessä työn ja vapaa-ajan väliseen ristiriitaan siten, että mitä enemmän henkilö ilmoitti omistavan aikaa työlleen, sitä enemmän siitä koettiin haittaa vapaa-ajalle. Tämä ei kuitenkaan pätenyt toisin päin, eli mitä enemmän vapaa-aikaa sitä vähemmän rooliristiriitaa ja psykologista kuormitusta koettiin. Tällä voidaan myös selittää työn ja perheen välisen ristiriidan suuntaa, joka useimmiten on juuri työstä perheeseen päin. Voi siis olla, että työn aikapaineet lisäävät kuormittumista, mutta perheessä kulutettu aika vähentää koettua kuormittumista.

Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen –ristiriita näyttäisi olevan naisilla yleisempää kuin miehillä (Carlson, 1999; Stephens & Sommer, 1996). Carlsonin (1999) mukaan työhön liittyvät rooliristiriidat ovat merkittävässä yhteydessä kuormitukseen perustuvaan konfliktiin sekä miehillä että naisilla. Naisilla kuormitukseen perustuvaan ristiriitaan on yhteydessä myös työympäristö. Monet aikaan liittyvät tekijät aiheuttavat yhtä aikaa sekä kuormitukseen että aikaan perustuvaa ristiriitaa, joten nämä kaksi ristiriitatyyppiä ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Esimerkiksi työn määrällinen ylikuormitus on yhteydessä sekä aikaan että kuormitukseen perustuvaan ristiriitatyyppiin (Carlson, 1999).

Käyttäytymiseen perustuvan ristiriidan syyt löytyvät ilmeisesti persoonallisuustekijöistä. Carlsonin (1999) mukaan A-tyypin käyttäytyminen on yhteydessä käyttäytymiseen perustuvaan konfliktiin siten, että mitä enemmän A-tyyppiä henkilö on, sitä vähemmän käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa hän kokee. Tähän saattaa Carlsonin (1999) mukaan olla selityksenä se, että voimakkaasti A-tyyppiä olevat yksilöt ovat oppineet hyvin joustaviksi osallistuessaan monenlaiseen toimintaan. He osaavat mukauttaa käyttäytymistään vaivattomasti tilanteesta toiseen siirtyessään ja näin konflikti vähenee. Carlsonin (1999) mukaan A-tyypin käyttäytyminen ei ole yhteydessä muihin ristiriitatyyppeihin.

Ristiriidan hyvinvointivaikutukset näkyvät suoraan ja välillisesti sekä yksilön psyykkisessä ja fyysisessä terveydessä että suhteessa muihin perheenjäseniin. Esimerkiksi työn piirteillä ja parisuhteen vuorovaikutuksen laadulla on merkittävä

yhteys toisiinsa (Hughes & Galinsky, 1994). Toisten tutkimusten mukaan yksilön hyvinvointi toimii välittävänä tekijänä työstä perheeseen –ristiriidan ja parisuhteen laadun välillä (MacEwen & Barling, 1994; Mauno & Kinnunen, 1999). Maunon ja Kinnusen (1999) mukaan työn epävarmuus, aikapaineet, huonot esimiessuhteet ja työstä perheeseen –ristiriita vaikuttavat parisuhdetyytyväisyyteen työuupumuksen ja somaattisten oireitten kautta. Hughesin ja Galinskyn (1994) tutkimuksessa tutkittuja työn piirteitä olivat työn monipuolisuus, työaika, työpaineet, joustavuus ja turvattomuus. Työstressin vaikutus parisuhdetyytyväisyyden selittäjänä on kuitenkin Maunon ja Kinnusen (1999) mukaan varsin pieni (5-6%). Pittman (1994) on tutkimuksessaan lähestynyt työn ja perheen välistä vuorovaikutusta työn ja perheen yhteensopivuuden kautta. Työn ja perheen yhteensopivuus toimi hänen tutkimuksessaan mediaattorina työntekijöiden ja parisuhdetyytyväisyyden välillä.

Myös työolotekijöillä ja vanhemmuudella on tutkimusten mukaan yhteys toisiinsa (Greenberger ym., 1994; Wickrama ym., 1995). Työn piirteistä erityisesti työhön sisältyvä monipuolinen vuorovaikutus muiden kanssa ja työn vaihtelevuus ovat yhteydessä vanhemmuuteen (Greenberger ym., 1994). Vuorovaikutuksen määrän ja työn vaihtelevuuden lisääntyessä lisääntyy myös positiivinen vanhemmuus, jolla Greenberger ym. (1994) tarkoittavat lämmintä ja lapsen huomioon ottavaa käyttäytymistä sekä lujaa mutta joustavaa kasvatusotetta. Työn asettamilla aikapaineilla ei sen sijaan havaittu olevan merkittävää yhteyttä vanhemmuuteen. Stewartin ja Barlingin (1996) mukaan myös työn vaikutusmahdollisuuksilla on työtyytyväisyyden ja mielialan kautta epäsuora yhteys vanhemmuuteen.

Ristiriidan yhteydet psyykkiseen ja somaattiseen oireiluun ovat tulleet ilmi monissa tutkimuksissa. Suomalaisen tutkimuksen mukaan työstä perheeseen -ristiriita on yhteydessä lisääntyneeseen työhädistykseen, -masennukseen ja -uupumukseen sekä psykosomaattiseen oireiluun (Mauno, 1999). Fronen ym. (1992a) mukaan työn stressitekijöillä ja työhön sitoutuneisuudella on epäsuora yhteys masentuneisuuteen emotionaaliseen ahdistuneisuuden toimiessa välittävänä tekijänä. Konfliktityypeistä vain perheestä työhön –ristiriidalla näyttäisi olevan suora yhteys masentuneisuuteen. Tämän Frone ym. (1992a) arvelevat johtuvan siitä, että yksilöt voivat selittää kokeemaansa työstä perheeseen -ristiriitaa työpaikkaan liittyvillä tekijöillä, kun taas perheestä työhön -ristiriita koetaan henkilökohtaisemmin, jolloin se uhkaa helpommin minäkuvaa ja voi näin aiheuttaa masennusta. Myöhemmin Frone, Russell ym. (1997) havaitsivat pitkittäistutkimuksessaan, että työstä perheeseen –ristiriita on yhteydessä

lisääntyneeseen alkoholinkäyttöön, kun taas perheestä työhön –ristiriita on yhteydessä masennukseen, somaattisiin oireisiin ja verenpaineeseen. Työajan joustavuudella ja esimiehuhteilla on myös todettu olevan yhteys psyykkiseen ja somaattiseen oireiluun (Thomas & Ganster, 1995).

Tässä tutkielmassa selvitettiin ensiksi työstä perheeseen suuntautuvien ristiriitojen (aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen perustuvien) yleisyyttä ja vaihtelevuutta taustamuuttujien mukaan. Taustamuuttujiksi valittiin sukupuoli, ikä, koulutus ja kotona asuvien lasten lukumäärä. Toiseksi haluttiin selvittää, miten psykososiaaliset stressitekijät (työn aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, esimies- ja työtoverisuhteet sekä työhön sitoutuminen) selittävät ristiriidan kokemista. Kolmanneksi tutkittiin ristiriidan voimakkuuden ja sukupuolen yhteyttä hyvinvointiin. Hyvinvointi-indikaattoreina olivat tällöin parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyys sekä psyykkiset ja somaattiset oireet.

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimuksen otosjoukko oli Väestökeskuksesta satunnaisesti poimitut 25-59-vuotiaat henkilöt (n = 1878). Kohdehenkilöistä kyselyyn vastasi 849 henkilöä eli 45 % otoksesta. Tätä tutkielmaa varten aineisto rajattiin tutkimusongelmien mukaan tarkoituksenmukaisesti niihin vastaajiin, jotka ilmoittivat olevansa sekä työelämässä että parisuhteessa (n = 522). Tässä raportissa jatkossa esitetyt tunnusluvut ja tutkimustulokset perustuvat juuri tähän suppeampaan aineistoon.

Taulukossa 1 on esitetty vastaajien taustatietoja, joiden osuutta työstä perheeseen ristiriidan kokemiseen tutkittiin. Tutkittavan joukon keski-ikä oli 43 vuotta ja tutkittavista 55 % oli naisia. Koulutuksen suhteen tutkittavat jakaantuivat eri ryhmiin siten, että enintään ammatillisen tai työllisyyskurssin suorittaneita sekä korkeakoulutunnon suorittaneita oli molempia noin 20 % ja ammatillisen koulun tai ammatillisen opiston suorittaneita molempia oli noin 30 % vastaajista. Kotona asuvien

lasten suhteen suurin ryhmä oli se, jolla ei ollut lapsia (40 %), yksi tai kaksi lasta oli noin puolella (22 % ja 23 %) ja kolme lasta tai enemmän oli 15 %:lla vastaajista.

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustatietoja

Muuttuja	n	%
Sukupuoli		
- nainen	236	45.2
- mies	286	54.8
Ikä		
- 25-38	175	34.0
- 39-47	158	30.8
- 48-60	181	35.2
Koulutus		
- enintään työll. tai amm. kurssi	108	20.7
- ammatillinen koulu	150	28.7
- ammatillinen opisto	159	30.5
- korkeakoulu	100	19.2
Kotona asuvat lapset		
- 0	206	39.5
- 1	117	22.4
- 2	122	23.4
- 3 tai enemmän	77	14.8

Aineisto ja sen keruu

Tutkimusaineisto perustui "Kotitalous, työ ja hyvinvointi 1999" -kyselytutkimus-aineistoon, joka on osa Suomen Akatemian rahoittamaa talouskriisi -tutkimusta. Kyselyn tarkoituksena on tutkia työn ja perheen vuorovaikutusta sekä 1990-luvun laman aiheuttamien työelämän muutosten heijastumista työ-, perhe- ja yleiseen hyvinvointiin. Kyselyaineisto kerättiin helmikuussa 1999. Vastaajille annettiin kolme viikkoa aikaa palauttaa kysely ja palautusprosentin lisäämiseksi vastaajien kesken arvottiin matkalahjakortti. Kysely on lähetetty samoille henkilöille myös vuonna 2000.

Kyselyn sisältöalueet ja muodostetut asteikot

Aineisto kerättiin laajalla kyselylomakkeella, jossa kysymykset oli jaoteltu ja otsikoitu seitsemään ryhmään: 1) taustatiedot, 2) työolot, 3) työn muutokset, 4) hyvinvointi työssä, 5) arki, talous ja perhe-elämä, 6) koettu terveydentila ja 7) henkilökohtaiset näkemykset. Seuraavassa tarkemmin tämän tutkielman perustana olleista muuttujista ja niistä muodostetuista summamuuttujista.

Työstä perheeseen -ristiriitaa mittaavat osiot perustuivat Stephensin ja Sommerin (1996) mittariin, jossa "aikaan perustuva ristiriita" (time-based conflict) -alaskaalasta oli mukana 3 osiota (esim. "Työni vie aikaa, jonka haluaisin viettää yhdessä perheeni kanssa"), "kuormitukseen perustuva ristiriita" (strain-based conflict) -alaskaalasta 3 osiota (esim. "Minusta tuntuu usein raskaalta yrittää sovittaa yhteen velvollisuuksiani kotona ja työssä") ja "käyttäytymiseen perustuva ristiriita" (behavior-based conflict) -alaskaalasta 2 osiota (esim. "En voi käyttäytyä tai toimia samalla tavalla kotona ja työssä"). Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1-5) ja lisäksi jokaisen väittämän kohdalla oli vastausvaihtoehto 0 niille joilla ei ole perhettä. Tarvittaessa osioiden pisteytys käännettiin summamuuttujaa varten siten, että suuri arvo ilmaisi voimakasta ristiriitaa. Aikaan perustuvaa ristiriitaa kuvaavan summamuuttujan reliabiliteetti oli 0.67, kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa kuvaavan summamuuttujan 0.80 ja käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa kuvaavan summamuuttujan reliabiliteetti 0.62.

Työn stressitekijöistä mukaan otettiin aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet työssä, työsitoutuneisuus ja sosiaalinen tuki. Työn aikapaineita mitattiin viidellä väittämällä, jotka perustuvat Spectorin ja Jexin (1999) mittariin (esim. "Työsi vaatii Sinua työskentelemään hyvin nopeasti", asteikko 1-5). Näistä muodostettiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti Cronbachin alfa-kerrointa käyttäen oli 0.81. Vaikutusmahdollisuuksia työssä mitattiin 8 osiolla Jacksonin, Wallin, Martinin ja Davidsin (1993) skaalasta, joka puolestaan perustuu Hackmanin ja Oldhamin (1979) työn piirre –tarkasteluihin (esim. "Missä määrin voit vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työsi?", asteikko 1-5). Osioista muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli 0.92. Työhön sitoutumisen mittaaminen perustui Kanungon (1982) mittariin, josta oli mukana 4 osiota (esim. "Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavan väittämän kanssa: useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät työhöni", asteikko 1-5). Summamuuttuja pisteytettiin siten, että suuri arvo ilmaisee

voimakasta sitoutumista työhön. Muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli 0.81. Sosiaalista tukea tarkasteltiin työtoveri- ja esimiehsuhteitten kautta, joista kumpaakin mitattiin neljällä osiolla Litwinin ja Stringerin (1968) organisaatioilmasto-mittariin ja Tilastokeskuksen työolotutkimukseen 1997 perustuen. Työtoverisuhteita mittaavista osioista (esim. ”Kun minulla on vaikea työtehtävä, voin luottaa siihen, että saan apua ja tukea työtovereiltani”, asteikko 1-5) muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli 0.78 ja esimiehsuhteita kuvaavan summamuuttujan (esim. ”Esimieheni tukee ja rohkaisee alaisiaan”, asteikko 1-5) reliabiliteetti oli 0.81. Molempia summamuuttujia varten osioiden pisteytys käännettiin tarvittaessa siten, että suuri summamuuttujan arvo ilmaisi laadultaan hyviä suhteita.

Hyvinvointia mittaavista osioista vanhemmuustyytyväisyyttä mitattiin Kurdekin ja Finen (1991) kehittämään mittariin perustuen kolmella osiolla (esim. ”Kuinka tyytyväinen olet suhteeseesi lapsiin?, asteikko 1-5 ja lisäksi 0 = ei sovi/ei perhettä), joista muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli 0.85. Parisuhdetyytyväisyyttä mitattiin DAS-mittarin (Busby, Christensen, Crane & Larson, 1995; Spanier, 1976) 9 osiolla (esim. ”Kuinka usein Sinä ja puolisoasi riitelette?, asteikko 1-5 ja lisäksi 0 = ei sovi/ei puolisoa). Näistä summamuuttujan muodostamiseen otettiin 7 osiota, jolloin reliabiliteetti oli 0.81. Sekä vanhemmuus- että parisuhdetyytyväisyyden kohdalla muuttujien pisteytys käännettiin tarvittaessa siten, että suuri summamuuttujan arvo ilmaisi korkeaa tyytyväisyyttä. Psyykkisten oireitten mittarina käytettiin 12 osion versiota Goldbergin ym. (1972) GHQ:sta (General Health Questionnaire) (esim. ”Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi?, asteikko 1-4). Osioista muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli 0.90. Fyysisten oireitten mittaamiseen käytettiin Spectorin ja Jexin (1999) PSI-mittarin osioita sekä paria lisättyä osiota (esim. ”Kuinka usein Sinulla on viimeisen vuoden aikana ollut vatsavaivoja?, asteikko 1-5), jolloin 10 osiosta muodostetun summamuuttujan reliabiliteetiksi tuli 0.84. Sekä psyykkisten että fyysisten oireitten kohdalla suuri summamuuttujan arvo ilmaisi runsaita oireita.

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston käsittely on luonteeltaan kuvailevaa ja perustuu keskiarvoihin sekä analyyseissä käytettyjen testien arvoihin. Ensimmäiseksi kuvattiin kolmen tyyppisen

työstä perheeseen -ristiriidan yleisyyttä summamuuttujien keskiarvoja tarkastelemalla. Taustatekijöistä sukupuolten välisiä eroja tutkittiin t-testin avulla ja iän, perheessä olevien lasten iän ja lukumäärän eroja varianssianalyysillä sekä Scheffen (varianssit yhtä suuret) ja Tamhanen testeillä (varianssit eri suuret). Toisessa vaiheessa tarkasteltiin työn stressitekijöiden ja sukupuolen yhteyttä työstä perheeseen -ristiriitaan regressioanalyysillä. Stressitekijöiden keskinäisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Kolmannessa vaiheessa tarkasteltiin varianssianalyysin avulla hyvinvoinnin eroja eri suuruisten työstä perheeseen -ristiriidan ryhmissä sukupuoli huomioiden. Riippuvina muuttujina olivat parisuhde- ja vanhemmuustytytyväisyys sekä psyykkiset ja fyysiset oireet.

TULOKSET

Työstä perheeseen ristiriidan yleisyys

Suurin osa vastaajista ei kokenut työstä perheeseen ristiriitaa. Yleisin ristiriidan muoto oli käyttäytymiseen perustuva ristiriita (ka 2.83), mutta lähes yhtä paljon koettiin aikaan perustuvaa ristiriitaa (ka 2.64). Kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa koettiin sen sijaan selvästi vähemmän (ka 2.22). Vastaajista enimmillään noin neljännes koki ristiriitaa siten, että 23 % koki käyttäytymiseen perustuvaa, 22 % aikaan perustuvaa ja 11 % kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa. Ristiriidan kokemiseksi tulkittiin, mikäli oli vastannut väittämiin melko tai täysin samaa mieltä (ka>3.50).

TAULUKKO 2. Aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen perustuvien ristiriitojen kokeminen (ka>3.50)

Ristiriitatyyppi	n	%
Aika	112	21.8
Kuormitus	58	11.4
Käyttäytyminen	119	23.2

Taustatekijöillä osoittautui olevan erilaisia vaikutuksia kussakin ristiriitatyypissä. *Aikaan perustuvan ristiriidan* kohdalla sukupuolella ja koulutuksella osoittautui olevan yhdysvaikutus ($p < .05$). Naisten joukossa korkeimmin ja matalimmin koulutetut erosivat toisistaan siten, että korkeakoulun suorittaneet (ka 2.83) kokivat enemmän aikaan perustuvaa ristiriitaa kuin enintään työllisyys- tai ammatillisen kurssin suorittaneet (ka 2.13). Miesten kohdalla saatiin myös viitteitä koulutusryhmien välisistä eroista, mutta tarkemmat monivertailutestit osoittivat, että erot eivät miesten kohdalla olleet tilastollisesti merkitseviä. Vastaavasti voidaan todeta, että koulutusryhmittäin tarkasteltuna sukupuolten välillä oli eroja kahdessa ensimmäisessä koulutusryhmässä, mutta ei kahdessa jälkimmäisessä ryhmässä. Niinpä enintään ammatillisen tai työllisyyskurssin käyneet miehet (ka 2.71) kokivat enemmän ($t(103) = -3.06, p < .01$) aikaan perustuvaa ristiriitaa kuin vastaavan koulutuksen saaneet naiset (ka 2.13). Myös ammatillisen koulun käyneet miehet (ka 2.88) kokivat enemmän ($t(146) = -2.35, p < .05$) aikaan perustuvaa työstä perheeseen –ristiriitaa kuin ammatillisen koulun käyneet naiset (ka 2.45).

Myös *kuormitukseen perustuvan ristiriidan* kohdalla sukupuolella ja koulutuksella oli yhdysvaikutus ($p < .001$). Yhdysvaikutus ilmeni siten, että korkeakoulun käyneet naiset (ka 2.49) kokivat enemmän kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa kuin ammatillisen koulun käyneet naiset (ka 1.94), kun taas miesten keskuudessa ristiriidan kokemisessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja koulutuksen suhteen. Lisäksi analyysit osoittivat sukupuolen suhteen eroja siten, että ammatillisen koulun käyneet miehet (ka 2.42) kokivat enemmän ristiriitaa ($t(146) = -3.03, p < .01$) kuin vastaavan koulutuksen saaneet naiset (ka 1.94), mutta korkeakoulun suorittaneissa ero oli päinvastainen. Heidän joukossaan siis naiset (ka 2.49) kokivat enemmän ($t(86) = 2.29, p < .05$) kuormitukseen perustuvaa työstä perheeseen ristiriitaa kuin miehet (ka 2.05).

Käyttäytymiseen perustuvan ristiriidan suhteen valitut taustamuuttujat eivät olleet yhteydessä koettuun ristiriitaan.

Työn stressitekijöiden taso ja yhteys työstä perheeseen –ristiriitaan

Vaikutusmahdollisuudet työhön koettiin yleensä hyväksi (ka 4.08). Suurin osa vastaajista (n. 80 %) koki, että heidän vaikutusmahdollisuutensa työhön olivat hyvät (vastausvaihtoehdot melko ja hyvin paljon, $ka > 3.50$) ja ainoastaan 4 % vastaajista koki

vaikutusmahdollisuutensa huonoiksi (vastausvaihtoehdot hyvin vähän tai ei lainkaan, $ka < 2.50$). Aikapaineitten suhteen ($ka 3.55$) tilanne ei ollut yhtä valoisa, sillä yli puolet vastaajista (53 %) koki runsaasti aikapaineita ($ka > 3.50$). Tutkittavat olivat kohtalaisen sitoutuneita työhönsä ($ka 3.01$) ja arvioivat sekä esimies- ($ka 3.47$) että työtoverisuhteensa ($ka 3.65$) hyväksi. Puolet vastaajista arvioi molemmat suhteensa hyväksi ($ka > 3.50$) ja huonoiksi ($ka < 2.50$) esimieksuhteensa arvioi 11 % ja työtoverisuhteensa 8 %.

TAULUKKO 3. Työn psykososiaalisten stressitekijöiden väliset korrelaatiot (Pearson)

Stressitekijä	1.	2.	3.	4.
1. vaikutusmahdollisuudet				
2. aikapaineet	-.19***			
3. esimieksuhteet	.33***	-.16***		
4. työtoverisuhteet	.33***	-.16***	.65***	
5. työhön sitoutuminen	.17***	.08	.16***	.15***

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

Työn stressitekijöiden väliset yhteydet on esitetty taulukossa 3. Taulukosta käy ilmi, että kaikki muut muuttujat paitsi aikapaineet ja työhön sitoutuminen korreloivat voimakkaasti keskenään. Voimakkain yhteys ($r = .65$) oli esimies- ja työtoverisuhteitten välillä siten, että mitä paremmiksi esimieksuhteet koettiin, sitä paremmiksi arvioitiin myös työtoverisuhteet. Hyvät esimies- ja työtoverisuhteet olivat myös yhteydessä hyväksi koettuihin vaikutusmahdollisuuksiin työhön (molempien $r = .33$), vähäisempiin aikapaineisiin (molempien $r = -.16$) ja voimakkaaseen työhön sitoutumiseen ($r = .16$ ja $r = .15$). Ne, jotka kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi, kokivat vähemmän aikapaineita ($r = -.19$) ja olivat sitoutuneempia työhönsä ($r = .17$).

Regressioanalyysillä (ENTER-menetelmä) tarkasteltuna stressitekijöistä tärkeysjärjestyksessä aikapaineet, työtoverisuhteet ja vaikutusmahdollisuudet nousivat tilastollisesti merkitseviksi työstä perheeseen –ristiriidan selittäjiksi. Esimieksuhteet ja työtoverisuhteet eivät selittäneet työstä perheeseen –ristiriitaa (taulukko 4). Kaikkien stressitekijöiden kanssa selitysaste nousi 16 %:iin.

TAULUKKO 4. Työstä perheeseen –ristiriidan selittäjät: regressioanalyysi (ENTER-menetelmä)

Selittäjä	β
Vaikutusmahdollisuudet	-.09*
Aikapaineet	.23***
Esimiessuhteet	.00
Työtoverisuhteet	-.25***
Työhön sitoutuminen	.04

$R^2 = .16$, $F(5, 485) = 18.94***$

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

Työstä perheeseen –ristiriidan voimakkuuden ja sukupuolen yhteys hyvinvointiin

Tutkittavat olivat keskimäärin tyytyväisempiä vanhemmuuteensa (ka 4.09) kuin parisuhteeseensa (ka 3.76). Tyytymättömiä (ka < 2.50) vanhemmuuteen tai parisuhteeseen oli molempia noin 3 % vastaajista.

TAULUKKO 5. Ristiriita jaettuna kolmeen ryhmään

Koetun ristiriidan taso	n	
	naiset	miehet
Matala (ka:t 1.00 - 2.13)	96	79
Keskimääräinen (ka:t 2.14 - 2.75)	68	105
Korkea (ka:t 2.88 - 4.63)	68	100

Työstä perheeseen –ristiriidan ja hyvinvointitekijöiden yhteyden selvittämistä varten muodostettiin alkuperäisistä työstä perheeseen -ristiriitaa mitanneista muuttujista yksi yhteinen summamuuttuja, jonka reliabiliteetti oli 0.79. Summamuuttujasta muodostettiin lisäksi kolme luokkaa, joihin kuhunkin tuli suunnilleen saman verran vastaajia. Tällöin ryhmä 1 vastasi matalaa ristiriitaa (summamuuttujan arvo 1 - 2.13),

ryhmä 2 keskimääräistä ristiriitaa (2.14 - 2.75) ja ryhmä 3 korkeaa ristiriitaa (2.88 - 4.63). Ryhmäjako käy ilmi taulukosta 5.

Työstä perheeseen -ristiriidan suuruudella oli yhteys *vanhemmuustyytyväisyyteen* ($p<.001$) siten, että matalan ristiriidan ryhmässä (ka 4.30) oltiin tyytyväisempiä vanhemmuuteen kuin keskimääräisen (ka 4.08) tai korkean (ka 3.91) ristiriidan ryhmissä. Vanhemmuustyytyväisyydessä ei ilmennyt eroja naisten ja miesten kesken. *Parisuhdetyytyväisyyttä* tarkasteltaessa sukupuolen ja ristiriidan voimakkuuden yhdysvaikutus oli juuri tilastollisen merkitsevyyden rajoilla ($p=.05$). Tarkemmissa analyyseissä päätettiin tutkia mahdollisesti selkeämmin esille tulevat erot ryhmien välillä. Naisten joukossa parisuhdetyytyväisyydessä korkean ristiriidan ryhmä (ka 3.47, asteikko 1-5) erosi erittäin merkitsevästi matalan (ka 3.94) ja keskimääräisen ristiriidan (ka 3.85) ryhmistä. Miesten joukossa sen sijaan matalan ristiriidan ryhmä (ka 3.97) poikkesi merkitsevästi keskimääräisen (ka 3.70) ja erittäin merkitsevästi korkean ristiriidan (ka 3.60) ryhmistä. Sekä miehillä että naisilla yhteyden suunta oli siis sellainen, että korkeampi ristiriita merkitsi tyytymättömyyttä ja matalampi ristiriita tyytyväisyyttä. Sukupuolen merkitystä eri ristiriitaryhmissä tarkasteltaessa ilmeni, että matalan ja korkean ristiriidan ryhmissä naiset ja miehet olivat yhtä tyytyväisiä parisuhteeseensa, mutta keskimääräisen ristiriidan ryhmässä naiset (ka 3.85) olivat tyytyväisempiä ($t(169) = 2.00, p<.05$) kuin miehet (ka 3.70).

Hyvinvointia *psykkisten oireitten* muodossa tarkasteltuna sukupuolella ($p<.05$) ja työstä perheeseen -ristiriidan voimakkuudella ($p<.001$) oli molemmilla erikseen yhteys oireisiin. Naisilla (ka 1.99) vaikutti olevan enemmän psykkisiä oireita kuin miehillä (ka 1.93), mutta tarkempi t-testi kuitenkin osoitti eron olevan niin vähäinen, ettei se noussut tilastollisesti merkittäväksi. Ristiriidan voimakkuuden suhteen sen sijaan kaikki ryhmät erosivat toisistaan niin, että mitä korkeampi työstä perheeseen -ristiriita oli, sitä enemmän vastaajat kokivat psykkisiä oireita. Eroja löytyi matalan (ka 1.80) ja keskimääräisen (ka 1.91), matalan ja korkean (ka 2.16) sekä keskimääräisen ja korkean ristiriidan välillä.

Myös *somaattisiin oireisiin* sukupuolella ($p<.001$) ja ristiriidan voimakkuudella ($p<.001$) oli molemmilla erikseen yhteytensä. Naisilla (ka 1.82) oli enemmän somaattisia oireita kuin miehillä (ka 1.58) ja korkean ristiriidan ryhmässä (ka 1.89) oli enemmän oireita kuin matalan (ka 1.57) ja keskimääräisen (ka 1.60) ristiriidan ryhmissä. Kaiken kaikkiaan työstä perheeseen -ristiriidan voimakkuudella siis

osoittautui olevan yhteys kaikkiin hyvinvointimuuttujiin siten, että mitä vähemmän ristiriitaa koettiin, sitä paremmaksi hyvinvointi arvioitiin ja päinvastoin.

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työstä perheeseen –ristiriidan yleisyyttä ja yhteyksiä tutkittavien taustatietoihin, työn stressitekijöihin ja yksilön hyvinvointiin. Tutkimus rajattiin työssäkäyviin ja parisuhteessa eläviin henkilöihin (n=522), joista miehiä oli 55 % ja naisia 45 %. Tutkittavat edustivat kaikkia ikäryhmiä 25 ja 60 ikävuoden välillä, mutta ikäjakauma painottui lievästi keskivaiheille, sillä kolmannes tutkituista sijoittui iältään 39-47 -vuotiaitten ikäryhmään (keski-ikä 43 vuotta). Tulosten voidaan ajatella olevan yleistettävissä työn ja perheen vuorovaikutuksessa eläviin suomalaisiin.

Käsitys työn ja perheen välisen ristiriidan moniulotteisuudesta on saanut tukea Stephensin ja Sommerin (1996) sekä Carlsonin (1999) tutkimuksista. Myös tämä tutkimus osoitti, että on aiheellista jakaa työn ja perheen välinen ristiriita useampiin osaluokkiin, sillä eri ristiriitatyyppien välillä ilmeni eroja sekä yleisyydessä että niiden yhteyksissä tutkittavien taustatekijöihin. Käyttäytymiseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita oli kaikkein yleisin ristiriidan muoto, sitä koki neljännes vastaajista. Lähes yhtä paljon koettiin aikaan perustuvaa ristiriitaa, mutta kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa koki vain joka kymmenes vastaaja. Nämä luvut jäävät selvästi alhaisemmiksi kuin esim. Fronen ym. (1992b) amerikkalaisessa tutkimuksessa, mutta ovat samoilla linjoilla Suomessa aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa (Kinnunen ym., 1995). Tosin Lammi-Taskulan (1999) mukaan Suomessakin jopa kaksi viidestä työntekijästä on usein tai jatkuvasti viettänyt työnsä takia vähemmän aikaa kuin haluaisi yhden tai useamman perheenjäsenen kanssa. Erot ristiriitaa kokevien määrissä eri tutkimuksissa aiheutunevat ainakin osittain erilaisista mittaustavoista. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa aikaan perustuvaa ristiriitaa mitattiin kolmella väittämällä, joista kahdessa sana 'haluta' oli merkittävässä roolissa ("Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin *haluaisin*" ja "Työni vie aikaa, jonka *haluaisin* viettää yhdessä perheeni kanssa"). Aikaan perustuva ristiriita saisi hieman eri merkityksen jos sitä mitattaisiin 'kiire' –sanaa käyttämällä tai ottamalla huomioon myös työhön käytetyn ajan merkityksen

muille perheenjäsenille. Esimerkiksi pienten lasten vanhemmat ehkä kokevat ristiriitaa myös siksi, että heidän työaikansa sanelevat myös lasten ajankäyttöä, harrastusmahdollisuuksia jne. Tällainen lähestymistapa ehkä lähenee yksilöltä toiselle suuntautuvan siirrännän (crossover) käsitettä, mutta siihen liittyvät henkilökohtaiset tunteukset voisi mielestäni kuitenkin luokitella yksilön itsensä kokemaksi ristiriidaksi.

Taustatekijöillä oli oletettua vähemmän merkitystä erityyppisten ristiriitojen kokemiselle, sillä vain osa taustatekijöistä nousi tilastollisesti merkitseväksi ryhmien välisiä eroja tarkasteltaessa. Sukupuolella ja koulutuksella oli yhdysvaikutus sekä aikaan että kuormitukseen perustuvaan ristiriitaan. Korkeampi koulutus oli yhteydessä suurempaan aikaan perustuvaan ristiriitaan naisten keskuudessa. Tulokset olivat samansuuntaisia kuin Lammi-Taskulan (1999) tutkimuksessa, jossa kokemukset yhteisen ajan riittämättömyydestä olivat yleisimpiä pienten lasten vanhemmilla ja naisilla, jotka olivat ylempiä toimihenkilöitä tai johtavassa asemassa olevia. Matalimpien koulutusryhmien sisällä miehet kokivat kuitenkin naisia enemmän aikaan perustuvaa ristiriitaa. Naisilla korkeampi koulutus oli yhteydessä myös kuormitukseen perustuvaan ristiriitaan, mutta miesten keskuudessa eroja ei esiintynyt. Miesten osalta tutkimustulokset olivat hieman yllättäviä, sillä Kinnusen ja Maunon (1998) mukaan koulutus on yhteydessä ristiriitaan nimenomaan miehillä. Tutkimustulokset sosioekonomisen aseman vaikutuksesta ristiriitaan ovat muutenkin ristiriitaisia, sillä Wallacen (1999) mukaan korkea sosioekonominen asema vähentää ristiriitaa ainakin naisilla. Toisaalta on myös tutkimuksia, joissa sosioekonomisella asemalla ei ole voitu selittää ristiriitaa (esim. Williams ym., 1991). Tulokset eivät myöskään suoranaisesti tue Emmons ym. (1990) tutkimustuloksia siitä, että naiset kokisivat enemmän aikaan perustuvaa ristiriitaa. Syy tutkimustulosten välisiin eroihin saattaa osittain löytyä kulttuurisista eroista, sillä esimerkiksi Yhdysvalloissa sosioekonominen asema vaikuttaa suuresti siihen, millaisia lasten- ja kodinhoitojärjestelyjä vanhemmat käyttävät. Kotiapulaisen palkkaaminen saattaa esimerkiksi selittää hyvätuloisten naisten vähäisempää työstä perheeseen –ristiriitaa (Wallace, 1999). Suomessa tällaisten palvelujen käyttö sen sijaan on hyvin harvinaista.

Tutkitun ikä tai kotona asuvien lasten lukumäärä eivät nousseet esille minkään tyyppisen ristiriidan yhteydessä. Myöskään Goffin ym. (1990) tutkimuksessa ei ainakaan alle 5-vuotiaiden lasten lukumäärällä ollut yhteyttä ristiriitaan. Nämä tulokset poikkeavat kuitenkin useiden muiden tutkimusten tuloksista, joiden mukaan lasten lukumäärän kasvaessa työstä perheeseen –ristiriita lisääntyy (Carlson, 1999; Grandey &

Cropanzano, 1999; Hammer ym., 1997; Kinnunen & Mauno, 1998). Kuten tässä tutkimuksessa, tutkittavan ikä ei myöskään Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksessa kyennyt selittämään tutkittujen kokemaa työstä perheeseen ristiriitaa. Nämä suomalaiset tulokset poikkeavat muualla tehdystä havainnosta, jonka mukaan iäkkäämmät kokevat vähemmän ristiriitaa kuin nuoret (Grandey & Cropanzano, 1999).

Valitut taustatekijät eivät selittäneet käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa, jota koettiin tasapuolisesti kaikissa ryhmissä. Tähän yhtenä selityksenä saattaa olla se, että käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa voidaan parhaiten selittää persoonallisuustekijöillä, jotka eivät olleet mukana tässä tutkimuksessa. Carlsonin (1999) mukaan erityisesti A-tyyppin käyttäytyminen on yhteydessä käyttäytymiseen perustuvaan ristiriitaan siten, että mitä enemmän A-tyyppiä henkilö on, sitä vähemmän hän kokee käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa. Käyttäytymiseen perustuva ristiriita poikkeaa kahdesta muusta ristiriitatyyppistä myös siten, ettei se ole yhtä helposti mielletävissä kielteiseksi stressitekijäksi tai -reaktioksi. Siis vaikka käyttäytymistyylillä jouduttaisiinkin muuttamaan elämäntilaa toiselle siirryttäessä, tämän ei välttämättä koeta olevan huono asia.

Työstä perheeseen ristiriitaa selittämään oli regressioanalyysiin valittu viisi työn stressitekijää: vaikutusmahdollisuudet, aikapaineet, esimies- ja työtoverisuhteet sekä työhön sitoutuminen. Näistä aikapaineet ja työtoverisuhteet selittivät ristiriitaa erittäin merkittävästi ja lisäksi vaikutusmahdollisuudet lisäsivät hiukan selitystä. Eräs selitys aikapaineille on ylitöiden tekeminen. Suomalaisen tutkimuksen mukaan ylitöitä tehdään sekä korvausta vastaan että ilman korvausta huolimatta perheen yhteiseen aikaan kohdistuvista toiveista. Pienten lasten vanhemmuus ei näytä olevan este ylitöiden tekemiselle, miehillä se jopa lisää sitä (Lammi-Taskula, 1999). Tärkein syy ylitöiden tekemiseen on työn mitoittaminen siten, että ylitö on välttämätöntä. Yhtenä syynä lienee 1990-luvun taloudellinen lama, jonka seurauksena monilla aloilla työntekijöiden määrää on rajusti supistettu ja työt ovat jääneet entistä harvempien tehtäväksi. Työn epävarmuudesta tai korkeasta työmoraalista johtuen monet myös suostuvat ylitöiden tekemiseen, vaikka se hankaloittaa perhe-elämää (Lammi-Taskula, 1999).

Työtoveri- ja esimies-suhteet korreloivat voimakkaasti keskenään ($r = .65$), mikä saattoi aiheuttaa epätarkkuutta regressioanalyysin tuloksiin. Toisaalta työtoverisuhteet ehkä saavat luonnostaan merkittävemmän roolin siksi, että työtovereitten kanssa ollaan enemmän vuorovaikutuksessa kuin esimiesten. Tämän tutkimuksen tuloksista poiketen on hyvien esimies-suhteiden aiemmin todettu olevan yhteydessä vähentyneeseen työstä

perheeseen –ristiriitaan (Goff ym., 1990). Työhön sitoutumisellakaan ei tässä tutkimuksessa ollut merkittävää roolia työstä perheeseen –ristiriidan selittäjänä, vaikka se joidenkin tutkimusten mukaan on yhteydessä ristiriitaan (Adams ym., 1996; Hammer ym., 1997; Frone ym., 1992a). Esimerkiksi Hammer ym. (1997) toteaa voimakkaan työhön sitoutumisen lisäävän työn ja perheen välistä ristiriitaa aiheuttamalla naisille syyllisyyttä muiden roolien laiminlyönnistä. Kulttuurierot saattavat jälleen olla syynä eroihin tutkimustuloksissa, sillä Suomessa naisten oletetaan osallistuvan työelämään siinä missä miestenkin.

Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, löytyykö tutkittavien hyvinvoinnista eroja ristiriidan voimakkuuden ja sukupuolen mukaan. Hyvinvointia tarkasteltiin sekä yleisen (psykkiset ja fyysiset oireet) että perheeseen liittyvän hyvinvoinnin (parisuhde- ja vanhemmuustyytyväisyys) kautta. Aiempien tutkimusten perusteella työstä perheeseen –ristiriidan ja hyvinvoinnin yhteydet olivat odotettavissa, vaikka yhteydet joidenkin tutkimusten mukaan ovatkin enimmäkseen epäsuoria (Frone ym., 1992a; Mauno ja Kinnunen, 1999). Sukupuolen ottaminen mukaan tarkasteluihin teki yhteydestä hieman monimutkaisemman, sillä sukupuolella ja ristiriidan voimakkuudella oli yhdysvaikutus parisuhteeseen. Naisten ja miesten välillä oli parisuhdetyytyväisyydessä ero siten, että keskimääräistä ristiriitaa kokevat naiset olivat tyytyväisempiä parisuhteeseensa kuin miehet. Sekä matalan että korkean ristiriidan ryhmissä erot kuitenkin hävisivät. Saattaa olla, että miehillä parisuhdetytymättömyyden kynnyksellä ylittyy herkemmin, jolloin ristiriidan vaikutukset alkavat näkyä aiemmin heikentyneenä parisuhdetyytyväisyytenä. Toisaalta naisten voitaisiin ajatella sietävän ristiriitaa jollakin tavalla paremmin. Näissä spekulatioissa oletuksena tietysti on, että ristiriidan ja parisuhteen välillä vallitsisi jonkinlainen syy-seuraus -suhde, eikä tällaista todellisuudessa voida poikittaistutkimuksen perusteella todeta.

Vanhemmuustyytyväisyydessä miehet ja naiset olivat molemmat tyytyväisempiä matalan ristiriidan ryhmässä, jossa koettiin vähemmän ristiriitaa kuin kahdessa muussa ryhmässä. Psykkisiä oireita tarkasteltaessa miehet ja naiset eivät myöskään eronneet toisistaan, mutta ristiriidan yhteys oireisiin tuli selvästi esille. Siis mitä korkeampi työstä perheeseen –ristiriita oli, sitä enemmän tutkittavat kokivat psyykkisiä oireita. Somaattisia oireita oli enemmän naisilla ja korkean ristiriidan ryhmään kuuluvilla. Yhteenvetona työstä perheeseen –ristiriidan ja hyvinvointi-indikaattoreiden välisistä yhteyksistä voidaan todeta että yhteydet noudattivat ennakoitua linjaa: ristiriidan lisääntyminen oli yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin ja päinvastoin. Miesten ja

naisten kokemukset olivat osittain samanlaisia, mutta ristiriita näkyi miehillä herkemmin parisuhdetyytymättömyytenä ja naisilla somaattisina oireina. Tulokset eivät tukeneet Fronen, Russellin ym. (1997) tutkimustuloksia, joiden mukaan psyykkiset ja fyysiset oireet olisivat yhteydessä ainoastaan toisensuuntaiseen eli perheestä työhön päin suuntautuvaan ristiriitaan.

Poikittaistutkimuksen asetelmasta johtuen ei syy-seuraus –suhteen suuntaa työn stressitekijöiden ja työstä perheeseen –ristiriidan yhteydessä voida todeta. Tutkimus antaa kuitenkin tukea työn ja perheen välisen ristiriidan ja siirrännän käsitteiden tarpeellisuudelle ja merkitykselle. Stressitekijöitten kyky selittää ristiriitaa jäi tässä tutkimuksessa varsin alhaiseksi, mikä johtunee siitä, että tutkimus ei pyrkinytkään täydellisen mallin luomiseen vain pienen osan stressitekijöistä ollessa mukana tutkimuksessa. Työstä perheeseen –ristiriidan kolmiulotteinen malli osoittautui tarpeelliseksi, vaikkei se ehkä olekaan täydellinen. On ainakin selvää, että globaalit mittarit eivät riitä vaan tarvitaan erilaiset ristiriitatyyppit huomioon ottava mittari. Uusia mittareita onkin kehitelty 1990-luvulla (mm. Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996), ja näissä on pyritty ottamaan huomioon ristiriidan monet ulottuvuudet sekä kaksisuuntaisuus. Stephensin ja Sommerin (1996) mukaan kolme ulottuvuutta ei ehkä vielä riitä ja useammat ulottuvuudet antaisivat lisää valaistusta aiheeseen. Myös teoriapohjan laajentaminen rooliteorian ulkopuolelle saattaisi heidän mukaansa tuottaa uutta tietoa ja käytännön sovellettavuutta aiheeseen.

Tutkimustietoa työn ja perheen välisestä ristiriidasta on nykyisin runsaasti käytettävissä. Silti vaikuttaa siltä, ettei ristiriidan helpottamiseksi ole vielä tehty tarpeeksi. Suomessa yhteiskunta toki helpottaa etenkin pienten lasten vanhempien asemaa työelämässä esimerkiksi kunnallisen päivähoidon ja lakisääteisten perhevapaitten muodossa. Yritysten tasolla kokeilut työn ja perheen yhteensovittamiseksi eivät ole johtaneet laajamittaisiin toimenpiteisiin, vaikka tutkimuksen mukaan perhe-etuja tarjoavien yritysten työntekijät ovat tunnetasolla sitoutuneempia, haluttomampia lähtemään yrityksestä ja kokevat vähemmän työstä perheeseen –ristiriitaa (Thompson ym., 1999). Yhdysvalloissa, missä yhteiskunnan säätelemät keinot eivät ole yhtä kattavia kuin Suomessa, yritykset ovat pyrkineet vähentämään työntekijöidensä kokemaa ristiriitaa tarjoamalla mahdollisuutta työpaikan yhteydessä sijaitsevaan lasten hoitopaikkaan, mutta tällä ei kuitenkaan tutkimusten mukaan ole vaikutusta ristiriitaan, työsuoritukseen eikä työtyytyväisyyteen (Kossek & Nichol, 1992; Rothausen, Gonzales, O'Dell & Clarke, 1998). Lasten hoitopaikan sijainti

ei siis ole merkittävä seikka ristiriidan vähentämisessä, mutta sen sijaan tyytyväisyys hoitopaikkaan - missä se sitten sijaitseekin – vähentää työstä perheeseen –ristiriitaa (Goff ym. 1990). Thompsonin ym. (1999) tutkimuksessa yrityskulttuuriin liittyen tärkeiksi asioiksi nousivat johdon tuki ja työntekijöiden ajankäyttö, johon liittyen erityisesti perheasioihin käytetyn työajan mahdolliset vaikutukset uralle oli merkittävä tekijä ristiriidan kokemisessa. Suomessa työnantajan toteutettavissa olevia työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja ovat esimerkiksi etätö, joustava työaika ja erityisesti uudet työaikamallit, joita 1990-luvulla on kehitelty. Lammi-Taskulan (1999) mukaan työntekijöitä itseään kiinnostaa erityisesti ns. työaikapankki, jossa työaikaa voidaan tehdä varastoon pidettäväksi myöhemmin vapaana. Tehtyjen työtuntien määrä pysyy luonnollisesti kokonaisuutena tarkastellen samana. Myös vuorotteluvapaa koettiin kiinnostavaksi vaihtoehdoksi.

Pyrkimys vanhempien tasa-arvoon perhevapaiden pitämisessä on huomioitu yhteiskunnan taholta tarjoamalla myös isille mahdollisuus hoitaa pientä lastansa kotona. Isyysloman suosio onkin kasvanut parikymmenvuotisen historiansa aikana vähitellen niin, että vuonna 1997 jo noin kaksi kolmannesta tuoreista isistä piti isyyslomaa (Lammi-Taskula, 1998). Isyysloman aikana isä ja äiti ovat yhtä aikaa kotona, mutta isyys- tai äitiysloman jälkeiselle vanhempainlomalla jäävät vain hyvin harvat isät. Tärkeimpiä syitä siihen, miksi isät eivät pidä isyys- tai vanhempainlomaa, ovat Lammi-Taskulan (1998) mukaan taloudelliset syyt sekä työkiireet. Yleinen ilmapiiri isyyslomaa kohtaan vaikuttaisi tällä hetkellä olevan kuitenkin varsin myönteinen ja isyyslomaa pidetään jokaisen isän oikeutena sosioekonomiseen asemaan katsomatta. Isyysloman ohella paljon käytetty perhevapaa muoto on sairastuneen lapsen tilapäinen hoitovapaa, jota käyttää lähes kaksi kolmannesta isistä (Lammi-Taskula, 1998).

Keinot työn ja perheen yhteensovittamiseksi voivat lähteä työorganisaation tai yhteiskunnan lisäksi myös yksilöstä itsestään. Yksilön käytettävissä olevia keinoja ovat ainakin ristiriidan ennaltaehkäisy perheeseen ja työhön liittyvinä valintoina, ajankäyttöön liittyvä päätöksenteko, ajankäytön suunnittelu sekä erilaiset coping-keinot ja stressin hallinta ristiriidan hallitsemiseksi. Emmonsin ym. (1990) mukaan ajankäytön suunnittelu on tehokkaaksi osoittautunut selviytymiskeino työn ja perheen ristitulesa. Ilman suunnittelua on Emmonsin ym. (1990) mukaan vaarana joutua oravanpyörään, jossa aikapaineet ja rooliristiriidat jatkuvasti lisääntyvät. Myös Wallacen (1999) mukaan ajankäytön kontrollointi näyttää toimivan puskurina työstä perheeseen – ristiriitaa vastaan. Hänen tutkimuksessaan työtuntien määrällä sinänsä ei ollut suurta

vaikutusta miesten eikä naisten kokemaan työstä perheeseen –ristiriitaan vaan tärkeämpää oli subjektiivinen kokemus työn määrästä. Suunnittelua ja ajankäytön hallintaa voitaisiin myös opettaa erityisesti niille, jotka kärsivät jatkuvasta kiireestä ja aikapaineista (Emmons ym., 1990). Toisaalta ristiriitaa voidaan myös ehkäistä pitämällä työ ja perhe tiukasti erossa toisistaan. Tämä onkin Grandeyn ja Cropanzanon (1999) mukaan eräs coping-keino voimavarojen säilyttämiseksi. Tämä ei kuitenkaan usein ole mahdollista, sillä useimpien elämässä työ ja perhe kohtaavat väistämättä.

Tämä tutkimus on osoittanut, että työn ja perheen välinen ristiriita on moniulotteinen ilmiö, joka kytkeytyy monenlaisiin, osin kulttuurisidonnaisiin, tekijöihin työn ja perheen alueilla. Ristiriidan kytkeytyminen yksilön ja perheen hyvinvointiin tekee tarpeelliseksi kiinnittää asiaan huomiota ja toimia ristiriidan vähentämiseksi. Ongelmien ratkaisemiseksi tarvittaisiinkin laajamittaisia hankkeita sekä yhteiskunnan että työnantajien taholta. Lisäksi työntekijöitten itsensä täytyy aktiivisesti käyttää tarjottuja mahdollisuuksia ristiriidan vähentämiseksi. Asia on erittäin ajankohtainen nyky-yhteiskunnassa, missä ihmisten hyvinvointi työelämässä on noussut tärkeäksi teemaksi tuottavuuden rinnalle ja missä perheeseen liittyviä ns. pehmeitä arvoja korostetaan tarpeellisenä vastakohtana teknistyneelle ja kiivastahtiselle elämänmenolle.

LÄHTEET

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Andrews, A., & Bailyn, L. (1993). Segmentation and synergy. Two models of linking work and family. Teoksessa J. Hood (toim.), *Men, work and family* (s. 263-275). Newbury Park: Sage.
- Barling, J. (toim.) (1990). *Employment, stress and family functioning*. Chichester: Wiley.
- 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.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Emmons, C. A., Biernat, M., Tiedje, L. B., Lang, E. L., & Wortman, C. B. (1990). Stress, support and coping among women professionals with preschool children. Teoksessa J. Eckenrode & S. Gore (toim.), *Stress between work and family* (s. 61-93). New York: Plenum.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.

- Frone, M. R., Russell M., & Cooper M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- 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.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported childcare, work/family conflict and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenberger, E., O'Neil, R., & Nagel, S. K. (1994). Linking workplace and homeplace: Relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30, 990-103.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender-role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hughes, D., & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Hughes, D., Galinsky, E., & Morris, A. (1992). The effects on job characteristics on marital quality: Specifying linking mechanism. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 31-42.
- Huttunen, J. (1994). Isyys ja miehisuus: isä perhepsykologisessa tutkimuksessa. Teoksessa J. Virkki (toim.), *Ydinperheestä yksilöllistyviin perheisiin* (s. 46-66). Juva: WSOY.
- 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.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.
- Kinnunen, U. (1996). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), *Lapsesta aikuiseksi* (s. 46-58). Jyväskylä: Atena.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995). *Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset*. Jyväskylän perhetutkimusyksikön julkaisuja.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Koskela, K. (1996). *Työn ja perheen yhteensovittamisen toimivat mallit: voimavarojen analyysi, käyttöönotto, kehittäminen ja onnistuneiden ratkaisujen mallintaminen*. Työhallinnon julkaisuja. Tampere.
- Kossek, E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- Kurdek, L. A. (1998). Prospective predictors of parenting satisfaction for fathers and mothers with young children. *Journal of Family Psychology*, 12, 56-65.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lammi-Taskula, J. (1998). *Miesten perhevapaat. Työ ja perhe -kyselyaineiston tuloksia* Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen, työpapereita 3/1998.
- Lammi-Taskula, J. (1999). *Aikaa työlle, aikaa perheelle*. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen, työpapereita 4/1999.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research. Graduate School of Business Administration. Harvard University: Boston.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, 244-254.
- Marshall, J., & Cooper, C. (1979). Work experiences of middle and senior managers: The pressure and satisfaction. *International Management Review*, 19, 81-96.

- Mauno, S. (1999). *Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 156. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Pittman, J. F. (1994). Work/family fit as mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47, 183-209.
- Pulkkinen, L., & Kokko, K. (1996). Keskeiset elämänsisällöt aikuisiässä. Teoksessa L. Pulkkinen (toim), *Lapsesta aikuiseksi* (s. 103-120). Juva: Atena
- Rothausen, T. J., Gonzales, J. A., O'Dell, L. L. & Clarke N. E. (1998). Family-friendly backlash - fact or fiction?: the case of organizations' on-site child care centers. *Personnel Psychology*, 51, 685-706.
- Spanier, G. P. (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. (1999). 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*.
- 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.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on

- work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15.
- Thompson, C. A., Beauvais L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.
- Tilastokeskus (1999). *Suomen tilastollinen vuosikirja 1999*.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Wickrama, K., Conger, R. D., Lorenz, F. O., & Matthews, L. (1995). Role identity, role satisfaction and perceived physical health. *Social Psychology Quarterly*, 58, 270-283.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., & Wan, C. K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: an experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 76, 664-674.
- Zedeck, S. (toim.) (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-51.