

**TYÖN JA PERHEEN VÄLISET RISTIRIIDAT JA NIIDEN
YHTEYDET HYVINVOINTIIN VUODEN SEURANNASSA**

**Jonna Saxholm
Mari Tauriainen
Pro gradu –tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2001**

40001 Jyväskylä

TIIVISTELMÄ

Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden yhteydet hyvinvointiin vuoden seurannassa

Tekijät: Jonna Saxholm ja Mari Tauriainen

Ohjaaja: dosentti Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu –tutkielma

Joulukuu 2001

Jyväskylän yliopisto

49 sivua, 2 liitettä

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvien ristiriitojen kokemista sekä työstä perheeseen ristiriidasta aiheutuvia hyvinvointiseurauksia (työtyytyväisyys, parisuhdetyytyväisyys, psyykkiset oireet) vuoden (1999-2000) aikavälillä. Tutkimus perustuu vuosina 1999 ja 2000 toteutettuun ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” –kyselytutkimukseen, johon osallistui 849 henkilöä vuonna 1999 ja 655 henkilöä vuonna 2000. Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajautuu henkilöihin, jotka sekä vuonna 1999 että vuonna 2000 osallistuivat työelämään ja elivät parisuhteessa (n = 358). Naisia heistä oli 164 ja miehiä 194, ja heidän keski-ikänsä oli noin 43 vuotta. Analyysit osoittivat, että työstä perheeseen konfliktin kokeminen oli perheestä työhön konfliktin kokemista yleisempää molempina vuosina. Työstä perheeseen konfliktin kokemisessa ei ilmennyt sukupuolieroja, mutta perheestä työhön konfliktia miehet kokivat kumpanakin vuonna naisia enemmän. Konfliktien kokeminen oli sekä naisilla että miehillä pysyvää vuoden aikavälillä. Työaika, kotona asuvien lasten lukumäärä ja ammattiasema olivat yhteydessä konfliktien kokemiseen. Vuonna 1999 yli 45 tuntia viikossa työskentelevät kokivat työstä perheeseen konfliktia muita työaikaryhmiä enemmän ja perheestä työhön konfliktia kokivat eniten ne, joilla oli kaksi tai useampi kotona asuva lapsi. Yrittäjät kokivat vuonna 2000 molempia konflikteja muita ammattiasemaryhmiä enemmän. Myös työajan sekä kotona asuvien lasten lukumäärän muutokset olivat yhteydessä konfliktien kokemisen muutoksiin vuoden aikavälillä. Niillä naisilla, joiden työaika oli lisääntynyt, työstä perheeseen konfliktin kokeminen oli lisääntynyt, mutta miehillä, joiden työaika oli lisääntynyt, konfliktin kokeminen oli päinvastoin vähentynyt. Miehillä, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt, perheestä työhön konfliktin kokeminen oli vähentynyt, kun taas naisilla, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt, konfliktin kokeminen oli lisääntynyt. Vuoden 2000 työstä perheeseen konfliktin kokeminen selitti vuonna 2000 koettua työtyytymättömyyttä ja psyykkisiä oireita, mutta vuoden 1999 konfliktilla ei ollut yhteyttä vuoden 2000 hyvinvointiin, kun vuoden 1999 hyvinvointi oli analyysissa kontrolloitu.

Avainsanat: *työstä perheeseen konfliktin kokeminen, perheestä työhön konfliktin kokeminen, sukupuoli, työtyytyväisyys, parisuhdetyytyväisyys, psyykkiset oireet*

JOHDANTO

Työn ja perheen välinen suhde nousi tieteellisen tarkastelun kohteeksi Yhdysvalloissa ja muissakin länsimaissa 1960-70-luvulla naisten voimakkaasti lisääntyneen ansiotyöhön siirtymisen vuoksi (Alho, 1994). Perustavanlaatuiset muutokset työ- ja perheroolien sisällössä sekä rakenteessa ovat innoittaneet työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tutkimista sen jälkeenkin (Edwards, 2000). Näitä muutoksia ovat olleet esimerkiksi sellaisten perheiden, joissa molemmat puoliset osallistuvat työelämään, lisääntynyt määrä ja perhe-järjestelyt, jotka poikkeavat perinteisistä sukupuoleen perustuvista rooleista.

Työn ja perheen vaatimusten yhteensovittaminen on nähty ongelmalliseksi varsinkin naisten elämässä, koska perinteisten sukupuoliroolien mukaan naisen tehtäviin on ensisijaisesti kuulunut kodista ja perheestä huolehtiminen (Kinnunen, 1996). Naisen roolin laajentuminen työhön voi siis merkitä roolien yhteensovittamisen ongelmia. Willingerin (1993) mukaan miehet ovat haluttomia täysin tasa-arvoiseen roolijakoon ja olettavat, että naiset edelleen pääasiassa vastaavat kotitaloudesta ja miehet työelämästä. Uusi roolijako on kuitenkin aiheuttanut sen, että miesten on täytynyt sopeutua sekä naisten työssäkäyntiin että uuteen perherooliin, johon kuuluu osallistuminen perheen yhteisiin töihin. Miehen rooli onkin muuttumassa (Huttunen, 1994). On syntynyt niin sanottu uusi isätyyppi, joka tietoisesti pyrkii täysimääräiseen isyyteen. Uusi isätyyppi sitoutuu jaettuun vanhemmuuteen ja ottaa vastuuta sekä kotitöistä että lastenhoidosta ja -kasvatuksesta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työn ja perheen välisiä ristiriitoja sekä ristiriidoista aiheutuvia hyvinvointiseurauksia. Tutkimus perustuu vuosina 1999 ja 2000 toteutettuun ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” -kyselytutkimukseen. Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajautuu henkilöihin, jotka sekä vuonna 1999 että vuonna 2000 osallistuivat työelämään ja elivät parisuhteessa (n = 358). Tutkimuksessa tarkastellaan naisten ja miesten kokemien työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvien konfliktien yleisyyttä ja konfliktien pysyvyyttä seuranta-aikana. Tutkimme myös ammattiaseman, kotona asuvien lasten lukumäärän ja työajan yhteyttä konfliktien kokemiseen sekä konfliktien hyvinvointivaikutuksia.

Ansiotyön ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta ja siihen liittyvistä ristiriidoista on esitetty useita teorioita. Näistä yleisimmät ovat erillisuus-, korvaavuus- ja siirräntäteoria. Varhaisin näkemys työn ja perheen välisestä suhteesta on *erillisysteoria*, jonka mukaan työ ja perhe ovat erillisiä ja itsenäisiä rakenteita, jotka eivät vaikuta toisiinsa (Edwards, 2000). *Korvaavuusteorian* mukaan työ- tai perhe-elämän ollessa epätydyttävää, työntekijät hakevat suurempaa tyydytystä toisesta. Suosituin näkemys työn ja perheen välisestä suhteesta on *siirräntäteoria*, jonka mukaan työn ja perheen vaikutukset, kuten tunteet ja asenteet, siirtyvät työstä perheeseen tai päinvastoin (Lambert, 1990).

Nykyään tutkimukset ovat usein lähestyneet työn ja perheen vuorovaikutusta myös *konfliktinäkökulman* kautta. Työn ja perheen välisessä konfliktissa on kyse roolien välisestä ristiriidasta, jossa työ- ja perheroolien vaatimukset ovat jossakin suhteessa yhteensopimattomia (Voydanoff, 1988b). Työroolin toteuttaminen on siis hankalampaa perheroolin olemassaolon takia tai toisin päin. Näitä rooleja ovat esimerkiksi työntekijän, puolison ja vanhemman roolit, jotka kaikki vaativat aikaa, energiaa ja sitoutumista (Higgins & Duxbury, 1992).

Useat roolit voivat kilpailla yksilön ajan käytöstä. Yksilö kokee *aikaan perustuvaa konfliktia*, kun yhden roolin aiheuttamat aikapaineet johtavat siihen, että on mahdotonta noudattaa toisen roolin asettamia odotuksia (Greenhaus & Beutell, 1985). Esimerkiksi työtehtäviin kuuluva aika vähentää mahdollisuutta toimia perheroolissa. Lisäksi työtehtävien piirteiden on todettu olevan yhteydessä aikaan perustuvaan konfliktiin (Greenhaus, 1988).

Työn stressitekijät voivat aiheuttaa kuormittuneisuuden oireita, kuten jännittyneisyyttä, ahdistuneisuutta, väsymystä, masentuneisuutta, apaattisuutta ja ärtyisyyttä (mm. Ivancevich & Matteson, 1980). *Kuormittuneisuuteen perustuvaa konfliktia* esiintyy, kun kuormittuneisuus työ- tai perheroolissa vaikuttaa yksilön suoriutumiseen toisessa roolissa (Greenhaus & Beutell, 1985). Roolit ovat siis siinä mielessä yhteensopimattomia, että kuormittuneisuus yhdessä vaikeuttaa toisen vaatimusten noudattamista.

Käyttäytymiseen perustuvaa konfliktia voi esiintyä, kun työ- tai perheroolin vaatimat tietyt käyttäytymismuodot ovat yhteensopimattomia niiden

käyttäytymismuotojen kanssa, joita odotetaan toisessa roolissa (Greenhaus & Beutell, 1985). Esimerkiksi työroolin vaatima aggressiivisuus ei sovi yhteen kotiroolissa odotettuun lämpöisyyteen (Carlson, 1999). Jos yksilö ei kykene sopeutumaan eri roolien vaatimiin erilaisiin käyttäytymismuotoihin, hän todennäköisesti kokee konfliktia näiden roolien välillä (Greenhaus & Beutell, 1985).

Työstä perheeseen konflikti tulee nähdä kaksisuuntaisena vuorovaikutussuhteena niin, että työelämä vaikuttaa perhe-elämään ja perhe-elämä vaikuttaa työelämään (Frone, Russell & Barnes, 1996). Konfliktia voidaan kokea näin ollen sekä työstä perheeseen että perheestä työhön. Työn ja perheen välisten ristiriitojen käsitteellisestä ja empiirisestä erottelusta huolimatta on tutkimuksissa keskitytty lähinnä työstä perheeseen suuntautuvaan konfliktiin (Frone ym., 1996; Greenhaus & Beutell, 1985).

Kiinnostus työstä perheeseen konfliktin tutkimiseen johtunee siitä, että työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan on todettu olevan sekä miehillä että naisilla yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan (Frone, Russell & Cooper, 1992b; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992). Myös Kinnusen, Koivusen ja Maunon (1997) tutkimuksessa työstä perheeseen suuntautuva ristiriita osoittautui odotetusti molemmilla sukupuolilla yleisemmäksi kuin perheestä työhön juontuva ristiriita. Eaglen, Milesin ja Icenoglen (1997) sekä Fronen ym. (1992b) tutkimuksessa ilmenikin, että perheen rajat ovat joustavammat kuin työn rajat siinä mielessä, että työrooli pääsee helpommin häiritsemään perheroolia kuin päinvastoin. Jatkuva työstä perheeseen konfliktin kokeminen voi olla esteenä perheeseen liittyvien vaatimusten ja velvollisuuksien riittävässä suorittamisessa. Tällöin yksilön kyky luoda ja säilyttää positiivinen perhesidonnainen minäkuva voi heikentyä.

Galinskyn, Bondin ja Friedmanin (1993) amerikkalainen tutkimus osoitti, että 40 % työssä käyvistä vanhemmista koki työstä perheeseen konfliktia ainakin jonkin verran. Eaglen, Icenoglen, Maesin ja Milesin (1998) tutkimus osoitti, että todennäköisimmin työstä perheeseen konfliktia kokivat ne puoliset, joista molemmat osallistuivat työelämään. Suomalaisessa tutkimuksessa ilmeni, että työstä perheeseen konfliktia koki 41 % tutkittavista (Kinnunen & Mauno, 1998). Naiset (40 %) ja miehet (45 %) kokivat

työstä perheeseen konfliktia lähes yhtä paljon. Perheestä työhön konfliktia koki sekä naisista että miehistä 7 %.

Vaikka tutkimukset ovatkin erityisesti keskittyneet selvittämään työn vaikutuksia perhe-elämään, yhä enemmän on annettu huomiota myös sille, kuinka perheen velvollisuudet ja vaatimukset vaikuttavat työhön (Voydanoff, 1988a). Tässä vuorovaikutuksessa on huomioitu kaksi päätyyppiä: 1) perhevelvollisuuksien vaikutus palkkatyöhön osallistumiseen ja töiden suorittamiseen ja 2) perherakenteen vaatimusten ja tuen vaikutus työroolin suorittamiseen. Jatkuva perheestä työhön suuntautuva konflikti voi estää yksilöä täyttämästä työhön liittyviä vaatimuksia ja velvollisuuksia riittävän hyvin, jolloin yksilön kyky luoda ja säilyttää positiivinen työsidonnainen minäkuva voi heikentyä (Frone ym., 1996). Myös Kanterin (1977) mukaan perheen tunneilmasto sekä perheen vaatimukset voivat vaikuttaa yksilön työssä suoriutumiseen, jolloin yksilö kokee perheestä työhön konfliktia.

Sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin välistä suhdetta ovat Higgins, Duxbury ja Lee (1994) lähestyneet kolmen viitekehyksen avulla. Rationaalisen mallin (rational model) mukaan yksilön työstä perheeseen konfliktin kokeminen lisääntyy, mitä enemmän yksilö viettää aikaansa työssä (mm. Gutek ym., 1991). Mitä enemmän yksilö puolestaan viettää aikaa perheensä parissa, sitä enemmän hän kokee perheestä työhön konfliktia. Rationaalisen mallin mukaan siis naisten oletetaan kokevan enemmän perheestä työhön konfliktia, kun taas miesten työstä perheeseen konfliktia. Tämä oletus on saanut osittaista tukea, sillä Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin (1991) tutkimuksessa naiset kokivat miehiä enemmän perhe-elämän häiritsevän työtä. Kinnusen, Loikkasen ja Maunon (1995b) tutkimuksessa oletus päti niiden naisten kohdalla, joilla oli useampia alle kouluikäisiä lapsia. Eaglen ym. (1998) tutkimuksen mukaan miehet kokivat työstä perheeseen konfliktia enemmän kuin naiset, mikä myös tukee rationaalista mallia.

Sukupuolen mukaisen rooliodotusten teoria (gender role-expectations theory) pohjautuu perinteisiin sosiokulttuurisiin rooliodotuksiin. Sen mukaan miehet ottavat ensisijaisen vastuun elättäjän roolista, kun taas naiset ottavat ensisijaisen vastuun perheestä (Higgins ym., 1994). Tämän teorian mukaan rooliodotukset vaikuttavat eri tavoin miesten ja naisten kokemien konfliktien havaitsemiseen (Gutek ym., 1991). Sen mukaan vastakkaiselle sukupuolelle ominaisissa rooleissa vietetty aika häiritsee yksilöä

enemmän kuin aika, joka vietetään oman sukupuolen mukaisissa rooleissa. Naisten tulisi siis kertoa kokevansa enemmän työstä perheeseen konfliktia kuin miesten, kun taas miesten tulisi kertoa kokevansa enemmän konfliktia perheestä työhön. Sukupuolieroja konfliktien kokemisessa onkin havaittu niin, että naiset ovat kokeneet työstä perheeseen konfliktia miehiä enemmän (Duxbury, Higgings & Lee, 1994; Gutek ym., 1991; Higgins ym., 1994; Voydanoff & Kelly, 1984) ja miehet kuormittuneisuuteen perustuvaa perheestä työhön konfliktia naisia enemmän (Eagle ym., 1998).

Karasekin (1979) työn vaativuus-vaikutusmahdollisuusmallin (job-strain role model) mukaan työntekijän konfliktien kokemisen määrä riippuu siitä, kuinka yksilö pystyy kontrolloimaan työ- ja perheroolivaatimuksia (Higgins ym., 1994). Esimerkiksi sama työ voi aiheuttaa hyvin eri määrän stressiä riippuen siitä, kuinka kukin yksilö pystyy kontrolloimaan tilannetta. On todettu, että naisten työ- ja perheroolivaatimukset ovat korkeampia kuin miesten ja että miehillä on suurempi kontrolli aikansa jakamisesta (Duxbury ym., 1994). Tämän vuoksi sekä työ- että perherooliodotusten tyydyttämisen tulisi olla miehille helpompaa kuin naisille. Tämän mallin mukaan naisten oletetaan kokevan työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteja miehiä enemmän.

Useissa tutkimuksissa on kuitenkin paljastunut, ettei perheestä työhön konfliktin kokemisessa ole sukupuolten välisiä eroja (esim. Frone ym., 1992b; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell, 1989). Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksessa ei työstä perheeseen eikä perheestä työhön konfliktien kokemisessa suomalaisten naisten ja miesten välillä ollut eroja. Tämä on ymmärrettävää, kun otetaan huomioon suomalaisten naisten työssäkäynnin pitkä historia ja naisten työelämään osallistumista tukevat yhteiskunnalliset rakenteet (esim. päivähoitojärjestelmä). Naisten ja miesten kokemusten vertailuja vaikeuttaa kuitenkin se, että tutkimukset ovat kohdistuneet useammin naisiin kuin miehiin (Kinnunen ym., 1995b).

Työn ja perheen välisiä ristiriitoja tarkastelevat tutkimukset ovat tutkineet eri tekijöiden yhteyttä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemiseen. Kinnusen ym. (1995b) tutkimuksessa korkea *ammattiasema* näytti lisäävän työstä perheeseen konfliktin kokemista miehillä sekä perheestä työhön konfliktin kokemista naisilla. Ylempi ammattiasema sisälsi siis eniten työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen ongelmia lisääviä piirteitä. Ammattiasema oli sidoksissa työhön

sitoutuneisuuteen miehillä siten, että mitä korkeammassa asemassa henkilö työskenteli, sitä sitoutuneempi hän oli työhönsä. Tämä luultavasti osittain selittää ylempien toimihenkilömiesten kokemaa työstä perheeseen konfliktia.

Työajan ja viikottaisen työtuntien määrän on todettu aiheuttavan vaikeuksia jakaa aika tasapuolisesti työn ja perheen kesken (Aryee, 1992; Kinnunen, 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996; Voydanoff & Kelly, 1984). Suuren viikottaisen työtuntien määrän (esim. Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek ym., 1991) sekä työajan joustamattomuuden (esim. Greenhaus ym., 1989) onkin toistuvasti todettu olevan positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen konfliktin kokemiseen.

Myös *lasten lukumäärän* ja iän on todettu olevan yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemiseen siten, että mitä enemmän ja mitä nuorempia lapsia perheessä on, sitä enemmän konflikteja koetaan (Aryee, 1992; Bedeian, Burke & Moffet, 1988; Higgins ym., 1994; Kinnunen, 1996; Kinnunen ym., 1995b; Voydanoff, 1988; Voydanoff & Kelly, 1984). Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksen mukaan molemmat sukupuolet kokivat perheestä työhön konfliktia sitä enemmän, mitä enemmän perheessä oli lapsia, kun taas Kinnusen ym. (1995b) tutkimuksessa lasten lukumäärä ja ikä oli naisilla yhteydessä perheestä työhön ja miehillä työstä perheeseen konfliktin kokemiseen. Eaglen ym. (1998) tutkimuksessa aikaan perustuvaa perheestä työhön konfliktia kokivat erityisesti ne puoliset, joista molemmat osallistuivat työelämään ja joilla oli lapsia.

Työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemisella on todettu olevan monenlaisia seurauksia. Työstä perheeseen konfliktin kokeminen heikentää yksilön työ- ja perhe-elämän laatua sekä yleistä hyvinvointia ja terveyttä (Voydanoff, 1988). Hyvinvointi määritellään usein tyytyväisyytenä ja elämän tärkeimpien osa-alueiden välisenä tehokkaana toimivuutena (Kline & Cowan, 1988). Hyvinvoinnin osatekijöiden ja työelämän sekä perhe-elämän välisiä suoria yhteyksiä on havaittu monissa tutkimuksissa (esim. Kline & Cowan, 1988). Hyvinvoinnin osatekijöinä voidaan tarkastella esimerkiksi työtyytyväisyyttä, parisuhdetyytyväisyyttä sekä psyykkistä oireilua.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työn tai sen eri osatekijöiden herättämiä emotionaalisia reaktioita (Locke, 1976). Lindströmin (1993) mukaan työtyytyväisyys voidaan nähdä myös subjektiivisena kokemuksena siitä, kuinka hyvin yksilö on

sopeutunut työhönsä. Kalimo (1987) taas määrittelee työtyytyväisyyden kokonaisvaltaiseksi myönteiseksi kokemukseksi työstä, johon vaikuttavat ihmisen työlle asettamat tavoitteet sekä toiveet ja työn sisältämät mahdollisuudet niiden toteuttamiseen. Mitä lähempänä nämä ovat toisiaan, sitä tyytyväisempi ihminen on työhönsä.

Vaikka tulokset ovat olleet ristiriitaisia, suurimmassa osassa tutkimuksia on todettu, että kun työstä perheeseen konfliktin kokeminen lisääntyy, työtyytyväisyys vähenee (esim. Adams, King & King, 1996; Frone, Russel & Cooper, 1992a). Allenin, Herstin, Bruckin ja Suttonin (2000) katsauksessa tarkastelluista tutkimuksista laskettu työstä perheeseen konfliktin ja työtyytyväisyyden välinen painotettu keskiarvokorrelaatio oli $-.24$. Kossekin Ozekin (1998) katsauksessa vastaava keskiarvokorrelaatio oli $-.27$. Wiersman ja Van den Bergin (1991) tutkimuksessa työstä perheeseen konfliktin ja työtyytyväisyyden yhteydestä havaittiin myös sukupuolieroja niin, että konfliktin ja työtyytyväisyyden negatiivinen yhteys todettiin naisilla, mutta ei miehillä.

Parisuhdetyytyväisyys voidaan nähdä yhtenä parisuhteen laadun osa-alueena. Parisuhteen laadulla esimerkiksi Barling ja MacEwen (1992) tarkoittavat parisuhteen yleistä toimivuutta. Painotettu keskiarvokorrelaatio työstä perheeseen konfliktin ja parisuhdetyytyväisyyden välillä oli Allenin ym. (2000) tutkimuksessa $-.23$. Työstä perheeseen konfliktin kokemisen lisääntyessä parisuhdetyytyväisyys siis vähenee. Covermanin (1989) tutkimuksessa työstä perheeseen konfliktin kokemisen ja parisuhdetyytyväisyyden negatiivinen yhteys todettiin miehillä, mutta ei naisilla. Kahdessa tutkimuksessa (Kinnunen & Mauno, 1998; Matthews, Conger & Wickrama, 1996) yhteys taas todettiin naisilla, mutta ei miehillä. Kinnusen ym. (1997) tutkimuksen mukaan vaimon parisuhdetyytyväisyys lisääntyi av(i)omiehen koulutuksen ja perhesitoutuneisuuden lisääntyessä sekä miehen kokeman perheestä työhön ristiriidan vähentyessä. Miehen parisuhdetyytyväisyys oli yhteydessä vaimon kokemaan vähäiseen perheestä työhön konfliktiin.

Koska useimmat ihmiset pitävät perhettään erityisen tärkeänä, on todennäköistä, että työ, joka häiritsee perhe-elämää, koetaan stressaavaksi (Allen ym., 2000). Työstä perheeseen konflikti onkin yhdistetty moniin stressiin liittyviin hyvinvointiseurauksiin. Näitä ovat esimerkiksi somaattinen ja fyysinen oireilu sekä *psykkinen oireilu*, kuten masentuneisuus, alkoholin, lääkkeiden ja huumeiden väärinkäyttö, loppuunpalaminen,

työhön liittyvä stressi sekä perheeseen liittyvä stressi. Allenin ym. (2000) katsauksessa saatu työstä perheeseen konfliktin ja psyykkisen oireilun välinen painotettu keskiarvokorrelaatio oli .29. Siis konfliktin lisääntyessä myös psyykkinen oireilu lisääntyy. O'Driscollin ym. (1992) tutkimuksessakin ilmeni, että mitä enemmän työ häiritsi perhe-elämää, sitä enemmän yksilö koki psyykkistä kuormitusta. Beattyn (1996) tutkimuksen mukaan lisääntynyt työstä perheeseen konflikti oli yhteydessä lisääntyneeseen ahdistuneisuuteen ja vihamielisyyteen.

Kaikki työstä perheeseen konfliktin ja masentuneisuuden välistä yhteyttä tarkastelleet poikittaistutkimukset ovat viitanneet siihen, että konflikti on yhteydessä lisääntyneeseen masentuneisuuteen (Greenglass, Pantony & Burke, 1988; MacEwen & Barling, 1994; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Thomas & Ganster, 1995). Fronen ym. (1992a) tutkimuksessa perheestä työhön konfliktin ja masentuneisuuden välillä havaittiin positiivinen yhteys, mutta työstä perheeseen konfliktin ja masentuneisuuden välillä yhteyttä ei todettu. Fronen (2000) tutkimus osoitti, että sekä työstä perheeseen että perheestä työhön konflikti on positiivisesti yhteydessä mielialaa, ahdistusta sekä alkoholin, lääkkeiden ja huumeiden riippuvuushäiriöitä koskeviin kliinisesti merkittäviin diagnooseihin. Tutkimus paljasti myös, että perheestä työhön konfliktin kokeminen oli voimakkaammin yhteydessä psykiatriisiin häiriöihin kuin työstä perheeseen konfliktin kokeminen.

Työstä perheeseen konfliktin kokemisella oletetaan olevan voimakkaampi vaikutus terveyteen naisilla kuin miehillä, kun taas perheestä työhön konfliktin kokemisella on taas luultavasti voimakkaampi vaikutus miesten kuin naisten terveyteen (Frone ym., 1996). MacEwen ja Barling (1994) löysivät todisteita sukupuolieroista sekä työstä perheeseen että perheestä työhön konfliktin ja masennuksen sekä ahdistuksen välisen suhteen voimakkuudesta. Tulosten mukaan masentuneisuus ja ahdistus oli naisilla voimakkaammin yhteydessä työstä perheeseen konfliktin kokemiseen ja miehillä perheestä työhön konfliktin kokemiseen. Beattyn (1996) tutkimuksessa työstä perheeseen konfliktin ja masentuneisuuden yhteys havaittiin naisilla, joilla oli lapsia, mutta ei lapsettomilla naisilla.

Kellowayn, Gottliebin ja Barhamin (1999) *seurantatutkimuksessa* todettiin aikaan perustuvien työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemisen olevan pysyvää

puolen vuoden aikavälillä. Ensimmäisenä tutkimusajankohtana todetut konfliktit siis ennustivat merkitsevästi toisena tutkimusajankohtana koettuja konflikteja. Sen sijaan, että työstä perheeseen konflikti olisi seuranta-aikana ennustanut stressireaktioita, kuormitukseen perustuvan työstä perheeseen konfliktin todettiin päinvastoin olevan seurausta stressireaktioista. Aikaan perustuva perheestä työhön konflikti ei ennustanut stressireaktioita, mutta kuormitukseen perustuva perheestä työhön konflikti ennusti niitä merkitsevästi.

Fronen, Russelin ja Cooperin (1997) nelivuotisessa seurantatutkimuksessa ei työstä perheeseen konfliktin ja masentuneisuuden välillä havaittu yhteyttä, mutta perheestä työhön konfliktin ja masentuneisuuden välillä yhteys havaittiin. Myös perheestä työhön konfliktin ja huonon fyysisen kunnon sekä ylijännittyneisyyden välillä löydettiin yhteys neljän vuoden seurannassa. Tämä seurantatutkimus tukee sitä johtopäätöstä, että vain perheestä työhön konfliktilla on pysyvä vaikutus yksilön terveyteen. Tämä ei kuitenkaan viittaa siihen, etteikö työstä perheeseen konfliktilla olisi vaikutusta työssä käyvien vanhempien terveyteen, vaan sen sijaan uskotaan, että työstä perheeseen konfliktin kokemisesta aiheutuvat terveysvaikutukset ilmenevät neljää vuotta lyhyemmällä aikavälillä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemista yksilötasolla. Tutkimme konfliktien kokemisen yleisyyttä vuosina 1999 ja 2000 sekä konfliktien pysyvyyttä vuoden seurannassa. Tarkastelemme taustatekijöiden (sukupuoli, ammattiasema, työaika, kotona asuvien lasten lukumäärä) yhteyttä konfliktien kokemiseen vuosina 1999 ja 2000. Tutkimme myös, selittävätkö taustatekijöissä tapahtuneet muutokset konfliktien kokemisessa vuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Tavoitteena on myös tarkastella, kuinka sukupuoli, koulutus, työaika ja kotona asuvien lasten lukumäärä sekä työstä perheeseen konflikti vuosina 1999 ja 2000 selittävät hyvinvoinnin kokemista vuonna 2000. Hyvinvointia tarkastellaan työn (työtyytyväisyys), perheen (parisuhdetyytyväisyys) sekä stressin (psykkiset oireet) näkökulmista.

Tutkimusongelmat olivat seuraavat:

- (1) Missä määrin tutkittavat kokevat työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktia vuosina 1999 ja 2000? Kuinka pysyvää konfliktin kokeminen on vuoden aikavälillä?
- (2) Miten tutkittavien sukupuoli, ammattiasema, työaika ja kotona asuvien lasten lukumäärä ovat yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemiseen vuosina 1999 ja 2000?
- (3) Miten vuoden 1999 taustatekijät ovat yhteydessä konfliktien kokemisessa vuoden aikavälillä tapahtuneisiin muutoksiin? Miten taustatekijöissä vuoden aikana tapahtuneet muutokset ovat yhteydessä konfliktien kokemisen muutoksiin?
- (4) Miten vuoden 1999 taustatekijät sekä vuosina 1999 ja 2000 koettu työstä perheeseen konflikti selittävät vuonna 2000 koettua hyvinvointia (työtyytyväisyys, parisuhdetyytyväisyys ja psyykkiset oireet)?

Tutkimusongelmiin muodostettiin aikaisempien tutkimusten perusteella seuraavat hypoteesit:

- (1a) Tutkittavat kokevat enemmän työstä perheeseen kuin perheestä työhön konfliktia (Frone, Russell & Cooper, 1992b; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998).
- (1b) Työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokeminen on suhteellisen pysyvää vuoden seuranta-aikana (Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999).
- (2a) Sukupuolten välillä ei ole eroja työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemisessa (Kinnunen & Mauno, 1998).
- (2b) Ammattiasema on yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteihin siten, että mitä korkeampi on yksilön ammattiasema, sitä enemmän hän kokee konflikteja (Kinnunen, Loikkanen & Mauno, 1995b).
- (2c) Työaika on yhteydessä työstä perheeseen konfliktiin siten, että työajan lisääntyessä konfliktin kokeminen lisääntyy (Kinnunen, 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996).

(2d) Kotona asuvien lasten lukumäärä on yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteihin siten, että mitä enemmän on kotona asuvia lapsia, sitä enemmän työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteja koetaan (Aryee, 1992; Kinnunen, 1996).

(3a) Tutkittavien ammattiaseman muuttuessa seuranta-aikana ylemmäksi työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokeminen lisääntyy ja ammattiaseman muuttuessa alemmaksi konfliktien kokeminen vähenee (Kinnunen, Loikkanen & Mauno, 1995b).

(3b) Työajan lisääntyessä seuranta-aikana työstä perheeseen konfliktin kokeminen lisääntyy ja työajan vähentyessä konfliktin kokeminen vähenee (Kinnunen, 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996).

(3c) Kotona asuvien lasten lukumäärän kasvaessa seuranta-aikana työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokeminen lisääntyy ja kotona asuvien lasten lukumäärän vähentyessä konfliktien kokeminen vähenee (Aryee, 1992; Kinnunen, 1996).

(4a) Vuoden 2000 työtyytyväisyyttä selittää työstä perheeseen konflikti siten, että konfliktin kokemisen lisääntyessä työtyytyväisyys vähenee (Adams, King & King, 1996; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Frone, Russell & Cooper, 1992a).

(4b) Vuoden 2000 parisuhdetyytyväisyyttä selittää sukupuoli ja työstä perheeseen konflikti siten, että naisilla konfliktin kokemisen lisääntyessä parisuhdetyytyväisyys vähenee (Kinnunen & Mauno, 1998; Matthews, Conger & Wickrama, 1996).

(4c) Vuoden 2000 psyykkisiä oireita selittää sukupuoli ja työstä perheeseen konflikti siten, että naisilla konfliktin kokemisen lisääntyessä psyykkiset oireet lisääntyvät (O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992).

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimus liittyy Suomen Akatemian talouskriisitutkimusohjelmaan kuuluvaan ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” -projektiin, jonka tavoitteena on arvioida laman mikrotason vaikutuksia. Tutkimus toteutettiin keväällä 1999 ja 2000 tehtyinä postikyselyinä. Tutkimuksen otos (n = 1878) valittiin satunnaisotantaa käyttämällä Väestökisterikeskuksen tiedostosta siten, että se rajattiin iältään 25-59-vuotiaisiin. Kullekin otokseen poimitulle kohdehenkilölle lähetettiin postikysely vuonna 1999 kahtena kappaleena, joista toinen oli tarkoitettu henkilön mahdolliselle samassa osoitteessa asuvalle puolisolalle. Vastaajia neuvottiin täyttämään kyselyt itsenäisesti ja palauttamaan ne postissa erillisissä kirjekuorissa. Vuonna 2000 kysely lähetettiin niille henkilöille, jotka vuonna 1999 olivat vastanneet kyselyyn. Vuonna 1999 kyselyyn vastasi 849 kohdehenkilöä ja 607 puolisoa. Vuonna 2000 vastasi 655 kohdehenkilöä ja 468 puolisoa.

Vuonna 1999 alhaisesta vastausprosentista (45 %) huolimatta vastaajat edustivat käytettävissä olevien taustatietojen (sukupuoli, ikä, asuinpaikkakunta) perusteella otosta hyvin. Vuonna 2000 kyselyyn vastasi nuoria ja naimattomia halukkaammin vanhemmat ja naimisissa olevat henkilöt. Kyselyyn vastaajat olivat hieman vanhempia ja paremmin koulutettuja verrattuna suomalaiseseen työikäiseen väestöön yleensä (ks. Kinnunen, Nätti, Happonen, Kalliolahti, Kelhala & Mauno, 2000).

Tämä tutkimus rajautuu ainoastaan yksittäisiin henkilöihin, jotka vastasivat molempina vuosina, ja heistä niihin, jotka sekä vuonna 1999 että vuonna 2000 elivät parisuhteessa ja olivat työssä (n = 358). Näistä kohdehenkilöistä naisia on 164 ja miehiä 194. Taulukkoon 1 on koottu tällä tavoin rajattujen tutkittavien taustatiedot sekä vuonna 1999 että 2000. Tutkittavien ikä vaihteli 26:sta 61 vuoteen. Ikäluokista suurin ryhmä oli 45-54-vuotiaat sekä naisilla että miehillä. Naisista ja miehistä suurin osa eli avioliitossa ja kotona asuvien lasten lukumäärää tarkastellessa suurimman ryhmän muodostivat ne henkilöt, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia. Naiset olivat yleisimmin opistotason tasoisesti ja miehet koulutasoisesti kouluttautuneita. Ammattiasemaltaan naiset olivat yleisimmin

alempia toimihenkilöitä ja miehet työntekijöitä. Työajan suhteen suurimman ryhmän muodostivat ne naiset ja miehet, jotka työskentelivät 35-40 tuntia viikossa.

Taulukko 1. Tutkittavien (n = 358) taustatiedot

Taustatekijät	1999				χ^2	2000				χ^2
	Naiset (n=164)		Miehet (n=194)			Naiset (n=164)		Miehet (n=194)		
	n	%	n	%		n	%	n	%	
Ikä					5.10					6.81
alle 34 vuotta	32	20	29	15		32	20	29	15	
35-44 vuotta	44	27	63	33		43	27	63	33	
45-54 vuotta	69	43	67	35		70	43	67	35	
yli 55 vuotta	17	10	30	17		16	10	32	17	
Siviilisäät					.09					.01
avoliitto	36	22	40	21		29	18	35	18	
avioliitto	128	78	154	79		135	82	159	82	
Kotona asuvien lasten lukumäärä					4.35					6.17
0	76	46	72	37		72	44	75	39	
1	40	24	41	21		39	24	36	19	
2	32	20	52	27		33	20	53	27	
3 tai useampi	16	10	29	15		20	12	30	16	
Ammatillinen koulutus					16.58**					15.93**
ei mitään tai kurssi	28	17	42	21		30	19	44	23	
ammattillinen koulu	34	21	69	36		30	18	65	34	
ammattillinen opisto	62	39	45	23		66	41	48	25	
korkeakoulututkinto	36	23	38	20		36	22	36	18	
Ammattiasema					25.70***					19.06***
työntekijä	42	26	72	38		45	28	68	36	
alempi toimihenkilö	72	44	41	22		69	43	43	23	
ylempi toimihenkilö	40	25	49	26		36	22	46	24	
yrittäjä	8	5	27	14		12	7	32	17	
Työaika					34.05***					27.94***
alle 35 h/vko	27	17	11	6		25	15	11	6	
35-40 h/vko	101	64	92	48		109	68	99	53	
40-45 h/vko	14	9	33	17		13	8	27	15	
yli 45 h/vko	15	10	54	29		14	9	48	26	

Tutkittavien taustatiedoissa tapahtui vuoden aikavälillä pieniä muutoksia. Esimerkiksi sekä naisilla että miehillä avoliittojen määrä väheni ja avioliittojen määrä kasvoi vuodesta 1999 vuoteen 2000. Miehillä myös ammattiasemassa tapahtui muutoksia siten, että työntekijöiden sekä ylempien toimihenkilöiden määrä oli vähentynyt ja alempien toimihenkilöiden sekä yrittäjien määrä kasvanut vuoden aikavälillä. Myös

työajassa tapahtui muutoksia siten, että molemmilla sukupuolilla työaika oli vuoden aikana hieman vähentynyt. Kuitenkin niillä miehillä, jotka työskentelivät 35-40 tuntia viikossa oli työaika jonkin verran lisääntynyt.

Kyselylomake ja tutkimuksen muuttajat

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake sisälsi kysymyksiä tutkittavien taustatiedoista, työoloista, työn muutoksista, työhyvinvoinnista, taloudesta, arjesta, perhe-elämästä, koetusta terveydentilasta sekä persoonallisuustekijöistä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan aikaan perustuvaa työstä perheeseen sekä perheestä työhön konfliktin kokemista, psyykkisiä oireita ja parisuhde- ja työtyytyväisyyttä vuosina 1999 ja 2000.

Kyselylomakkeen kysymyksistä muodostettiin summamuuttujia, joiden avulla tiivistettiin tutkittavia ilmiöitä. Summamuuttajat muodostettiin laskemalla yhteen kuhunkin muuttajaan kuuluvien väittämien pistemäärät, minkä jälkeen summamuuttajat palautettiin alkuperäiselle asteikolle jakamalla kunkin summa väittämien lukumäärällä. Summamuuttajien muodostamisessa huomioitiin väittämien suunta eli tarvittaessa suoritettiin uudelleenkodeaus kääntämällä asteikko samansuuntaiseksi muiden väittämien kanssa. Summamuuttajien reliabiliteetteja arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimien avulla. Muodostettujen summamuuttajien keskiarvot, keskihajonnat ja reliabiliteetit ovat taulukossa 2. Muuttajat on nimetty siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän nimettyä ilmiötä esiintyy.

Aikaan perustuvaa *työstä perheeseen konfliktia* kartoittavat väittämät perustuvat Stephensin ja Sommerin (1996) mittariin. Konfliktia selvitettiin vuosina 1999 ja 2000 kolmella väittämällä, joihin vastattiin asteikolla 1-5 (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä): “Työhöni kuluva aika ei estä minua huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä”, “Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin haluaisin” ja “Työni vie aikaa, jonka haluaisin viettää yhdessä perheeni kanssa”.

Perheestä työhön konfliktia selvitettiin kumpanakin vuonna kahdella väittämällä, jotka perustuivat Netemeyerin, Bolesin ja McMurrianin (1996) mittariin. Väittämiin vastattiin asteikolla 1-5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä): “Minun täytyy

lykätä työtehtäviäni, koska perheeni vaatii niin paljon aikaa” ja “Perhe-elämäni häiritsee tehtäviäni työssä, kuten esimerkiksi töihin ehtimistä ajoissa tai päivittäisten työtehtävien suorittamista”.

Psyykkisiä oireita tarkasteltiin summamuuttujalla, joka koostui General Health Questionnairen (Goldberg, 1972; Goldberg, ym., 1997) 12 osioisesta versiosta. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1-4 ja ne koskivat tutkittavien terveydentilaa ja suoriutumista viimeisen kuukauden aikana, esimerkiksi “Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti yllirasittunut?” (1 = en ollenkaan, 4 = paljon enemmän kuin tavallisesti) ja “Oletko viime aikoina tuntenut itsesi kaiken kaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi?” (1 = enemmän kuin tavallisesti, 4 = paljon vähemmän kuin tavallisesti).

Parisuhdetyytyväisyydestä muodostimme summamuuttujan, joka koostui kolmesta Spanierin (1976) mittariin perustuvasta väittämästä, ja joihin vastattiin asteikolla 1-5 (1 = hyvin usein, 5 = ei koskaan). Väittämät olivat seuraavat: “Kuinka usein olet harkinnut avio/avoeroa tai suhteenne lopettamista?” ja “Kuinka usein olet katunut nykyistä avio/avoliittoa?” ja “Kuinka tyytyväinen olet suhteeseesi puolisoon?”.

Työtyytyväisyyttä kartoittava summamuuttuja koostui kahdesta Hackmanin ja Oldhamin (1980) Job Diagnostic Survey –mittariin (ks. Vartiainen, 1989) perustuvasta väittämästä, joihin vastattiin asteikolla 1-5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä): “Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni” ja “Olen yleensä tyytyväinen tähän työhön, mitä teen”.

Summamuuttujien α -kertoimet (taulukko 2) ovat yleisesti katsoen varsin tyydyttävät, lukuunottamatta naisten perheestä työhön konflikti –muuttujaa, jonka α -kerroin jää alle .60.

Taulukko 2. Tutkimuksen muuttujat

Muuttuja	Osioiden lukumäärä	1999			2000		
		ka	s	α	ka	s	α
Työstä perheeseen konflikti	3						
-naiset		2.50	1.03	.61	2.50	.97	.68
-miehet		2.63	1.02	.67	2.66	1.02	.69
Perheestä työhön konflikti	3						
-naiset		1.28	.47	.69	1.30	.51	.55
-miehet		1.53	.71	.77	1.49	.67	.68
Psykkiset oireet	12						
-naiset		1.98	.45	.89	1.96	.43	.90
-miehet		1.90	.38	.87	1.88	.38	.89
Parisuhdetyytyväisyys	3						
-naiset		4.38	.72	.79	4.27	.73	.79
-miehet		4.51	.62	.78	4.48	.57	.80
Työtyytyväisyys	2						
-naiset		4.15	.71	.84	4.20	.67	.83
-miehet		3.99	.87	.88	4.03	.79	.87

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston tilastollisessa käsittelyssä käytettiin SPSS-ohjelmaa. Aineiston analysointi alkoi tarkastelemalla työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemisen prosentuaalisia jakaumia. Konfliktien kokemisen pysyvyyttä vuoden aikavälillä tutkimme Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla ja konfliktien kokemisen muutoksia ristiintaulukoinnilla.

Taustatekijöiden (sukupuoli, työaika, ammattiasema, kotona asuvien lasten lukumäärä) yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemiseen vuosina 1999 ja 2000 tarkastelimme kolmisuuntaisella varianssianalyysillä. Ensimmäisessä analyysissä tutkimme sukupuolen, työajan ja ammattiaseman yhteyttä, ja toisessa analyysissä sukupuolen, työajan ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteyttä konflikteihin. Jatkoimme analyysia yksisuuntaisella varianssianalyysillä, mikäli yhdysvaikutuksia ei esiintynyt. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä monivertailut tehtiin Scheffen testillä, jos varianssit olivat yhtä suuria. Jos varianssit olivat erisuuret, keskiarvojen monivertailu tehtiin Tamhanen-testillä.

Vuoden 1999 taustatekijöiden (sukupuoli, työaika, ammattiasema, kotona asuvien lasten lukumäärä) yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemisen

muutoksiin vuoden aikavälillä sekä taustatekijöissä vuosien 1999 ja 2000 välillä tapahtuneiden muutosten yhteyttä konfliktien kokemisen muutoksiin vuoden aikavälillä tutkimme toistomittausten ANOVAlla. Hierarkkisella regressioanalyysillä etsittiin vuonna 2000 koettujen psyykkisten oireiden, parisuhdetyytyväisyyden ja työtyytyväisyyden selittäjiä. Teimme erilliset analyysit kullekin riippuvalle muuttujalle, joissa jokaisessa kontrolloitiin ensimmäisellä askeleella kyseessä olevan riippuvan muuttujan vaihtelu vuonna 1999. Kaikissa analyyseissa toisella askeleella selittäviksi muuttujiksi otettiin mukaan sukupuoli sekä vuoden 1999 koulutus, kotona asuvien lasten lukumäärä ja työaika. Kolmannella askeleella analyyseihin lisättiin selittäväksi muuttujaksi työstä perheeseen konfliktin kokeminen vuonna 1999 ja neljännellä askeleella työstä perheeseen konfliktin kokeminen vuonna 2000.

TULOKSET

Naisten ja miesten kokema työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikti vuosina 1999 ja 2000

Työstä perheeseen konfliktin kokeminen. Jaoin tutkittavat työstä perheeseen konfliktin kokemisen perusteella kolmeen luokkaan; niihin, jotka eivät koe konfliktia (summamuuttujan keskiarvo < 2.51 asteikolla 1-5), niihin, jotka kokevat jonkin verran konfliktia ($ka = 2.51-3.50$) sekä niihin, jotka kokevat konfliktia paljon ($ka > 3.50$). Tarkastelimme konfliktin kokemisen prosentuaalisia jakaumia kussakin ryhmässä (taulukko 3). Noin puolet sekä naisista että miehistä ei kokenut työstä perheeseen konfliktia vuosina 1999 ja 2000. Kuitenkin lähes puolet heistä koki konfliktia molempina vuosina jonkin verran tai paljon.

Taulukko 3. Naisten (n = 164) ja miesten (n = 194) kokema työstä perheeseen konflikti (%) vuosina 1999 ja 2000.

Työstä perheeseen konflikti	1999			2000		
	Ei koe	Jonkin verran	Paljon	Ei koe	Jonkin verran	Paljon
Naiset	53.4	29.8	16.8	51.2	30.9	17.9
Miehet	48.4	29.7	21.9	51.9	25.9	22.2

Vuosi 1999: Naiset $\chi^2 = 33.3$, $p < .001$
Miehet $\chi^2 = 21.5$, $p < .001$

Vuosi 2000: Naiset $\chi^2 = 27.4$, $p < .001$
Miehet $\chi^2 = 29.6$, $p < .001$

Tutkimme korrelaatioilla työstä perheeseen konfliktin kokemisen pysyvyyttä vuoden aikavälillä. Sekä naisilla ($r = .59$, $p < .001$) että miehillä ($r = .57$, $p < .001$) työstä perheeseen konfliktin kokeminen vuonna 1999 oli erittäin merkitsevästi yhteydessä vuonna 2000 koettuun työstä perheeseen konfliktiin. Mitä enemmän naiset ja miehet siis kokivat työstä perheeseen konfliktia vuonna 1999, sitä enemmän he kokivat työstä perheeseen konfliktia myös vuonna 2000.

Työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutoksia vuoden aikavälillä tarkastelimme ristiintaulukoimalla konfliktin kokemisen kolme luokkaa vuosina 1999 ja 2000 (taulukko 4). Niistä naisista ja miehistä, jotka vuonna 1999 eivät kokeneet työstä perheeseen konfliktia, yli 70 % ei kokenut konfliktia myöskään vuonna 2000, mutta neljäsosalla työstä perheeseen konfliktin kokeminen oli lisääntynyt vuoden aikavälillä. Noin puolet jonkin verran työstä perheeseen konfliktia vuonna 1999 kokeneista naisista ja miehistä koki edelleen vuonna 2000 konfliktia jonkin verran. Noin puolella konfliktin kokeminen oli kuitenkin muuttunut: noin kolmasosa ei kokenut konfliktia enää vuonna 2000, mutta vajaa viidennes taas koki konfliktia paljon.

Taulukko 4. Naisten ja miesten työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokset (%) vuoden aikavälillä.

Työstä perheeseen konflikti 1999	Ei koe	Työstä perheeseen konflikti 2000		Yhteensä
		Jonkin verran	Paljon	
Ei koe				
-naiset (n = 86)	73.3	18.6	8.1	100.0
-miehet (n = 91)	72.5	18.7	8.8	100.0
Jonkin verran				
-naiset (n = 48)	33.3	50.0	16.7	100.0
-miehet (n = 54)	35.2	46.3	18.5	100.0
Paljon				
-naiset (n = 26)	15.4	30.8	53.8	100.0
-miehet (n = 42)	26.2	16.7	57.1	100.0

Naiset $\chi^2 = 50.7, p < .001$
Miehet $\chi^2 = 58.1, p < .001$

Myös paljon työstä perheeseen konfliktia kokeneilla oli vuoden aikana tapahtunut muutoksia konfliktin kokemisessa. Naisista yhä hieman yli puolet koki konfliktia paljon vuonna 2000, mutta vajaalla puolella konfliktin kokeminen oli vuoden aikana vähentynyt. Niistä miehistä, jotka kokivat vuonna 1999 paljon työstä perheeseen konfliktia, lähes kaksi kolmasosaa koki konfliktia paljon myös vuonna 2000. Noin neljäsosa niistä miehistä, jotka vuonna 1999 kokivat paljon työstä perheeseen konfliktia, ei kuitenkaan kokenut konfliktia enää vuonna 2000.

Perheestä työhön konfliktin kokeminen. Jaoinme tutkittavat myös perheestä työhön konfliktin kokemisen perusteella kolmeen luokkaan (ei koe, kokee jonkin verran, kokee paljon) samoilla summamuuttujan raja-arvoilla ($ka < 2.51$, $ka = 2.51-3.50$, $ka > 3.50$) kuin työstä perheeseen konfliktin kokemisen. Kuten taulukosta 5 nähdään, vuonna 1999 yksikään naisista ei kokenut paljon perheestä työhön konfliktia ja vuonna 2000 vain yksi nainen tuli luokitelluksi paljon perheestä työhön konfliktia kokeviin. Miesten tilanne oli hyvin samantapainen kuin naisten: yli 90% kuului kumapanakin vuonna ei-konfliktia kokeviin.

Taulukko 5. Naisten (n = 164) ja miesten (n = 194) kokema perheestä työhön –konflikti (%) vuosina 1999 ja 2000.

Perheestä työhön konflikti	1999			2000		
	Ei koe	Jonkin verran	Paljon	Ei koe	Jonkin verran	Paljon
Naiset	98.8	1.2	0.0	98.1	1.3	0.6
Miehet	94.7	3.7	1.6	93.6	5.3	1.1
Vuosi 1999: Naiset $\chi^2 = 152.1$, $p < .001$ Miehet $\chi^2 = 320.5$, $p < .001$			Vuosi 2000: Naiset $\chi^2 = 302.3$, $p < .001$ Miehet $\chi^2 = 308.0$, $p < .001$			

Perheestä työhön konfliktin pysyvyyttä vuoden aikavälillä tarkastelimme korrelaatioilla. Vuonna 1999 naisten ($r = .46$, $p < .001$) ja miesten ($r = .43$, $p < .001$) kokema perheestä työhön konflikti oli yhteydessä erittäin merkitsevästi vuonna 2000 koettuun perheestä työhön konfliktiin.

Myös perheestä työhön konfliktin kokemisen muutosta vuoden aikavälillä tarkastelimme ristiintaulukoimalla vuosien 1999 ja 2000 konfliktin kokemisen kolme luokkaa (taulukko 6). Niistä naisista ja miehistä, jotka eivät vuonna 1999 kokeneet perheestä työhön konfliktia, lähes kukaan ei kokenut konfliktia myöskään vuonna 2000. Koska muut ryhmät koostuivat vain muutamista henkilöistä, muutoksista ryhmästä toiseen ei voida tehdä päätelmiä.

Taulukko 6. Naisten ja miesten perheestä työhön konfliktin kokemisen muutokset (%) vuoden aikavälillä.

Perheestä työhön konflikti 1999	Perheestä työhön konflikti 2000			Yhteensä
	Ei koe	Jonkin verran	Paljon	
Ei koe				
-naiset (n = 86)	98.7	1.3	0.0	100.0
-miehet (n = 91)	94.3	5.7	0.0	100.0
Jonkin verran				
-naiset (n = 48)	50.0	0.0	50.0	100.0
-miehet (n = 54)	85.7	0.0	14.3	100.0
Paljon				
-naiset (n = 26)	-	-	-	-
-miehet (n = 42)	66.7	0.0	33.3	100.0
Naiset $\chi^2 = 79.0$, $p < .001$ Miehet $\chi^2 = 42.7$, $p < .001$				

Perheestä työhön konfliktia ei juurikaan koettu asettamillamme raja-arvoilla, jotka olivat melko tiukat. Sen vuoksi tarkastelimme perheestä työhön konfliktin kokemista myös yksittäisten osioiden tasolla. Koska konfliktin kokemista tutkittiin kahdella väittämällä, tarkastelimme, olivatko tutkittavat edes jomman kumman väittämän kanssa samaa mieltä. Jomman kumman perheestä työhön konfliktia mittaavan väittämän kanssa melko tai täysin samaa mieltä oli vuonna 1999 naisista yhdeksän ja miehistä 18 sekä vuonna 2000 naisista 11 ja miehistä 28.

Taustatekijöiden yhteys konfliktien kokemiseen vuosina 1999 ja 2000

Sukupuolen, työajan, ammattiaseman ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteihin tarkastelimme molempina vuosina kolmisuuntaisella varianssianalyysillä. Teimme kaksi analyysiä, joissa kummassakin ryhmittelevinä muuttujina olivat sukupuoli ja työaika. Ensimmäisessä analyysissä kolmantena ryhmittelevänä muuttujana oli ammattiasema ja toisessa analyysissä kotona asuvien lasten lukumäärä. Asetelma kummassakin analyysissä oli 2 (sukupuoli) x 4 (työaika) x 4 (ammattiasema/kotona asuvien lasten lukumäärä). Muuttujien ryhmät ovat samat kuin tutkittavien taustatiedoissa taulukossa 1.

Teimme kaksi eri analyysia kyseisillä muuttujakombinaatioilla, koska ajattelimme, että ensinnäkin työajalla ja ammattiasemalla sekä toiseksi työajalla ja kotona asuvien lasten lukumäärällä olisi mahdollisesti yhdysvaikutus. Tulokset on koottu taulukoihin 7 ja 8, joista nähdään, että vain yksi yhdysvaikutus oli merkitsevä perheestä työhön konfliktin kohdalla.

Taulukko 7. Sukupuolen, ammattiaseman ja työajan yhteydet (F-arvot) työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteihin vuosina 1999 ja 2000.

	Päävaikutukset			Yhdysvaikutukset			
	Sp	Ammatti- asema	Työ- aika	Sp x Ammatti- asema	Sp x Työ- aika	Ammatti- asema x Työaika	Sp x Ammatti- asema x Työaika
Työstä perheeseen konflikti 1999	2.17	0.93	19.79***	2.00	0.32	0.83	1.01
Työstä perheeseen konflikti 2000	0.19	2.64*	5.28***	1.46	1.91	1.11	0.99
Perheestä työhön konflikti 1999	6.64**	1.75	2.61	0.77	0.20	1.84	0.67
Perheestä työhön konflikti 2000	6.01*	2.84*	0.55	0.71	0.20	1.43	0.22

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

Taulukko 8. Sukupuolen, työajan ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteydet (F-arvot) työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteihin vuosina 1999 ja 2000.

	Päävaikutukset			Yhdysvaikutukset			
	Sp	Työ- aika	Kotona asuvien lasten lkm	Sp x Työaika	Sp x Kotona asuvien lasten lkm	Työaika x Kotona asuvien lasten lkm	Sp x Työaika x Kotona asuvien lasten lkm
Työstä perheeseen konflikti 1999	2.23	20.76***	4.51**	0.24	2.07	0.40	0.66
Työstä perheeseen konflikti 2000	0.03	6.83***	6.80**	2.02	0.99	0.60	1.45
Perheestä työhön konflikti 1999	7.01**	4.06**	6.86***	0.02	2.42	0.81	0.68
Perheestä työhön konflikti 2000	11.59***	1.20	2.37	0.21	2.89*	0.82	1.34

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

Sukupuolen ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteys perheestä työhön konfliktin kokemiseen. Sukupuolella ja kotona asuvien lasten lukumäärällä oli melkein merkitsevä yhdysvaikutus perheestä työhön konfliktin kokemisessa vuonna 2000 (taulukko 8). Tarkempi analyysi osoitti, että miehet, joilla oli yksi kotona asuva lapsi, erosivat perheestä työhön konfliktin kokemisessa erittäin merkitsevästi niistä naisista, joilla oli yksi kotona asuva lapsi. Nämä miehet kokivat siis perheestä työhön konfliktia keskimäärin (ka 1.50) enemmän kuin naiset (ka 1.04).

Vuonna 1999 edellä mainittua yhdysvaikutusta ei ilmennyt, mutta sukupuolella ja kotona asuvien lasten lukumäärällä oli suora merkitsevä yhteys perheestä työhön konfliktin kokemiseen (taulukko 8). Miehet (ka 1.59) kokivat konfliktia keskimäärin enemmän kuin naiset (ka 1.40). Esimerkiksi ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia (ka 1.31), erosivat perheestä työhön konfliktin kokemisessa erittäin merkitsevästi niistä, joilla oli kaksi kotona asuvaa lasta (ka 1.63) ja merkitsevästi niistä, joilla oli kolme tai useampi kotona asuva lapsi. Ne tutkittavat, joilla siis oli kaksi tai useampi kotona asuva lapsi, kokivat perheestä työhön konfliktia enemmän kuin ne tutkittavat, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia.

Kotona asuvien lasten lukumäärällä oli merkitsevä yhteys myös työstä perheeseen konfliktin kokemiseen vuonna 1999. Ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia, erosivat työstä perheeseen konfliktin kokemisen suhteen (ka 2.43) erittäin merkitsevästi niistä, joilla oli kaksi kotona asuvaa lasta (ka 2.89). Eli ne, joilla oli kaksi kotona asuvaa lasta, kokivat työstä perheeseen konfliktia enemmän kuin ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia.

Työajan yhteys konfliktien kokemiseen. Työajalla oli kummassakin analyysissä erittäin merkitsevä yhteys työstä perheeseen konfliktiin sekä vuonna 1999 että vuonna 2000 (taulukot 7 ja 8). Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä Sheffen testillä tarkasteltuna vuonna 1999 yli 45 tuntia viikossa työskentelevät (ka 3.40) erosivat konfliktin kokemisen suhteen erittäin merkitsevästi niistä, jotka työskentelivät alle 35 tuntia (ka 2.04) tai 35-40 tuntia (ka 2.35) viikossa, ja merkitsevästi niistä, jotka työskentelivät 40-45 tuntia viikossa (ka 2.68). Vuonna 1999 yli 45 tuntia viikossa työskentelevät kokivat siis eniten työstä perheeseen konfliktia. Vuonna 2000 yli 45 tuntia viikossa työskentelevät (ka 2.94) erosivat konfliktin kokemisen suhteen erittäin merkitsevästi enää ainoastaan niistä, jotka työskentelivät 35-40 tuntia viikossa (ka 2.52). Merkitsevä työstä perheeseen konfliktin kokemisen ero oli myös 35-40 tuntia (ka 2.52) ja 40-45 tuntia viikossa (ka 3.03) työskentelevien välillä. Vuonna 2000 työstä perheeseen konfliktia kokivat eniten 40-45 tuntia viikossa työskentelevät.

Perheestä työhön konfliktin kokemiseen työajalla oli vuonna 1999 merkitsevä yhteys yksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltuna (taulukko 8). 35-40 tuntia (ka 1.36) viikossa työskentelevät erosivat merkitsevästi konfliktin kokemisessa 40-45 tuntia

(ka 1.66) sekä yli 45 tuntia (ka 1.58) viikossa työskentelevistä. Eniten perheestä työhön konfliktia kokivat 40-45 tuntia viikossa työskentelevät ja vähiten 35-40 tuntia viikossa työskentelevät.

Ammattiaseman yhteys konfliktien kokemiseen. Vuonna 2000 yksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltuna ammattiasema oli merkitsevästi yhteydessä työstä perheeseen konfliktin kokemiseen. Sheffen testillä tarkasteltuna yrittäjät (ka 3.04) erosivat konfliktin kokemisen suhteen erittäin merkitsevästi työntekijöistä (ka 2.57) ja alemmista toimihenkilöistä (ka 2.52). Myös ylempien toimihenkilöiden konfliktin kokeminen (ka 2.72) erosi yrittäjien konfliktin kokemisesta melkein merkitsevästi. Ammattiasema oli merkitsevästi yhteydessä myös perheestä työhön konfliktin kokemiseen vuonna 2000. Yrittäjät erosivat konfliktin kokemisessa (ka 1.51) merkitsevästi alemmista toimihenkilöistä (ka 1.41) ja työntekijöistä (ka 1.48). Eniten sekä työstä perheeseen että perheestä työhön konfliktia vuonna 2000 kokivat siis yrittäjät.

Vuoden 1999 taustatekijöiden yhteydet konfliktien kokemiseen vuoden seurannassa

Tutkimme toistomittausten ANOVAlla sukupuolen ja vuoden 1999 ammattiaseman, työajan ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemiseen vuoden seuranta-aikana. Teimme erilliset analyysit kullekin taustatekijälle, eli tarkastelimme erikseen kunkin taustatekijän yhteyttä konfliktien kokemiseen vuoden seuranta-aika.

Toistomittausten ANOVA kertoo taustatekijäryhmien väliset tasoerot, muutoksen samansuuntaisuuden (ajassa tapahtunut muutosvaikutus) ja muutoksen erisuuntaisuuden (taustatekijöistä riippuva yhdysvaikutus) taustatekijäryhmissä. *Tasoero* tarkoittaa sitä, että taustatekijäryhmät eroavat konfliktien kokemisessa. *Muutosvaikutus* merkitsee konflikteissa tapahtunutta muutosta vuoden aikana, joka ei kuitenkaan riipu taustatekijöistä, vaan ilmenee kaikilla taustatekijäryhmillä samansuuntaisena. *Yhdysvaikutus* taas merkitsee konfliktien kokemisen riippumista taustatekijöistä, mikä mahdollisesti näkyy eri suuntaisina konfliktin kokemisen muutoksina taustatekijäryhmien välillä.

Taulukko 9. Sukupuolen ja vuoden 1999 ammattiaseman, työajan ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteydet työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen vuosien 1999 ja 2000 välillä.

Taustamuuttuja 1999	Työstä perheeseen konflikti					
	1999	2000	Muutos	F-testi (tasoero)	F-testi (muutos)	F-testi (yhdyksvaikutus)
	Ka	Ka				
Sukupuoli	2.56	2.58	+0.02	2.94	0.14	0.06
-nainen (n = 160)	2.48	2.49	+0.01			
-mies (n = 187)	2.64	2.67	+0.03			
Ammattiasema	2.57	2.59	+0.02	4.96**	0.58	0.67
-työntekijä (n = 112)	2.58	2.55	-0.03			
-alempi toimihenkilö (n = 113)	2.40	2.44	+0.04			
-ylempi toimihenkilö (n = 86)	2.64	2.60	-0.04			
-yrittäjä (n = 32)	2.98	3.19	+0.21			
Työaika	2.57	2.59	+0.02	25.57***	2.60	3.26*
-alle 35 h/vko (n = 38)	2.07	2.49	+0.42			
-35-40 h/vko (n = 191)	2.37	2.33	-0.04			
-40-45 h/vko (n = 46)	2.68	2.80	+0.12			
-yli 45 h/vko (n = 66)	3.37	3.26	-0.11			
Kotona asuvien lasten lukumäärä	2.56	2.58	+0.02	7.29**	0.14	0.17
-0 (n = 144)	2.32	2.36	+0.04			
-1 (n = 74)	2.60	2.60	0.00			
-2 (n = 81)	2.92	2.88	-0.04			
-3 tai enemmän (n = 48)	2.63	2.70	+0.07			

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

Sukupuolella, ammattiasemalla ja kotona asuvien lasten lukumäärällä ei ollut tilastollisesti merkitseviä yhdysvaikutuksia työstä perheeseen tai perheestä työhön konflikteihin (taulukko 9 ja 10). Tasoerot olivat samankaltaisia kuin jo edellisissä analyyseissä kävi ilmi. Miehet kokivat perheestä työhön konfliktia naisia enemmän ja yrittäjät kokivat sekä työstä perheeseen että perheestä työhön konflikteja muita ammattiryhmiä enemmän. Kotona asuvien lasten lukumäärän yhteyttä konfliktien kokemiseen tarkastellessa tuli ilmi, että niin työstä perheeseen kuin perheestä työhön konfliktia koki eniten ne tutkittavat, joilla oli kaksi kotona asuvaa lasta. Merkitseviä muutoksia työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemisessa ei näissä ryhmissä seuranta-aikana ollut tapahtunut.

Työajan yhteys konfliktien kokemisen muutokseen. Ainoa tilastollisesti melkein merkitsevä yhdysvaikutus oli työajalla ja työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutoksella (taulukko 9). Työajasta riippuen konfliktin kokemisessa oli siis tutkittavilla

tapahtunut erisuuntaisia muutoksia vuoden aikavälillä. Alle 35 tuntia sekä 40-45 tuntia viikossa työskentelevillä konfliktin kokeminen oli seuranta-aikana lisääntynyt, kun taas 35-40 tuntia ja yli 45 tuntia viikossa työskentelevillä konfliktin kokeminen oli vähentynyt. Työaikaan liittyvät tasoerot ilmenivät sekä työstä perheeseen että perheestä työhön konfliktien kokemisessa siten, että yli 45 tuntia viikossa työskentelevät kokivat konflikteja enemmän kuin muut, mikä myös ilmeni jo aiemmista tuloksista.

Taulukko 10. Sukupuolen ja vuoden 1999 ammattiaseman, työssä vietetyn ajan ja kotona asuvien lasten lukumäärän yhteys perheestä työhön konfliktin kokemisen muutokseen vuosien 1999 ja 2000 välillä.

Taustamuuttuja 1999	Perheestä työhön konflikti					
	1999	2000	Muutos	F-testi (tasoero)	F-testi (muutos)	F-testi (yhdysvaikutus)
	Ka	Ka				
Sukupuoli	1.42	1.40	-0.02	17.45***	0.20	0.52
-nainen (n = 158)	1.28	1.29	+0.01			
-mies (n = 181)	1.54	1.49	-0.05			
Ammattiasema	1.42	1.40	-0.02	8.22**	0.08	0.18
-työntekijä (n = 110)	1.39	1.36	-0.03			
-alempi toimihenkilö (n = 111)	1.29	1.25	-0.04			
-ylempi toimihenkilö (n = 86)	1.52	1.55	+0.03			
-yrittäjä (n = 32)	1.70	1.70	0.00			
Työaika	1.42	1.40	-0.02	6.09***	2.60	1.23
-alle 35 h/vko (n = 38)	1.36	1.39	+0.03			
-35-40 h/vko (n = 189)	1.31	1.33	+0.02			
-40-45 h/vko (n = 45)	1.67	1.50	-0.17			
-yli 45 h/vko (n = 65)	1.62	1.55	-0.07			
Kotona asuvien lasten lukumäärä	1.42	1.40	-0.02	7.19***	1.40	1.56
-0 (n = 141)	1.25	1.32	+0.07			
-1 (n = 73)	1.38	1.32	-0.06			
-2 (n = 81)	1.61	1.54	-0.07			
-3 tai enemmän (n = 48)	1.61	1.51	-0.10			

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

Taustatekijöissä tapahtuneiden muutosten yhteydet konfliktien kokemisen muutoksiin

Koska taustatekijöissä (ammattiasema, työaika, kotona asuvien lasten lukumäärä) oli tapahtunut jonkinlaisia muutoksia vuosien 1999 ja 2000 välillä, tarkastelimme toistomittausten ANOValla näiden muutosten yhteyttä työstä perheeseen ja perheestä

työhön konfliktien kokemisen muutoksiin. Muodostimme eri taustatekijöiden muutosryhmät sekä naisille että miehille ja tutkimme erikseen kunkin taustatekijän ja sukupuolen yhteyttä konflikteihin.

Työajan muutoksen yhteys työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen. Työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutoksella, työajan muutoksella sekä sukupuolella oli melkein merkitsevä kolmisuuntainen yhdysvaikutus ($F(2, 328) = 4.13, p < .05$) (taulukko 11). Jatkoimme analyysia tarkastelemalla yhteyksiä ensin sukupuolen mukaan. Naisilla työssä vietetyn ajan muutoksella ja konfliktin kokemisen muutoksella oli merkitsevä yhdysvaikutus ($F(2, 151) = 6.31, p < .01$), eli työajan muutoksesta riippuen työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokset olivat eri suuntaisia. Niillä naisilla, joilla työaika oli vuoden aikana vähentynyt, oli myös työstä perheeseen konfliktin kokeminen vähentynyt, ja naisilla, joilla työaika oli lisääntynyt, konfliktin kokeminenkin oli lisääntynyt. Tasoero ($F(2, 151) = 4.80, p < .01$) ilmeni naisilla siten, että naiset, joiden työaika oli vuoden aikana lisääntynyt, kokivat vuonna 2000 konfliktia eniten. Miehillä ei ilmennyt vastaavia tilastollisesti merkitseviä tuloksia.

Toiseksi tarkastelimme yhteyksiä työajan muutoksen mukaan. Niiden naisten ja miesten välillä, joiden työaika oli pysynyt samana, oli melkein merkitsevä tasoero ($F(1, 243) = 4.11, p < .05$) työstä perheeseen konfliktin kokemisessa. Miehet, joiden työaika oli vuoden aikana pysynyt samana, kokivat työstä perheeseen konfliktia enemmän kuin naiset, joiden työaika oli pysynyt samana. Niillä naisilla ja miehillä, joiden työaika oli pysynyt samana, työstä perheeseen konfliktin kokemisessa ei seuranta-aikana ollut tapahtunut muutoksia ($F(1, 243) = 0.25, ns$). Niillä naisilla ja miehillä, joilla työaika oli lisääntynyt, oli työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokset eri suuntaisia ($F(1, 37) = 5.43, p < .05$), eli näillä naisilla konfliktin kokeminen oli vuoden aikavälillä lisääntynyt, mikä ilmeni jo aiemmin, ja miehillä konfliktin kokeminen oli taas vähentynyt.

Taulukko 11. Työajan muutosten yhteydet työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen.

Taustamuuttuja	Työstä perheeseen konflikti			F-testi (tasoero)	F-testi (muutos)	F-testi (yhdysvaikutus)
	1999	2000	Muutos			
	Ka	Ka				
Työaika				4.45*a)		2.03c)
<i>Vähentynyt</i>	2.92	2.89	-0.03			
-naiset (n = 20)	3.12	2.83	-0.29	0.35b)	0.68	0.24d)
-miehet (n = 30)	2.79	2.93	+0.14			
<i>Pysynyt samana</i>	2.52	2.49	-0.03			
-naiset (n = 114)	2.42	2.35	-0.07			
-miehet (n = 131)	2.62	2.62	0.00			
<i>Lisääntynyt</i>	2.43	2.71	+0.28			4.13*e)
-naiset (n = 20)	2.43	3.05	+0.62			
-miehet (n = 19)	2.42	2.35	-0.07			

a) työajan muutoksen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

b) sukupuolen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

c) työajan muutoksen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

d) sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

e) työajan muutoksen, sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

Kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen yhteys perheestä työhön konfliktin kokemisen muutokseen. Kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksella, sukupuolella ja perheestä työhön konfliktin kokemisen muutoksella oli melkein merkitsevä ($F(2, 337) = 3.89, p < .05$) kolmisuuntainen yhdysvaikutus (taulukko 12). Näin ollen jatkoimme analyysia tarkastelemalla yhteyksiä ensin sukupuolen mukaan. Miehillä lasten lukumäärän muutoksella ja perheestä työhön konfliktin kokemisen muutoksella oli melkein merkitsevä yhdysvaikutus ($F(2, 181) = 3.18, p < .05$). Eli miehillä konfliktin kokemisen muutos oli eri suuntaista riippuen siitä, oliko kotona asuvien lasten lukumäärä vähentynyt, pysynyt samana vai lisääntynyt. Niillä miehillä, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt, myös konfliktin kokeminen oli vähentynyt. Niillä miehillä, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli taas lisääntynyt, konfliktin kokeminenkin oli lisääntynyt. Naisilla vastaava yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($F(2, 156) = 1.67, ns.$).

Kotona asuvien lasten lukumäärän mukaan yhteyksiä tarkasteltaessa havaittiin, että niillä tutkittavilla, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli seuranta-aikana vähentynyt, sukupuolella ja perheestä työhön konfliktin kokemisen muutoksella oli melkein merkitsevä yhdysvaikutus ($F(1, 24) = 4.69, p < .05$). Tutkittavilla, joilla kotona

asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt, perheestä työhön konfliktin kokemisen muutos riippui siis sukupuolesta. Kuten aiemmin jo todettiin, miehillä konfliktin kokeminen oli vähentynyt. Näillä naisilla konfliktin kokeminen oli vastaavasti lisääntynyt. Sukupuolten väliset tasoerot niissä ryhmissä, joissa kotona asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt ($F(1, 24) = 5.59, p < .05$) ja pysynyt samana ($F(1, 301) = 13.80, p < .001$) olivat samankaltaiset kuin edellisissä analyyseissa, eli miehet kokivat perheestä työhön konfliktia naisia enemmän.

Taulukko 12. Kotona asuvien lasten lukumäärän muutosten yhteydet perheestä työhön konfliktin kokemisen muutokseen.

Taustamuuttuja	Perheestä työhön konflikti					
	1999	2000	Muutos	F-testi (tasoero)	F-testi (muutos)	F-testi (yhdysvaikutus)
	Ka	Ka				
Kotona asuvien lasten lukumäärä				0.24a)		1.11c)
<i>Vähentynyt</i>	1.56	1.37	-0.19			
-naiset (n = 13)	1.23	1.31	+0.08	4.19b)	1.64	0.15d)
-miehet (n = 13)	1.88	1.42	-0.46			
<i>Pysynyt samana</i>	1.40	1.39	-0.01			
-naiset (n = 143)	1.28	1.29	+0.01			
-miehet (n = 160)	1.52	1.49	-0.03			
<i>Lisääntynyt</i>	1.41	1.30	-0.11			3.89*e)
-naiset (n = 3)	1.50	1.00	-0.50			
-miehet (n = 11)	1.32	1.59	+0.27			

a) kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

b) sukupuolen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

c) kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

d) sukupuolen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

e) kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen, sukupuolen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

Ammattiaseman ja kotona asuvien lasten lukumäärän muutosten yhteydet työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen. Ammattiaseman ja kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksilla ei ollut merkitseviä yhteyksiä työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen eivätkä tasoerotkaan olleet merkitseviä (liitetaulukko 1). Keskiarvoja tarkasteltaessa ilmeni, että miehillä, joiden ammattiasema oli vuoden aikana muuttunut, ja naisilla, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli lisääntynyt, oli myös

työstä perheeseen konfliktin kokeminen eniten lisääntynyt, mutta erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Ammattiaseman ja työajan muutosten yhteydet perheestä työhön konfliktin kokemisen muutokseen. Ammattiaseman ja työajan muutosten sekä perheestä työhön konfliktin kokemisen muutoksen välisiä merkitseviä yhdysvaikutuksia ei ilmennyt (liitetaulukko 2). Sen sijaan sukupuolten väliset tasoerot konfliktin kokemisessa olivat erittäin merkitseviä sekä ammattiasemaa että työaikaa koskien. Miehet siis kokivat perheestä työhön konfliktia naisia enemmän riippumatta siitä, oliko ammattiasema vuoden aikana muuttunut vai ei. Työajan muutosta tarkasteltaessa sukupuolten väliset tasoerot perheestä työhön konfliktin kokemisessa ilmenivät siten, että miehet kokivat konfliktia naisia enemmän olipa työssä vietetty aika vuoden aikana vähentynyt, pysynyt samana tai lisääntynyt.

Vuoden 1999 taustatekijöiden, vuonna 1999 ja 2000 koetun työstä perheeseen konfliktin sekä hyvinvoinnin osatekijöiden väliset yhteydet

Muuttujien väliset korrelaatiot on koottu taulukkoon 13. Koska tutkittavat eivät juurikaan kokeneet perheestä työhön konfliktia, emme tarkastelleet sitä näissä analyyseissa. Vuonna 1999 työstä perheeseen konflikti oli naisilla ja miehillä yhteydessä psyykkisiin oireisiin siten, että mitä enemmän konfliktia koettiin, sitä enemmän koettiin myös psyykkisiä oireita. Työstä perheeseen konflikti oli molemmilla sukupuolilla negatiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen. Mitä enemmän konfliktia koettiin, sitä tyytymättömämpiä oltiin työhön. Vuonna 2000 edellä mainitut yhteydet olivat samankaltaiset.

Vuonna 1999 koettu työstä perheeseen konflikti oli naisilla ja miehillä erittäin merkitsevästi yhteydessä vuonna 2000 koettuun työstä perheeseen konfliktiin. Mitä enemmän konfliktia siis koettiin vuonna 1999, sitä enemmän konfliktia koettiin myös vuonna 2000. Konfliktin kokeminen oli näin ollen erittäin pysyvää. Myös hyvinvoinnin osatekijät (psyykkiset oireet, parisuhdetyytyväisyys, työtyytyväisyys) olivat hyvin pysyviä vuoden aikavälillä. Vuonna 1999 koettu hyvinvointi oli erittäin merkitsevästi yhteydessä vuonna 2000 koettuun hyvinvointiin kaikilla tarkastelemillamme osa-alueilla. Mitä paremmaksi hyvinvointi koettiin vuonna 1999, sitä paremmaksi se koettiin myös vuonna 2000.

Vuonna 1999 koettu työstä perheeseen konflikti oli naisilla merkitsevästi yhteydessä vuonna 2000 koettuihin psyykkisiin oireisiin, mutta ei muihin vuoden 2000 hyvinvoinnin osatekijöihin. Miehillä vuonna 1999 koettu työstä perheeseen konflikti ei korreloinut vuoden 2000 hyvinvoinnin osatekijöiden kanssa. Miehillä kotona asuvien lasten lukumäärä oli melkein merkitsevästi ja parisuhdetyytyväisyys merkitsevästi yhteydessä vuoden 2000 psyykkisiin oireisiin. Mitä enemmän miehillä oli kotona asuvia lapsia ja mitä tyytymättömpiä he olivat parisuhteeseensa vuonna 1999, sitä enemmän heillä oli psyykkisiä oireita vuonna 2000. Vuoden 1999 psyykkiset oireet olivat naisilla erittäin merkitsevästi ja miehillä melkein merkitsevästi yhteydessä vuonna 2000 koettuun työtyytyväisyyteen. Mitä enemmän heillä siis oli psyykkisiä oireita vuonna 1999, sitä tyytymättömpiä he olivat työhönsä vuonna 2000.

Naisilla vuoden 1999 psyykkiset oireet olivat negatiivisesti merkitsevästi yhteydessä vuonna 2000 koettuun parisuhdetyytyväisyyteen. Mitä enemmän naisilla oli psyykkisiä oireita vuonna 1999, sitä tyytymättömpiä he olivat parisuhteeseensa vuonna 2000. Myös vuoden 1999 parisuhdetyytyväisyys oli naisilla merkitsevästi yhteydessä vuoden 2000 työtyytyväisyyteen. Mitä tyytyväisempiä he olivat parisuhteeseensa vuonna 1999, sitä tyytyväisempiä he olivat myös työhönsä vuonna 2000. Työtyytyväisyys vuonna 1999 oli naisilla erittäin merkitsevästi yhteydessä parisuhdetyytyväisyyteen vuonna 2000. Mitä tyytyväisempiä he olivat työhönsä vuonna 1999, sitä tyytyväisempiä he olivat parisuhteeseensa vuonna 2000.

Taulukko 13. Muuttujien väliset korrelaatiot naisilla ja miehillä.

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1999											
1. Koulutus											
2. Kotona asuvien lasten lukumäärä	.00	-.08	.07	.24**	-.15	-.07	-.02	.23**	-.08	-.10	.03
3. Työaika	-.06		.09	.08	-.02	.00	.07	.09	.01	-.04	.03
4. Työstä perheeseen konflikti	-.02	.21**		.36***	.15	.03	.01	.23**	.14	.11	-.01
5. Psykkiset oireet	-.05	.20**	.31***		.24**	-.09	-.17*	.59***	.25**	-.08	-.14
6. Parisuhdetyytyväisyys	-.06	.15*	.17*	.27***		-.27***	-.41***	.16*	.58***	-.22**	-.34***
7. Työtyytyväisyys	.07	-.06	.02	-.03	-.10		.28***	-.03	-.14	.70***	.22**
2000		-.01	-.01	-.22**	-.42***	.02		-.13	-.26**	.31***	.55***
8. Työstä perheeseen konflikti	-.09	.23**	.28***	.57***	.24**	-.10	-.18*		.30***	-.09	-.19*
9. Psykkiset oireet	-.03	.17*	.05	.14	.53***	-.21**	-.24**	.27***		-.08	-.30***
10. Parisuhdetyytyväisyys	-.01	-.02	.08	.09	-.11	.64***	-.05	.02	-.23**		.17*
11. Työtyytyväisyys	.11	-.03	.11	-.11	-.17*	.09	.58***	-.22**	-.27***	.01	

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

Naisten korrelaatiot ovat diagonaalin yläpuolella ja miesten korrelaatiot alapuolella.

Vuonna 2000 koetun hyvinvoinnin selittyminen vuoden 1999 taustatekijöillä sekä vuosina 1999 ja 2000 koetulla työstä perheeseen konfliktilla

Tarkastelimme hierarkkisella regressioanalyysillä vuonna 2000 koettujen psyykkisten oireiden, parisuhdetyytyväisyyden ja työtyytyväisyyden selittymistä vuoden 1999 taustatekijöillä sekä vuosina 1999 ja 2000 koetulla työstä perheeseen konfliktilla. Kontrolloimme taustamuuttujat, ja kaikissa analyyseissa muuttujien toleranssiarvot olivat suurempia kuin 0.60 ja VIF (variation inflation factor) –arvot pienempiä kuin 1.65. Muuttujien välillä ei siis havaittu liiallista multikollinearisuutta.

Vuonna 2000 koetun työtyytyväisyyden selittäjät. Vuonna 2000 koettua työtyytyväisyyttä ennusti erittäin merkitsevästi (32%) vuonna 1999 koettu työtyytyväisyys: mitä tyytyväisempiä oltiin työhön vuonna 1999, sitä tyytyväisempiä siihen oltiin myös vuonna 2000 (taulukko 14). Lisäksi vuoden 2000 työtyytyväisyyttä selitti (2%) merkitsevästi vuonna 2000 koettu työstä perheeseen konflikti. Mitä vähemmän koettiin työstä perheeseen konfliktia, sitä tyytyväisempiä oltiin työhön. Lopullinen malli selitti vuonna 2000 koettua työtyytyväisyyttä 34%.

Vuonna 2000 koetun parisuhdetyytyväisyyden selittäjät. Vuoden 2000 parisuhdetyytyväisyyttä selitti erittäin merkitsevästi (45%) vuoden 1999 parisuhdetyytyväisyys (taulukko 15). Mitä tyytyväisempiä tutkittavat olivat parisuhteeseensa vuonna 1999, sitä tyytyväisempiä he olivat parisuhteeseensa myös vuonna 2000. Vuosina 1999 ja 2000 koettu työstä perheeseen konflikti ei selittänyt vuoden 2000 parisuhdetyytyväisyyttä, mutta sukupuoli selitti parisuhdetyytyväisyyttä melkein merkitsevästi (2 %) siten, että miehet olivat parisuhteeseensa tyytyväisempiä kuin naiset. Vuonna 2000 koettua parisuhdetyytyväisyyttä lopullinen malli selitti 45%.

Taulukko 14. Vuonna 2000 koetun työtyytyväisyyden selittyminen vuoden 1999 taustatekijöillä sekä vuosina 1999 ja 2000 koetulla työstä perheeseen konfliktilla.

Selittäjät	Työtyytyväisyys 2000		
	β	R^2	ΔR^2
Riippumattomat muuttujat			
Askel 1			
1. Työtyytyväisyys 1999	.57***	.32***	.32***
Askel 2			
1. Työtyytyväisyys 1999	.56***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	-.08		
3. Koulutus	.05		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	-.04		
5. Työaika	.07	.33***	.01
Askel 3			
1. Työtyytyväisyys 1999	.56***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	-.08		
3. Koulutus	.06		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	-.03		
5. Työaika	.08		
6. Työstä perheeseen konflikti 1999	-.03	.33***	.00
Askel 4			
1. Työtyytyväisyys 1999	.55***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	-.08		
3. Koulutus	.06		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	-.02		
5. Työaika	.09		
6. Työstä perheeseen konflikti 1999	.05		
7. Työstä perheeseen konflikti 2000	-.16**	.34***	.02**

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

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

Taulukko 15. Vuonna 2000 koetun parisuhdetyytyväisyyden selittyminen vuoden 1999 taustatekijöillä sekä vuosina 1999 ja 2000 koetulla työstä perheeseen konfliktilla.

Selittäjät	Parisuhdetyytyväisyys 2000		
	β	R^2	ΔR^2
Riippumattomat muuttujat			
Askel 1			
1. Parisuhdetyytyväisyys 1999	.67***	.45***	.45***
Askel 2			
1. Parisuhdetyytyväisyys 1999	.66***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	.09*		
3. Koulutus	.01		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	-.01		
5. Työaika	.08	.46***	.02*
Askel 3			
1. Parisuhdetyytyväisyys 1999	.66***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	.09*		
3. Koulutus	.00		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	-.01		
5. Työaika	.07		
6. Työstä perheeseen konflikti 1999	.01	.46***	.00
Askel 4			
1. Parisuhdeytyytyväisyys 1999	.66***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	.09*		
3. Koulutus	.00		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	-.01		
5. Työaika	.07		
6. Työstä perheeseen konflikti 1999	.02		
7. Työstä perheeseen konflikti 2000	-.02	.45***	.00

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

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

Vuonna 2000 koettujen psyykkisten oireiden selittäjät. Vuonna 2000 koettuja psyykkisiä oireita ennusti erittäin merkitsevästi (30%) myös vuonna 1999 koetut psyykkiset oireet, eli mitä enemmän psyykkisiä oireita koettiin vuonna 1999, sitä enemmän niitä koettiin myös vuonna 2000. Vuonna 2000 koettu työstä perheeseen konflikti selitti erittäin merkitsevästi (3%) vuoden 2000 psyykkisiä oireita: mitä enemmän siis konfliktia koettiin, sitä enemmän koettiin myös psyykkisiä oireita (taulukko 16). Vuonna 1999 koettu työstä perheeseen konflikti ei ennustanut vuoden

2000 psyykkisiä oireita. Yhteensä lopullinen malli selitti vuonna 2000 koettuja psyykkisiä oireita 33%.

Taulukko 16. Vuonna 2000 koettujen psyykkisten oireiden selittyminen vuoden 1999 taustatekijöillä sekä vuosina 1999 ja 2000 koetulla työstä perheeseen konfliktilla.

Selittäjät	Psyykkiset oireet 2000		
	β	R^2	ΔR^2
Riippumattomat muuttujat			
Askel 1			
1. Psyykkiset oireet 1999	.55***	.30***	.30***
Askel 2			
1. Psyykkiset oireet 1999	.54***		
2. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	-.05		
3. Koulutus	.01		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	.07		
5. Työaika	-.01	.30***	.01
Askel 3			
1. Psyykkiset oireet 1999	.53***		
2. Sukupuoli	-.05		
3. Koulutus	.00		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	.06		
5. Työaika	-.03		
6. Työstä perheeseen konflikti 1999	.05	.30***	.00
Askel 4			
1. Psyykkiset oireet 1999	.52***		
2. Sukupuoli	-.06		
3. Koulutus	.00		
4. Kotona asuvien lasten lukumäärä	.05		
5. Työaika	-.04		
6. Työstä perheeseen konflikti 1999	-.06		
7. Työstä perheeseen konflikti 2000	.22***	.33***	.03***

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

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

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokeminen sekä konfliktien kokemisen pysyvyys vuoden aikavälillä. Lisäksi tarkastelimme työstä perheeseen konfliktin kokemisesta aiheutuvia hyvinvointiseurauksia. Tutkimus rajattiin henkilöihin, jotka olivat sekä vuonna 1999 että 2000 työssä käyviä ja parisuhteessa eläviä (n = 358). Heistä miehiä ja naisia oli suunnilleen saman verran.

Tutkimus osoitti, että noin puolet tutkittavista koki työstä perheeseen konfliktia sekä vuonna 1999 että vuonna 2000. Sen sijaan perheestä työhön konfliktia koki tutkittavista ainoastaan muutama prosentti. Työstä perheeseen konfliktin kokeminen oli siis molempina vuosina yleisempää kuin perheestä työhön konfliktin kokeminen, kuten oletimmekin. Tämä tulos oli yhteneväinen monien aiempien tutkimustulosten kanssa (Frone, Russell & Cooper, 1992b; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992). Lisäksi konfliktien kokeminen oli seuranta-aikana kohtalaisen pysyvää, eli ne, jotka kokivat konflikteja vuonna 1999, kokivat todennäköisesti niitä myös vuotta myöhemmin. Myös tämä tulos oli odotusten mukainen ja vastaa aiempaa kuuden kuukauden seuranta-tutkimustulosta (Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999).

Eaglen, Milesin ja Icenoglen (1997) sekä Fronen ym. (1992b) tutkimuksessa ilmeni, että perheen rajat ovat joustavammat kuin työn rajat siinä mielessä, että työrooli pääsee helpommin häiritsemään perheroolia kuin päinvastoin. Tämä voisi osaltaan selittää sitä, että myös tämän tutkimuksen mukaan työstä perheeseen konfliktia koetaan enemmän kuin perheestä työhön konfliktia. Toisaalta, vaikka ihmiset yleensä arvoja kysyttäessä asettavat perheen työn edelle, voi näiden arvojen toteuttaminen käytännössä olla usein hankalaa. Työtehtävät koetaan velvollisuutena ja niiden suorittaminen voi tapahtua perheen kustannuksella. Perheeltä odotetaan joustavuutta, koska voidaan pelätä esimerkiksi irtisanomista, jos työtehtävistä tai työajoista tingitään.

Työstä perheeseen konfliktin kokemisessa ei sukupuolten välillä ollut kumpanakaan vuonna eroja, mutta perheestä työhön konfliktin kokeminen erosi sukupuolten välillä vuonna 1999 siten, että miehet kokivat perheestä työhön konfliktia naisia enemmän.

Lisäksi vuonna 2000 ne miehet, joilla oli yksi kotona asuva lapsi kokivat perheestä työhön konfliktia yksilapsisia naisia enemmän. Kinnusen ja Maunon (1998) suomalaisille tehtyyn tutkimukseen perustuva hypoteesimme, jonka mukaan konfliktien kokemisessa ei ole sukupuolten välisiä eroja, sai näin ollen osittaista tukea. Sen sijaan se, että miehet kokivat perheestä työhön konfliktia naisia enemmän vuonna 1999, ei ollut hypoteesimme mukainen, ja oli päinvastainen joihinkin aikaisempiin tutkimustuloksiin verrattuna (esim. Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991).

Yksi selitys sille, miksi miehet kokivat tässä tutkimuksessa perheestä työhön konfliktia naisia enemmän voi löytyä sukupuolen mukaisen rooliodotusten teorian kautta. Nykyään miehet sitoutuvat yhä enemmän jaettuun vanhemmuuteen ja ottavat vastuuta sekä kotitöistä että lastenhoidosta ja –kasvatuksesta, eli on syntynyt niin sanottu uusi isätyyppi (Huttunen, 1994). Koska miehet siis viettävät enemmän aikaa omalle sukupuolelleen vastakkaisessa roolissa ja tilanne on heille suhteellisen uusi, voi tämä johtaa siihen, että perheen koetaan jossain määrin häiritsevän työtä.

Ammattiasema oli vuonna 2000 yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön konfliktien kokemiseen siten, että yrittäjät kokivat konflikteja muita ammattiasemaryhmiä enemmän. Yrittäjillä voi olla muita ammattiryhmiä enemmän vaikeuksia jakaa työ- ja perhe-elämä, koska yrittäminen on yleensä kokonaisvaltaista ja aikaa vievää, ja yrittäjät ovat yleensä hyvin sitoutuneita työhönsä. Työpäivät ovat pitkiä, vastuuta on paljon ja töitä viedään usein kotiinkin. Niinpä yrittäjät voivat helposti kokea sekä työn häiritsevän perhettä että perheen häiritsevän työtä. Erityisesti naisilla onkin todettu oman yrityksen töiden ja kodin töiden yhdistämisen olevan ongelmallista (Kovalainen, 1990). Kyse voi olla esimerkiksi lastenhoidon järjestämisen ongelmista tai rooliristiriidoista perheenäidin ja yrittäjä roolien välillä.

Tuloksemme, jonka mukaan yli 45 tuntia viikossa työskentelevät kokivat työstä perheeseen konfliktia muita työaikaryhmiä enemmän vuonna 1999 vastaa aikaisempia tutkimustuloksia (esim. Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek ym., 1991) sekä hypoteesiamme siitä, että viikottaisen työtuntien lisääntyessä työstä perheeseen konfliktin kokemisen on todettu lisääntyvän. Sen sijaan se, että vuonna 2000 työstä perheeseen konfliktia kokivat eniten 40-45 tuntia viikossa työskentelevät, ei vastannut hypoteesiamme. Hypoteesimme perheestä työhön konfliktin kokemisen ja työajan

yhteydestä ei myöskään toteutunut: konfliktin kokeminen ei johdonmukaisesti lisääntynyt työajan lisääntyessä.

Työajan muutos ja sukupuoli olivat yhteydessä työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen siten, että naisilla, joiden työaika oli vuoden aikana vähentynyt, oli konfliktin kokeminenkin vähentynyt. Lisäksi niillä naisilla, joiden työaika oli vuoden aikana lisääntynyt, myös konfliktin kokeminen oli lisääntynyt. Tulokset vastasivat hypoteesiamme ja ovat yhdenmukaisia rationaalisen mallin kanssa. Päinvastainen rationaalisen mallin kanssa taas se tulos, että miehillä, joiden työaika oli vuoden aikana lisääntynyt, työstä perheeseen konfliktin kokeminen oli vähentynyt.

Tulosta voisivat kuitenkin selittää Karasekin työn vaativuusvaikutusmahdollisuusmalli sekä tutkimustulos (Duxbury ym., 1994), jonka mukaan miehillä on suurempi kontrolli aikansa jakamisesta. Näin ollen saattaa olla, että työajan lisääntyminen on seurausta ajan tietoisesta kontrolloinnista. Miehet siis ovat voineet tietoisesti lisätä työaikaansa saadakseen tarvittavat työtehtävät suoritettua, minkä seurauksena työn ehkä koetaan häiritsevän vähemmän perhe-elämää. Toisaalta, koska työtehtävien piirteet on yhdistetty aikaan perustuvaan työstä perheeseen konfliktin kokemiseen, kyse voi olla siitä, että vaikka työaika on lisääntynyt, myös työtehtävien mielekkyys on lisääntynyt. Tällöin voi myös kokemus työn perhettä häiritsevistä vaikutuksesta vähentyä.

Kotona asuvien lasten lukumäärä oli yhteydessä työstä perheeseen konfliktin kokemiseen vuonna 1999. Ne, joilla oli kaksi kotona asuvaa lasta, kokivat työstä perheeseen konfliktia enemmän kuin ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia, tai joilla oli enemmän kuin kaksi kotona asuvaa lasta. Tämä tulos on osittain yhdenmukainen aikaisempien tutkimustulosten (esim. Aryee, 1992; Bedeian, Burke & Moffet, 1988; Kinnunen, 1996) kanssa. Tuloksemme ei vastaa aikaisempia tutkimustuloksia siinä mielessä, että konfliktin kokeminen lisääntyi lasten lukumäärän kasvun myötä ainoastaan siihen asti, kun perheessä oli kaksi kotona asuvaa lasta. Kotona asuvien lasten lukumäärän kasvaessa kahta suuremmaksi työstä perheeseen konfliktin kokeminen väheni.

Todennäköisesti yhden lapsen hoitaminen koetaan kahden lapsen hoitamista helpommaksi, jolloin myös työhön käytetyn ajan sovittaminen perheen tarpeisiin koetaan

helpommaksi. Toisaalta aikaan perustuvan työstä perheeseen konfliktin kokemisen väheneminen lasten lukumäärän kasvaessa kahta suuremmaksi voi selittyä sillä, että esimerkiksi päivähoitojärjestelyihin kiinnitetään enemmän huomiota. Useamman lapsen oletetaan vaativan tehokkaampia järjestelyjä työn ja perheen yhteensovittamiseksi, ja nämä järjestelyt voivat vähentää työstä perheeseen konfliktin kokemista. Myös organisaatiot voivat joustaa suurperheellisten työntekijöiden työaikajärjestelyissä.

Perheestä työhön konfliktin ja kotona asuvien lasten lukumäärän välinen yhteys ilmeni siten, että vuonna 1999 ne tutkittavat, joilla oli kaksi tai useampi kotona asuva lapsi, kokivat perheestä työhön konfliktia enemmän kuin ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia. Tulos vastaa näin ollen aiempia tutkimustuloksia (esim. Higgins ym., 1994; Kinnunen, 1995b; Voydanoff, 1988; Voydanoff & Kelly, 1984), joiden mukaan myös perheestä työhön konfliktin kokeminen lisääntyy kotona asuvien lasten lukumäärän kasvaessa. Lasten lukumäärän kasvaessa perhe vie siis entistä enemmän vanhempien aikaa, mikä häiritsee työelämää.

Perheestä työhön konfliktin kokemisen muutoksen ja kotona asuvien lasten lukumäärän muutosta tarkastellessa ilmeni, että miehillä, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt, oli myös perheestä työhön konfliktin kokeminen vähentynyt, ja niillä miehillä, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli lisääntynyt, oli konfliktin kokeminenkin oli lisääntynyt. Yllättäen taas niillä naisilla, joilla kotona asuvien lasten lukumäärä oli vähentynyt, perheestä työhön konfliktin kokeminen oli vuoden aikana lisääntynyt. Tämä hypoteesimme vastainen tulos voi olla seurausta esimerkiksi siitä, että lasten muuttaessa pois kotoa perhevelvollisuuksista huolehtimisen oletetaan vievän vähemmän aikaa, jolloin järjestelyihin perheen ja työn yhteensovittamiseksi ei ehkä panosteta kuten aikaisemmin.

Naisilla ja miehillä työstä perheeseen konflikti oli negatiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä vuonna 1999 ($r = -.17$ naiset, $r = -.22$ miehet) että vuonna 2000 ($r = -.19$ naiset, $r = -.22$ miehet). Molemmilla sukupuolilla työstä perheeseen konflikti oli yhteydessä myös psyykkisiin oireisiin vuosina 1999 ($r = .24$ naiset, $r = .27$ miehet) ja 2000 ($r = .30$ naiset, $r = .27$ miehet). Mitä enemmän konfliktia siis koettiin, sitä tyytymättömämpiä oltiin työhön ja sitä enemmän koettiin psyykkisiä oireita. Voimakkaimmin konflikti oli yhteydessä psyykkisiin oireisiin. Nämä tulokset

vastaavatkin Allenin ym. (2000) katsauksessa saatuja painotettuja keskiarvokorrelaatioita ($r = -.24$ työtyytyväisyys, $r = .29$ psyykkiset oireet). Aikaisemmissa tutkimuksissa (Beatty, 1996; O'Driscoll ym., 1992) työstä perheeseen konfliktin ja psyykkisten oireiden välinen yhteys on havaittu useammin naisilla kuin miehillä, mutta tutkimuksessamme samanaikainen yhteys havaittiin molemmilla sukupuolilla.

Naisilla vuoden 1999 työstä perheeseen konflikti oli yhteydessä vuoden 2000 psyykkisiin oireisiin ($r = .25$). Regressioanalyysissä vuoden 1999 työstä perheeseen konflikti ei kuitenkaan ennustanut vuonna 2000 koettua hyvinvointia, mutta vuoden 2000 työstä perheeseen konflikti selitti 2 % vuonna 2000 koetusta työtyytyväisyydestä ja 3 % vuoden 2000 psyykkisistä oireita, kun molemmissa analyyseissa edellisen vuoden kokemukset oli kontrolloitu. On luonnollista, että työstä perheeseen konfliktin kokeminen on yhteydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen sekä heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin. Alentunut työtyytyväisyys ja psyykkinen oireilu voivat puolestaan heikentää yksilön työpanosta, ja siksi organisaatioidenkin olisi tärkeää omalta osaltaan helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista esimerkiksi työajan joustoilla.

Se, että työstä perheeseen konfliktin kokeminen ei ollut yhteydessä parisuhdetyytyväisyyteen, oli mielestämme hieman odottamatonta. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että parisuhde on, tai sitä pidetään, erillisenä elämän osa-alueena, eikä työstä perheeseen konflikti ja parisuhdetyytyväisyys vaikuta toisiinsa. On myös mahdollista, että työstä perheeseen konflikti ja parisuhdetyytyväisyys ovat epäsuorasti yhteydessä toisiinsa jonkin välittävän muuttujan kautta. Tutkimuksessamme psyykkiset oireet ja työtyytyväisyys korreloivat yhtäältä parisuhdetyytyväisyyden ja toisaalta työstä perheeseen konfliktin kanssa. Tästä voisi päätellä esimerkiksi, että psyykkiset oireet ja/tai työtyytyväisyys välittävät konfliktin ja parisuhdetyytyväisyyden välistä suhdetta.

Tutkimustuloksia tulkitessa on otettava huomioon, että aineisto kerättiin kyselymenetelmällä, jossa käytettiin itsearviointia. Tämä asettaa tulkinnoille tiettyjä rajoituksia. Itsearvioinnit, esimerkiksi konfliktien kokemisesta, voivat olla virheellisiä, jos vastaajat ovat pyrkinneet antamaan todellista myönteisemmän kuvan itsestään sekä kyvystään yhteensovittaa työ- ja perhe-elämä. Kyselyyn tosin vastattiin nimettömänä, joten tällaiselle vastauspyrkimykselle ei oletettavasti ollut syytä. Tutkimustuloksia yleistettäessä on syytä ottaa huomioon, että tutkittavista yli kolmannes kuului 45-54

vuotiaitten ikäryhmään, ja että suurin osa heistä eli avioliitossa. Sosioekonomiselta asemaltaan tutkittavat edustivat työelämän eri ammattiasemia. Näin ollen tutkimustulokset voidaan oletettavasti yleistää lähinnä suomalaisiin, yleisimmin avioliitossa eläviin, keski-ikäisiin työntekijöihin.

Vahvin puoli tutkimuksessamme oli se, että se tehtiin pitkittäisasetelmalla. Niinpä pystyimme tarkastelemaan asioiden syy-seuraussuhteita paremmin kuin poikkileikkausasetelmalla tehdyissä tutkimuksissa. Saimme tietoa esimerkiksi konfliktien kokemisen pysyvyydestä sekä konfliktien aiheuttamien hyvinvointiseurauksien ennustettavuudesta. Tutkimuksessamme työstä perheeseen konfliktin kokeminen ei kuitenkaan ennustanut hyvinvointiseurauksia vuoden seuranta-aikana, vaikkakin naisilla vuoden 1999 työstä perheeseen konflikti ja vuoden 2000 psyykkiset oireet olivat yhteydessä toisiinsa. Frone ym. (1997) uskovat, että työstä perheeseen konfliktin kokemisen hyvinvointivaikutukset ilmenevät neljää vuotta lyhyemmällä aikavälillä. Tästä voitane päätellä, että työstä perheeseen konfliktin hyvinvointiseuraukset ilmenevät joko vuotta lyhyemmällä aikavälillä tai vuotta pidemmällä, mutta neljää vuotta lyhyemmällä aikavälillä.

Voi myös olla, että työstä perheeseen konfliktilla ei ole pidempiaikaisia seurauksia, vaan konfliktin kokeminen ja alentunut hyvinvointi ilmenevät samanaikaisesti, kuten useissa aikaisemmissa poikkileikkaustutkimuksissa (esim. Adams ym. 1996; Thomas & Ganster, 1995) sekä tässä tutkimuksessa on todettu. Tällaisista tutkimustuloksista on kuitenkin vaikea tehdä johtopäätöksiä siitä, mikä on syy ja mikä seuraus. Kuten Kellowayn ym. (1999) tutkimuksesta on saatu viitteitä, on mahdollista, että työstä perheeseen konfliktin kokeminen onkin seurausta alentuneesta hyvinvoinnista.

Vaikka käyttämämme eri analyysimenetelmät tuottivat osittain samoja tutkimustuloksia, jokainen analyysi toi kuitenkin jotakin uutta informaatiota. Saatua tutkimustuloksia voidaankin pitää luotettavina, koska ne ilmenivät monissa analyyseissa. Tutkittavan aiheen monipuolinen tarkastelu eri näkökulmista käsin myös syvensi tietämystämme aihealueesta.

Tarkastelimme tutkimuksessamme ainoastaan aikaan perustuvia työstä perheeseen ja perheestä työhön konflikteja. Lähestymällä tutkimusongelmia myös kuormittuneisuuden perustuvan konfliktinäkökulman kautta, voisi esimerkiksi perheestä

työhön konfliktia ilmetä enemmän kuin tutkimuksessamme. Jotta konfliktien kokemisesta ja niiden seurauksista saataisiin laajempaa tietoa, olisi hyödyllistä tarkastella työn ja perheen vuorovaikutusta kaikista konfliktityypeistä käsin.

Koska pitkittäistutkimuksia työn ja perheen vuorovaikutuksesta on tähän mennessä tehty hyvin vähän, olisi jatkossa hyvä keskittyä enemmän myös vuorovaikutusta koskevan seurantatutkimuksen tekemiseen. Pitkittäisasetelmissä olisi myös hyvä käyttää eripituisia seuranta-aikoja muutamasta kuukaudesta useisiin vuosiin, jotta saataisiin tietoa siitä, millä aikavälillä konfliktien kokemisen mahdolliset seuraukset ilmenevät. Näin olisi mahdollista suunnitella myös interventioita konfliktien kokemisen ja niiden hyvinvointiseurausten vähentämiseksi.

Tämä tutkimus vahvisti työn ja perheen vuorovaikutuksen moniulotteisuuden. Vuorovaikutukseen on yhteydessä useita eri tekijöitä, jotka sekä yhdessä että erikseen vaikuttavat vuorovaikutuksessa syntyneiden konfliktien kokemiseen. Tämän vuoksi työn ja perheen laaja-alainen tutkiminen on hyvin tärkeää. Tämä tutkimus vahvisti sen, että työn ja perheen vuorovaikutuksessa ilmenevät konfliktit ovat yhteydessä niin yksilön kokemaan psyykkiseen hyvinvointiin kuin työssä koettuun tyytyväisyyteen. Lisäksi työn ja perheen vuorovaikutus vaikuttaa sekä perheiden että organisaatioiden toimintaan, jotka molemmat ovat tärkeitä tekijöitä koko yhteiskunnan hyvinvoinnissa.

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*, 76, 60-74.
- Alho, K (1994). Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen. Teoksessa K. Lindström (toim.), *Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Barling, J., & MacEwen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573-583.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 233-251.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Carlson, D.S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67, 965-982.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449-466.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.

- 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.
- Edwards, J.R. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M.R., Russell, M., & Barnes, G.M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Pervallence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Galinsky, E., Bond, T., & Friedman, D. E. (1993). *National study of the changing work force*. New York: Families and Work Institute.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Goldberg, D. P., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccionelli, M., Gureje, O., & Rutter, C. (1997). The validity of two versions of the GHQ in the Who study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27, 191-197.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 23-44.

- Greenglass, E. R., Pantony, K. L., & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress, and social support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 23-44.
- 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., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinovitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gutek, B. A. & Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Huttunen, J. (1994). Isyys ja miehisuus: Isä perhepsykologisessa tutkimuksessa. Teoksessa J. Virkki (toim.), *Ydinperheestä yksilöllistyviin perheisiin* (s. 46-66). Porvoo: WSOY.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial of perspective*. Dallas: Scott, Foresman.
- Kalimo, R. (1987). Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu* (s. 50-72). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Kauppinen-Toropainen, K., & Kandolin, I. (1991). Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. *Työ ja Ihminen*, 5(3), 295-312.

- 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(4), 337-346.
- Kinnunen, U. (1996). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.), *Lapsesta aikuiseksi* (s. 56-58). Jyväskylä: Atena Kustannus oy.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoiden kokemana. *Psykologia*, 32, 105-115.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995b). Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. *Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja* 5.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Nätti, J., Happonen, M., Kalliolahti, M., Kelhämä, A., & Mauno, S. (2000). Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. *Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja* 12.
- Kline, M., & Cowan, P. A. (1988). Re-thinking the Connections Among "Work" and "Family" and Well-Being. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 61-90.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kovalainen, A. (1990). Naisyrittäjän kuva. Teoksessa I. Jahnukainen (toim.), *Uudistuva pienyrittäjä* (s. 65-77). Jyväskylä: Weilin+Göös.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lindström, K. (1993). Psykkinen kuormitus. *Työ ja Ihminen*, 7, lisänumero 2, 111-141.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M. d. Dunnette (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (s.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62-79.

- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, 244-254.
- 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*, 82, 400-410.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- 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.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Vartiainen, M. (1989). JDS – Job Diagnostic Survey – katsaus menetelmään. Teollisuustalous ja työpsykologia. *Teknillisen korkeakoulun raportti nro 112*.
- Voydanoff, P. (1988a). Work and family: A review and expanded conceptualization. Teoksessa Goldsmith, E. B. (toim.), *Work and family, theory, research, and applications*. Sage Publications.
- Voydanoff, P. (1988b). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P., & Kelly, R. F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the family*, 46, 881-892.
- Wiersma, U. J., & Van den Berg, P. (1991). Work-home conflict, family climate and domestic responsibilities among men and women in dual earner families. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1207-1217.

Willinger, B. (1993). Resistance and change: College men's attitudes toward family and work in the 1980s. Teoksessa J. Hood (toim.), *Men, work and family*, (s.108-130).

Liitetaulukko 1. Ammattiaseman ja lasten lukumäärän muutosten yhteydet työstä perheeseen konfliktin kokemisen muutokseen.

Taustamuuttuja	Työstä perheeseen konflikti					
	1999	2000	Muutos	F-testi (tasoero)	F-testi (muutos)	F-testi (yhdyksvaikutus)
	Ka	Ka				
Ammattiasema				0.17a)		2.06c)
<i>Pysynyt samana</i>	2.57	2.56	-0.01			
-naiset (n = 134)	2.47	2.47	0.00	2.96b)	1.59	0.08d)
-miehet (n = 159)	2.66	2.64	-0.02			
<i>Muuttunut</i>	2.52	2.71	+0.19			1.22e)
-naiset (n = 26)	2.56	2.60	+0.04			
-miehet (n = 28)	2.49	2.81	+0.32			
Kotona asuvien lasten lukumäärä				1.45f)		0.17h)
<i>Vähentynyt</i>	2.35	2.28	-0.07			
-naiset (n = 14)	2.14	2.17	+0.03	2.49g)	0.06	0.04i)
-miehet (n = 13)	2.56	2.41	-0.15			
<i>Pysynyt samana</i>	2.57	2.60	+0.03			
-naiset (n = 143)	2.52	2.52	0.00			
-miehet (n = 163)	2.62	2.67	+0.05			
<i>Lisääntynyt</i>	2.76	2.88	+0.12			0.30j)
-naiset (n = 3)	2.22	2.56	+0.34			
-miehet (n = 11)	2.91	2.97	+0.06			

a) ammattiaseman muutoksen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

b) sukupuolen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

c) ammattiaseman muutoksen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

d) sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

e) ammattiaseman muutoksen, sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

f) kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

g) sukupuolen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

h) kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

i) sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

j) kotona asuvien lasten lukumäärän muutoksen, sukupuolen ja työstä perheeseen konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

(Kaksisuuntaisten yhdysvaikutusten ja tasoerojen F-arvot sen jälkeen, kun tilastollisesti ei-merkitsevä kolmisuuntainen yhdysvaikutus on poistettu.)

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

Liitetaulukko 2. Ammattiaseman ja työajan muutosten yhteydet perheestä työhön konfliktin muutokseen.

Taustamuuttuja	Perheestä työhön konflikti					
	1999	2000	Muutos	F-testi (tasoero)	F-testi (muutos)	F-testi (yhdyksvaikutus)
	Ka	Ka				
Ammattiasema				0.05a)		0.45c)
<i>Pysynyt samana</i>	1.42	1.40	-0.02			
-naiset (n = 133)	1.29	1.27	-0.02	17.47***b)	0.02	0.51d)
-miehet (n = 156)	1.54	1.50	-0.04			
<i>Muuttunut</i>	1.37	1.40	+0.03			0.75e)
-naiset (n = 26)	1.21	1.35	+0.14			
-miehet (n = 28)	1.52	1.46	-0.06			
Kotona asuvien lasten lukumäärä				0.38f)		0.80h)
<i>Vähentynyt</i>	2.35	2.28	-0.07			
-naiset (n = 20)	2.14	2.17	+0.03	16.39***g)	1.28	0.34i)
-miehet (n = 30)	2.56	2.41	-0.15			
<i>Pysynyt samana</i>	2.57	2.60	+0.03			
-naiset (n = 113)	2.52	2.52	0.00			
-miehet (n = 128)	2.62	2.67	+0.05			
<i>Lisääntynyt</i>	2.76	2.88	+0.12			1.07j)
-naiset (n = 20)	2.22	2.56	+0.34			
-miehet (n = 19)	2.91	2.97	+0.06			

a) ammattiaseman muutoksen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

b) sukupuolen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

c) ammattiaseman muutoksen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

d) sukupuolen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

e) ammattiaseman muutoksen, sukupuolen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

f) työajan muutoksen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

g) sukupuolen tasoeron merkitsevyys (F-testi)

h) työajan muutoksen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

i) sukupuolen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

j) työajan muutoksen, sukupuolen ja perheestä työhön konfliktin muutoksen yhdysvaikutus (F-testi)

(Kaksisuuntaisten yhdysvaikutusten ja tasoerojen F-arvot sen jälkeen, kun tilastollisesti ei-merkitsevä kolmisuuntainen yhdysvaikutus on poistettu)

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