

**TYÖN JA PERHEEN
MYÖNTEINEN VUOROVAIKUTUS**

**Armi Hartikainen
Pro gradu-tutkielma
Johtaminen
Taloustieteiden tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2009
Ohjaajat:
Anna-Maija Lämsä
Pertti Jokivuori**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Tekijä Armi Hartikainen	
Työn nimi TYÖN JA PERHEEN MYÖNTEINEN VUOROVAIKUTUS	
Oppiaine Sociologia ja johtaminen (yhteisgradu)	Työn laji Pro Gradu
Aika Syksy 2009	Sivumäärä 96
<p>Tiivistelmä - Abstract</p> <p>Työn ja perheen vuorovaikutus on useimmiten käsitetty kielteiseksi, vääjäämättä konfliktiin johtavaksi suhteeksi. Perheystävällisten organisaatioiden teoriassa on keskitytty minimoimaan työntekijöiden kokemaa työn ja perhe-elämän välistä konfliktia ja siitä seuraavia negatiivisia vaikutuksia. Työelämän näkökulmasta eri elämäntilanteiden välinen synergia on ollut korkeintaan yllättävä lopputulos, mutta ei teoreettisesti perusteltu lähtökohta. Työ ja perhe voivat kuitenkin myös tukea toisiaan eli olla myönteisessä vuorovaikutuksessa. Tässä Pro gradu-tutkielmassa tavoitteena on paikallistaa työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen yhteydessä olevia tekijöitä analysoimalla kvantitatiivisin menetelmin Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa - projektin keväällä 2007 kerättyä aineistoa. Projektissa mukana olivat Suomi, Ruotsi, Britannia, Hollanti, Saksa, Portugali, Unkari ja Bulgaria. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin neljän eri palvelusektorin (telecom, vähittäiskauppa, sairaala ja pankki- ja vakuutusalan) organisaatioiden työntekijöiden kokemuksia työstä sekä työn ja muun elämän suhteesta.</p> <p>SPSS-ohjelman avulla suoritettavat varianssianalyysit osoittivat, että naiset, perheelliset ja esimiesasemassa olevat kokivat muita työntekijöitä enemmän työn ja perheen tukevan toisiaan. Kun aineistoon sovellettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia hierarkkisen regressioanalyysin avulla, jossa vakioitiin myös erilaisten taustamuuttujien vaikutus työn ja perheen synergian kokemukseen, saatu kuva ilmiöstä muuttui. Havaittiin, että taustatekijöillä (sukupuoli, perhetilanne, sosioekonominen asema) ja työn vaatimuksilla ei ollut yhteyttä työn ja perheen synergian kokemukseen, kun huomioon otettiin työn voimavaratekijät. Toisin sanoen, jos työntekijä koki voivansa oppia uutta ja käyttää luovuutta työssään ja sai sosiaalista tukea kollegoiltaan ja esimiehiltään, ei työn aikapaineilla, epävarmuudella työn jatkumisesta ja organisaatiokulttuurin urakeskeisyydellä ollut synergiaa heikentävää vaikutusta. Edellä mainitut tulokset olivat samankaltaisia kaikissa kahdeksassa Euroopan maassa. Sitä vastoin, maat erosivat toistaan koetun synergian suhteen, Portugalissa työntekijät raportoivat eniten työn ja perheen tukevan toisiaan, kun taas Saksassa vähiten, Suomen sijoituessa välimaastoon. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli yhdessä kontrollimuuttujien kanssa pystyi selittämään työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen vaihtelusta keskimäärin vain vajaat 13 prosenttia, eniten Isossa-Britanniassa (20%) ja vähiten Saksassa, Alankomaissa ja Ruotsissa (10%).</p>	
Asiasanat: työ-perhe synergia, työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus, työn vaatimusten ja voimavarojen malli, perheystävällinen organisaatio	
Säilytyspaikka	Jyväskylän yliopisto / Taloustieteiden tiedekunta

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	4
1.1 Työelämän muutos edellyttää työntekijöiltä uudenlaisia (?) valmiuksia	6
1.2 Kontekstina palveluala ja Eurooppa	7
1.3 Tutkimuksen tavoitteet	8
2 TYÖN JA PERHEEN RAJA-AITOJA KAATAMASSA	11
2.1 Oman elämänsä roolipelaajat (eli rooliteoriasta).....	12
2.2 Työn ja perheen suhde siirtymismallien avulla tulkittuna.....	12
2.3 Ekologinen systeemitteoria.....	13
3 TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSEN TEORIOITA	15
3.1 Työn ja perheen tasapaino – myyttinen metafora.....	15
3.2 Moniroolisuus ahdistaa –negatiivisesta vuorovaikutuksesta.....	17
3.3 Moniroolisuus vahvistaa – positiivinen näkökulma	18
3.4 Myönteisen vuorovaikutuksen käsitteitä	19
4. PERHEYSTÄVÄLLINEN ORGANISAATIO.....	23
4.1 Perhe-epäystävällisen työn piirteitä.....	24
4.2 Perheystävällisen työn piirteitä.....	25
4.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	27
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	29
5.1 Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa -aineisto	29
5.2 Mitä aineistolta kysytään?	31
5.3 Työn ja perheen synergian mittari.....	33
5.4 Työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavat mittarit	38
5.5 Metodit	40
6. TYÖN JA PERHEEN MYÖNTEINEN VUOROVAIKUTUS EUROOPPALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN RAPORTOIMANA.....	43
6.1 Taustatekijöiden yhteys työn ja perheen synergian kokemukseen.....	44
6.2 Työpaikan ja – aseman yhteys työn ja perheen synergiaan.....	54
6.3 Työ ottaa, työ antaa?.....	60
6.3.1 Työn vaatimukset -esteitä synergialle?.....	60
6.3.2 Voimavarat työssä -synergian mahdollistajia?	64
6.3.3 Työn vaatimukset ja voimavarat eri Euroopan maissa.....	68
7. KESKUSTELUA KESKEISIMMISTÄ TULOKSISTA	74
7.1 Taustaltaan erilaiset, kokemuksiltaan samankaltaiset	74
7.2 Voimavarat organisaation synergiaetuna.....	76
7.3 Huomio oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin	78
7.4 Perheystävällisyyden määritelmään tilaa työn ja perheen synergialle?.....	79
Tutkimuksen arviointia.....	81
Jatkotutkimustarpeita.....	82
Lähteet:	84
Liitetaulukot	90
Kuvioliitteet.....	95

1. JOHDANTO

”Lopettakaa sota – sota työn ja perheen välillä”

Tämä avaus on oppivasta organisaatiosta kirjoittaneen Peter Sengen (1994, 307) ehdotus organisaatioiden kehittämiseksi. Sengen näkemys haastaa yleisen käsityksen, jonka mukaan työntekijän perheellisyys merkitsee työelämälle vain riskejä ja kuluja, näin erityisesti naistyöntekijöiden kohdalla. Perhe ja työ kamppailevat yksilön rajallisista voimavaroista ja vievät henkilöstön huomiota, aikaa ja energiaa työn ulkopuolelle, heikentäen työsuoritusta. Siten perhe-elämä, erityisesti sen velvoitteista aiheutuvat häiriöt, on pyritty häivyttämään työelämästä sosiaalipoliittisten ja yritysten perheystävällisten käytäntöjen avulla. Senge (emt.) ei kuitenkaan näe perheellisyyttä vain häivyttävänä häiriötekijänä, vaan tuo esille työntekijän yksityiselämän resurssina, avaimena tuloksellisuuden parantamiseen. Voisivatko työ ja perhe olla liittolaisia, ei pelkästään vihollisia? (Greenhouse & Powell 2006).

Työn ja perheen vihollisuuksia ovat ylläpitäneet kokemukset yksityiselämän ja työelämän vaatimusten ja odotusten välisestä päällekkäisyydestä. Keskusteluissa ristiriitakokemukset ilmenevät huolena kiristyneestä työtahdistista ja ilmiön sosiaalisista seurauksista. Uuden talouden vaatimukset ovat kovat niin naisille kuin miehillekin. Kyse ei ole pelkästään työaikojen pidentymisestä, vaan työelämän ote ihmisten elämäkokonaisuudesta näyttää voimistuneen myös muulla tavoin (esim. Salmi 2004). Kapitalismikriitikko Richard Sennettin (2002) mukaan uuden kapitalismin muokkaama työelämä määrittää pitkälle myös muun sosiaalisen toiminnan luonnetta. Keskustelu sosiaalisesti kestävästä työelämästä kiteytyy pohdintoihin, siitä uhkaako työ syrjäyttää pehmeämmät yhteisölliset arvot. Keskustelemme lasten pahoinvoinnista (ks. esim. Bardy ym. 2001) ja vanhemmuuden hukassa olemisesta (Jokinen 2005).

Työn ja perheen ristiriidan korostaminen peittää alleen ne äänet, jotka puhuvat työn ja perheen keskinäisen tuen mahdollisuudesta. Työolotutkimuksen (2003) mukaan suomalaisista äideistä (69 %) ja isistä (63 %) eli noin kaksi kolmesta perheellisestä vastaajasta sanoo jaksavansa paremmin, kun on kodin ulkopuolella työssä (Tammelin 2008, 93). Heidän mielestään työ siis auttaa lasten kanssa toimiessa. Turpeinen ja Toivanen (2008, 94) haastattellessaan työntekijöitä havaitsivat, ettei työ ole ainoastaan taloudellinen pakko, vaan se on myös resurssi. Työntekijöiden mielestä

elämänalueet täydentävät toisiaan. Työ tarjoaa sosiaalisia aikuissuhteita ja kotiin verrattuna erilaista sisältöä elämään ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Lisäksi työ tuo ryhtiä, järjestystä ja säännöllisyyttä elämään. Vastaavasti perhe voi olla ”henkireikä”, työstä irrottaja, joskus myös pienten lasten vanhemmille ainoa paikka missä kahvin saa juoda lämpöisenä. Lisäksi sekä työn että perheen koettiin tarjoavan resursseja ongelmatilanteiden selvittämiseen.

Myös Sengen ajatus perustui tämän kaltaisille henkisen hyvinvoinnin yhteyksille työntekijän tuottavuuteen. Mutta voisivatko työ ja perhe tukea toisiaan, ei pelkästään affektisesti, vaan myös instrumentaalisesti eli konkreettisten taitojen ja tietojen kautta, kuten Edwards ja Rothbard (2000) sekä Greenhouse ja Powell (2006) ehdottavat? Crouterin tutkimuksessa (1984) työntekijät kertoivat oppineensa työssään vuorovaikutustaitoja, jotka olivat osoittautuneet hyödyllisiksi myös kotona (Greenhouse & Powell 2006). Rudermanin tutkimusryhmä (2002) puolestaan havaitsi työssäkäyvien perheellisten raportoivan hyödyntävänsä työssään monenlaisia kodin piirissä opittuja taitoja: tehokasta tehtävien organisointia (*multitasking*), erilaisten ihmisten ja näkemysten ymmärrystä, kykyä kehittää ja ohjata, motivoida ja alaisiaan sekä kollegoitaan. Lisäksi työssäkäyvät olivat olevansa kärsivällisempiä lasten kanssa toimiessa sekä voivansa hyödyntää henkilökohtaista taustaansa ja sosiaalisia suhteitaan työssään. Työhön liittyvissä koulutuksissa työntekijät voivat myös oppia taitoja ristiriitojen ratkaisemiseen, joista on hyötyä myös perhe-elämässä (Carlson ym. 2006).

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

1.1 Työelämän muutos edellyttää työntekijöiltä uudenlaisia (?) valmiuksia

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, 24, 183) viitaten Cappellin ja kollegoiden teokseen *Change at work* (1997), kuvaavat työelämän muutoksen yleisiä kehityssuuntia näin: Työntekijöille asetetut vaatimukset ovat kasvaneet, mutta työpaikan varmuus on vähentynyt. Asiakkaiden vaatimukset joustavasta palvelusta on kasvanut aiheuttaen muutospaineita palvelualalle. Samoiten työntekijöiltä odotetaan uudenlaisia valmiuksia, kuten joustavuutta, valmiutta kouluttautua ja kykyä oppia nopeasti uutta ja sopeutua. Myös uudenlaisia sosiaalisia valmiuksia edellyttävä verkostoituminen ja tiimityöskentely haastavat vanhoja työn organisoinnin muotoja ja niiden ympärille rakentuneita sosiaalisia käytäntöjä. Mutta ovatko kaikki nämä vaaditut valmiudet todellakin täysin uudenlaisia? Vai ovatko ne vain yleensä feminiinisinä pidettyjä, talouselämässä ennen varjoon jääneitä taitoja, jotka henkilöstön muodostuessa kilpailutekijäksi, nousevat huomion keskipisteeksi? Palveluammateissa näitä taitoja on tarvittu ennenkin.

Yksi merkittävimmistä työelämän muutoksista on työn siirtyminen teollisuudesta palvelualoille (Lehto & Sutela 2008, 9). Trendi on havaittavissa koko Euroopassa. Palvelualojen kasvaneen nopeasti henkilömäärältään ja tätä nykyä yli kolmasosa elinkeinorakenteesta kuuluu palveluihin (Korvajärvi 2004). Euroopan ammatillisen koulutuksen kehityskeskukseen, CEDEFOP:in tuoreen arvion (2008) mukaan jatkaa kasvuaan seuraavan vuosikymmenen aikana. Nyt kasvava osa tuotannosta onkin immateriaalisia palveluja, joita tuotetaan ja kulutetaan välittömässä vuorovaikutuksessa (Julkunen 2008, 141). Aito palvelu sisältääkin henkilöiden välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota – aivan kuten perhe-elämäkin.

Tutkimuskohteena työn ja perheen vuorovaikutus ja palveluala muodostavat mielenkiintoisen yhdistelmän. Perhe on mielletty naisten alueeksi, samoin hoivan ja palvelun ammatit. Työmarkkinoillakin naiset sijoittuvat tekemään kotityömäisiä asioita, kodin- lasten- ja vanhustenhoitoa, siis huolenpitoa, tunteita ja esteettisyyttä vaativia töitä. Raija Julkusen (2008, 155–161) mukaan nämä työt eivät naisvaltaisia pelkästään tilastollisesti, vaan myös niiden sisältöihin liittyviä merkityksiä tuotetaan kulttuurisesti. Naiset näyttävät kuin luonnostaan

solahdavan “heille sopiviin” palvelu- ja hoivatöihin, huolehtimaan, kommunikoidaan, kuuntelemaan ja pitämään yllä arjen jatkuvuuksia. Näitä naisten kulttuurisia taitoja ei pelkästään pidetä itsestään selvinä, kotona sosialisatiossa opittuina, vaan Julkusen (emt.) mukaan niitä myös käytetään yritysten kilpailun välineenä. On huomattu, että kilpailukyvyn ehtoina uudessa taloudessa merkityksellisen roolin saavat kieli- ja vuorovaikutustaidot, vaativan asiakaspalvelun hallinta ja ristiriitojen käsittelyn ja sovittelun taito. Feminiinisiä attribuutteja, yhteistyötä, vuorovaikutusta, hoivaamista ja läsnäoloa arvokkaampana työelämässä usein silti pidetään maskuliinisuuteen liitettäviä ominaisuuksia; rationaalisuutta, riippumattomuutta, laskennallisuutta ja selkeitä tuloksia. Naiset itse eivät kuitenkaan ajattele heihin liitettyjä taipumuksia vain feminiinisuuden piirteinä, vaan taitoina, aitoina kompetensseina (Julkunen 2008).

Palvelutyöstä puhutaan usein myös tunnetyönä. Tunnetyö taitoineen ainakin implisiittisesti liitetään useimmiten naisiin. Tunnetyökään ei ole pelkästään kuluttavaa ja itsehillintää vaativaa empatian jakamista omista pinnalle pyrkivistä tunnetiloista huolimatta, kuten Hochschild väittää kuuluisassa tutkimuksessaan *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Julkunen (2008, 147) mukaan emotionaalinen työ voi rikastuttaa tekijän persoonaa tavalla, jota työ ilman emotionaalista ulottuvuutta ei tarjoa. Bill Jordanin teesi on, ettemme vieläkään ymmärrä palvelu- ja vuorovaikutustalouden luonnetta ja sen roolia ihmisten hyvinvoinnin lähteenä (Julkunen 2008, 140). Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään hyvinvoinnista, vaan myös millä tavalla työntekijät kokevat työnsä ja yksityiselämän ja näiden väliset suhteet vuorovaikutustaloudessa.

1.2 Kontekstina palveluala ja Eurooppa

Palvelualan työntekijät muodostavat tässä hyvän kohteen, sillä palveluala on sekä määrällisessä kasvussa että sisäisessä muutoksessa. Palvelusektoria tässä tutkimuksessa edustavat IT/telecom, pankki- ja vakuutusalan, sairaalan ja vähittäiskaupan organisaatiot kahdeksassa eri Euroopan maassa. Kasvava kilpailu ja siirtymä kohti 24 tunnin ja 7 päivän palvelutarjontaa koskettaa alaa ohjaavaa toiminnanlogiikkaa ja siten myös työntekijöitä. Pankki- ja vakuutusalan työ on Päivi Korvajärven (2004, 176) mukaan muuttunut perinteisestä palvelusta enemmän kohti itsenäistä ja vastuullista myyntityötä, jossa tietotekniikan keskeisyys korostuu nostaten työn vaatimustasoa.

Verkkopankkien ja automaattien kautta asiakkaat voivat palvella itse itseään mihin vuorokauden aikaan tahansa. Puhelinoperaattoreiden (telecom) ja muiden yritysten uudet call centerit, puhelin- ja yhteyspalvelukeskukset ovat uusi ja nopeasti kasvava ala (emt., 159). Niiden tavoitteena on hoitaa yrityksen asiakaspalvelu ja kenties myös osa suoramyynnistä ja – markkinoinnista. Palvelukeskuksilla on myös paineita vastata asiakkaiden ongelmiin ympäri vuorokauden. Myös vähittäiskauppojen aukiolojen laajentamisesta kiistellään julkisessa keskustelussa. Tehostamis- ja säästöpainesta johtuen julkiset hyvinvointipalvelujen organisaatiot ovat alkaneet soveltaa liike-elämästä tuttuja tekniikoita ja puhetapoja (Julkunen 2008, 143); toimintoja yksityistetään ja ulkoistetaan, palveluja kuluttavat asiakkaat, tavoitteet ja budjetti vaativat toiminnan tehostamista ja neuvontaa voi saada myös puhelimen kautta. Yhteistä kaikille näille toimialoille 24/7-tendenssin lisäksi on töiden kiinnittyminen aikaan ja paikkaan. Työhön tultava vuorojen määrittäminen aikoina eikä työntekijä voi itse päättää missä mieluiten työnsä tekisi. Esimerkiksi kaupan kassoja tarvitaan eniten aikoina, jolloin muut työssäkäyvät pääsevät ostoksille.

Vaikka puhumme talouden globalisaatiosta, yli rajojen leviävistä toimintatavoista ja monikansallisista yrityksistä ja työelämän muutoksesta ikään kuin yleismaailmallisina ilmiöinä, toimialat eri maissa kohtaavat nämä muutokset eri tahdissa. Saman alan työ ei välttämättä ole samanlaista eri maissa työntekijän näkökulmasta.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työn ja perheen yhteensovittamisen laiminlyötyä näkökulmaa, työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta, sitä miten eri elämäalueet voivat tukea toisiaan. Kuten johdannossa tuotiin esille, työelämän kehittämisen ja muutoksen tueksi ja ymmärtämiseksi tarvitaan myös tutkimustietoa, ei pelkästään konfliktia vähentävistä tekijöistä, vaan myös työ ja perhe-elämän myönteisen vuorovaikutuksen edellytyksistä. Konfliktinäkökulman hallitessa työn ja perheen suhteiden tutkimuksen paradigmaa (Hill 2005), työn ja perheen keskinäisen tuen käsitteellistäminen ja empiirinen tutkimus ovat jääneet kehittelyä vaille (Frone 2003; Parasuraman & Greenhouse 2002).

Perhe- ja työelämän keskinäisen tuen mahdollisuuksia vertaillaan eri Euroopan maassa. Tutkimuksen aineistossa mukana on kahdeksan maata eri puolilta Eurooppaa: pohjoisesta Suomi ja Ruotsi, Keski-Euroopasta Iso-Britannia, Alankomaat ja Saksa, etelästä Portugali ja Itä-Eurooppaa edustavat Unkari ja Bulgaria. Tässä tutkimuksessa maavertailua hyödynnetään lähinnä kuvailevalla tasolla. Selittävälle, syvällisemmälle tasolle eteneminen olisi haasteellista, sillä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen tutkimusta ei ole aiemmin tehty vertailevasta näkökulmasta ja siten sopivasta teoriakehyksestä ei ole esimerkkiä. Työn ja yksityiselämän vuorovaikutusta on tutkittu tasapainon (*work-life balance*) näkökulmasta vertailevasti käyttäen Esping-Andersenin hyvinvointiregiimejä (ks. esim. Crompton & Lyonette 2006; Van der Lippe ym. 2006). Näissä tutkimuksissa havaittuja maiden välisiä eroja työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksissa on selitetty maiden eritasoisilla perhepoliittisilla tuilla, perhepäivähoidolla sekä kulttuurisidonnaisilla käsityksillä kotitöiden jakamisesta sukupuolten kesken. Jakoa hyvinvointivaltioregiimeihin kritisoineet ovat jaotelleet maita sukupuoliregiimeihin (Van der Lippe ym. 2006) tai tuotantoregiimeihin ja työllisyysregiimeihin (Gallie 2007). Työ-yksityiselämä balanssi on kuitenkin luonteeltaan erilainen selitettävä ilmiö eikä mikään näistä aiemmin esitetyistä työn ja perheen vuorovaikutuksen kehyksistä tunnu yksiselitteisesti sopivan myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen.

Siksi analyysissä suhtaudun mahdollisiin maiden välisiin eroihin kuten Crompton & Lyonette (2006) vertailevassa tutkimuksessaan: kyse on eräänlaisesta yhteiskunnallisesta vaikutuksesta (*societal effect*), joka voi nousta esiin vertailtaessa maita jonkin ilmiön esiintymisen suhteen. Lähestymistavan avulla voidaan tutkia missä määrin ”universaaliksi” käsitettyyn ilmiöön vaikuttavatkin kulttuuriset arvot ja poliittiset toimet. Toisin sanoen, keskeisestä on havainnoida säilyykö joku tietty maakohtainen ero olemassa vielä senkin jälkeen, kun joukko muita asiaan vaikuttavia tekijöitä on vakioitu. ”Maatekijän” tutkiminen ei kuitenkaan ehdottomasti edellytä tarkkoja analyysieja millä tavalla maiden erilaiset kulttuuriset ja poliittiset piirteet vaikuttavat tutkittavana olevaan ilmiöön. Maa kulkee siis analyysissä mukana yhtenä kontrolloitavana muuttujana, mutta eri maiden välille mahdollisesti syntyvien erojen ei väitetä johtuvan kyseisestä yhteiskunnallisesta kontekstista ja sen piirteistä.

Tutkimuksessani yhdistyvät siis monet elementit, joista toiset korostuvat ja toiset jäävät taustalle. Tutkielman teoriaosassa tarkastelen miten työn ja perheen vuorovaikutusta on aiemmin tutkittu ja mihin tässä tutkimuskentässä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen teoria sijoittuu. Vaikka käyn läpi aihepiirin tutkimusperinnettä laajemminkin, painopiste on työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen taustan selvittämisellä ja kentällä esiintyneiden kilpailevien käsitteiden erittelyllä. Näin ollen osa teoriaosassa lyhyesti esillä olleista viitekehyksistä jäävät analyysissä hyödyntämättä. Niiden esittely kuitenkin puoltaa paikkaansa tutkimuskentän hahmottamisen vuoksi. Toiseksi teoriaosassa keskustelen siitä miksi työn piirteet ja organisaatiokulttuuri liitetään työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tämä siksi, että organisaatiotutkimus on kärsinyt työn ja perheen vuorovaikutuksen positiivisen näkökulman puuttumisesta ja keskittymisestä tuottavuuden kasvattamiseen vain häiriöitä (kuten perheellisten poissaoloja, sairaslomia, urakatkoksia) tutkimalla. Näihin teoriakeskusteluihin pyrin vastaamaan empiirisessä osiossa, jossa pengotaan *Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa*- surveyaineistoa¹ kvantitatiivisin menetelmin. Tavoitteena on hahmottaa miten eritaustaiset eurooppalaiset palvelualan työntekijät kokevat työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen arjessaan. Lisäksi tarkastelen onko työn heille asettamilla vaatimuksilla ja toisaalta voimavaroilla yhteyttä näiden eri elämäntilanteiden keskinäisen tuen kokemukseen. Lopussa keskustelen teemoittain tärkeimmistä tuloksista ja lisäksi arvioin tutkimuksen mahdollisia puutteita.

¹ Aineiston esittely ks. luku 5.1

2 TYÖN JA PERHEEN RAJA-AITOJA KAATAMASSA

Modernisaatioprosessi eriytti agraarisessa yhteiskunnassa yhteen nivoutuneina kulkeneet elämäalueet, sijoittaen perheen yksityiseen ja palkkatyön julkiseen. Talcott Parsons funktionalistinen teoria esitti, että organisaation ja perheyksikön toiminnan kannalta ideaalisiin tuloksiin päästäisiin työnjaolla, jossa mies huolehtii taloudellisesta toimeentulosta ja vaimo kodin ja lasten hoidosta. Samalla vahvistettiin sukupuolittunutta käsitystä työnjaosta, jossa naiset sitoutuvat enemmän kodinhoitoon ja miehet työelämään. Kodin ja ansiotyön rajasta tuli sosiaalinen normi, jota vain kansalliset hätätilat ovat onnistuneet hämärtämään.

Malli vahvisti elämäalueiden eroa toisistaan, mutta työelämässä työntekijän näkeminen erillisenä yksityiselämästään on osoittautunut merkittäväksi hankausta aiheuttavaksi ajattelumalliksi. Työpaikalla työntekijä nähdään vain työntekijänä, jolloin katsotaan, etteivät työn ulkopuoliset asiat vaikuta työn suorittamiseen. (Julkunen ym. 2004). Talcott Parsonsin mukaan perheet on suljettu organisaation ulkopuolelle, sillä niiden ajatellaan olevan antiteesi trendille kohti rationalisaatiota, kapitalistisen markkinajärjestelmän sydäntä (Salmi 2004, 129). Erottelu yksityiseen ja julkiseen ja sukupuolittunut työnjako on tuottanut maskuliinisen mallin hyvästä työntekijästä. Tunnetun työelämän tutkijan Susan Lewisin (1996, 4) mukaan traditionaaliseen työn malliin sekä organisaatiokulttuureihin on melkoisen juurtuneena näkemys työntekijän ideaalityypistä, miehestä leivänhankkijana (*male breadwinner*): miestyöntekijä, joka koulutuksen jälkeen osallistuu kokopäivätyön muodossa työelämään aina eläkeikään saakka, ilman perhe-elämään liittyviä myönnytyksiä tai keskeytyksiä. Malliin ihannetyöntekijästä liittyy valmius olla käytettävissä työasioihin koska vain ja pitkät työtunnit ovat merkki sitoutumisesta työhön, kun taas jos asettaa perheen etusijalle työn sijaan, on vähemmän motivoitunut työntekijä (esim. Lewis 1996; Gambles ym.. 2006).

Yhteiskunnalliset muutokset, kuten esimerkiksi naisten invaasio työelämään, työvoiman diversiteetin kasvu ja toisaalta miesten lisääntynyt osallistuminen kodin- ja lastenhoitoon ovat paljastaneet perinteisen (mies)työntekijän mallin. Työnantaja ei voi olettaa, että palkatulla henkilöllä olisi lapsista huolehtiva ”vaimo” kotona, joka häivyttää yksityiselämän vaatimukset ja

mahdollistaa työn ehdoilla toimimisen. Työn ja perheen on huomattu asettavan ehtoja toisilleen, mistä johtuen on täytynyt löytää uudenlaisia tapoja käsittää työn ja perheen suhde.

2.1 Oman elämänsä roolipelaajat (eli rooliteoriasta)

Työelämässä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamisen lähtökohta onkin nähdä työntekijän elämä kokonaisuutena ja perinteisimmin tämä on mahdollistunut rooliteorian kautta. Kohnin ja Schoolerin (1982) mukaan kriittisessä empiirisessä työn sosiologiassa ajateltiin, että työtä ei voi jättää tehtaan portille vaan sen pitkä käsivarsi ulottuu koko elämän kognitiivisena ja sosiaalisena oppimisena, persoonallisuuden ja elämäntyylin rakentumisena (Julkunen 2000, 226). Työntekijän näkeminen kokonaisuutena on tärkeää myös tutkijoille Parker and Hall, jotka (1993) esittävät, että työroolien lisäksi yksilöillä on identiteetit ja myös roolit työn ulkopuolella (hoivan antajina lapsille tai omaisille, vapaaehtoistyöntekijöinä) ja yksilöt tuovat myös identiteettinsä ja roolinsa mukanaan työpaikoilleen joka päivä (Lewis 1996, 10). Roolit eivät siis ole vain viitta, jonka voi halutessaan vaihtaa, vaan niissä kerääntyneet tiedot, taidot ja kokemukset kulkeutuvat elämänalueelta toiselle.

2.2 Työn ja perheen suhde siirtymismallien avulla tulkittuna

Toinen työn ja perheen vuorovaikutusta tutkinut teoriasuuntaus on keskittynyt tutkimaan, millä tavalla yksilöt pyrkivät hallitsemaan elämänalueiden rajapintoja. Toisin sanoen, mukautuvatko he täysin yksityisen ja julkisen erotteluun ja pitävät nämä roolit tiukasti erillään vai pyrkivätkö he integroimaan ja elämään rooleissa rinta rinnan. Klassisin teoria työn ja perhesuhteiden toisiinsa vaikuttavuudesta on Sinikka Vanhalan (2005, 201–202) esittämä Evansin ja Bartolome'n klassinen typologia (myös Salmi 2004, 113–114). Kyse on teoretisoinnista, jonka avulla voi tutkia sitä miten eri tavoilla työ-perhe/yksityiselämän kombinaatiot voi kokea. Typologiassa on kuusi erilaista työn ja perheen vuorovaikutuksen suhdetta; riippumaton, siirtymä- tai läikkymä (spill over), konflikti-, kompensointi sekä instrumentaalinen että integratiivinen suhde. *Riippumaton* suhde tarkoittaa, että työ ja perhe ovat täysin erillään toisistaan; toisin sanoen suhdetta työn ja perheen välillä ei ole eikä näiden elämänalueiden tapahtumilla ole seurausvaikutuksia toisiinsa. Tämä voi johtua yksilön tietoisesta pyrkimyksestä pohtia työasioita

vain töissä ja käsitellä perheasioita vain kotona (Rantanen & Kinnunen 2005, 231; ks. myös *erillisyysteoria* Zedeck 1992, 9-10). *Läikkymäsuhteen* (spillover) mallissa työn ja perheen nähdään asettavan ehtoja ja mahdollisuuksia toisilleen. Tätä kutsutaan myös siirräntäteoriaksi, sillä elämäalueen kokemukset vaikuttavat myös toisilla elämäalueilla. *Konfliktiteoriassa* kuvaillaan kaaosmaista elämäntilannetta, jossa perhe ja työ tuntuvat olevan ristiriidassa ja vaativat resursseja ihmisten elämässä vaikeasti yhdisteltävällä tavalla (myös esim. Greenhouse & Beutell 1985). *Kompensointimallissa* ihmisten ajatellaan tasapainottavan eri elämäalueiden vaikutuksia toisiinsa, esimerkiksi kotielämässä koettuja pettymyksiä, vallan puutetta tai epätydyttäviä kokemuksia korvataan omistautumalla työlle. Tämä korvaavuusteorian katsotaan toimivan myös toisin päin eli koettuaan negatiivisia kokemuksia työssä yksilö hakeutuu vapaa-ajallaan tietoisesti hänelle mieleisempiin onnistumisen tunteita tuottavien toimintojen pariin. (ks. myös Sirgy ym. 2001, 245). *Instrumentaalinen* suhde on lähinnä työn tekemistä elinkeinona, välineellisenä keinona rahan ansaitsemiseen ja kulutukseen vapaa-aikana. *Integratiivisessa* suhteessa työ ja perhe ovat erottamattomat – suhde muistuttaa agraarista elämänmallia, jossa työ ja perhe-elämä lomittuvat. Siirtymismallit soveltuvat kuitenkin parhaiten yksilön hyvinvoinnin tutkimukseen, siksi sosiaalitieteissä ja henkilöstön johtamisen tutkimuksessa sovellettu on esimerkiksi ekologista systeemiteoriaa.

2.3 Ekologinen systeemiteoria

Bronfenbrennerin (1989) ekologista systeemiteoriaa (*Ecological systems theory*) sovelsivat Grzywacz ja Marks (2000) esittäessään, että työn ja perheen vuorovaikutus muodostuu prosesseista, joita aika- paikka- ja henkilötekijät muovaavat. Näiden mikrojärjestelmien vuorovaikutuksen verkostoissa ympäristötekijät vaikuttavat yksilön kokemukseen työn ja perheen vuorovaikutuksesta ja siten käsitykseen hänen itsensä ja ympäristön yhteensopivuudesta. Tämä teoria on askel eteenpäin rooliteorian deterministisestä näkökulmasta, sillä se huomioi kattavammin tilannetekijöiden vaikutuksen ja toisaalta se mahdollistaa yksilötason sijaan tutkimuksen kohdistamisen järjestelmätasolle. Teoriaa ovat soveltaneet myös Hill (2005), Tammelin (2009) ja Voydanoff (2002).

Tästä teoreettisesta lähtökohdasta Grzywacz ja Marks (2000) hypotetisoivat, että ympäristön tarjoamat resurssit työssä, kuten autonomia eli mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen tapaan sekä sosiaalinen tuki kollegoiden ja esimiesten taholta ja kotona (puolison tuki) olisivat yhteydessä vähäisempään ristiriitaan työn ja perheen välillä ja toisaalta, korkeampaan työn ja perheen välisen tuen kokemukseen. Toisaalta, ekologiset esteet työssä, esimerkiksi kiire ja stressi ja kotona (erimielisyydet puolison kanssa) olisivat yhteydessä työn ja perheen välisiin konflikteihin ja alhaisempaan tuen kokemukseen. Tutkimuksessaan Grzywacz ja Marks (2000) löysivät tukea väitteilleen ja siten pitivät ekologista systeemiteoriaa työn ja perheen vuorovaikutukseen sopivana viitekehysenä.

3 TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSEN TEORIOITA

Työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksen taustalta voi siirtymismallien lisäksi löytää kaksi teoreettista haaraa, joihin rooliteoriaan perustuvat tutkimukset nojaavat. Resurssien rajallisuuden teoriaan (*Goode 1960; scarcity hypothesis*) perustuva kielteisen vuorovaikutuksen tutkimus on olettaa, että yksilön voimavarat ovat rajalliset eivätkä välttämättä riitä useiden vaativien roolien odotusten täyttämiseen (Hanson ym. 2006). Toisaalta jo 70-luvulla esitettiin ajatus, että useilla eri elämänaalueilla toimiminen voi olla hyödyllistä uusien taitojen, tietojen ja sosiaalisten suhteiden syntymisen kautta (*enhancement hypothesis*) (Sieber 1974). Nämä kaksi teoriaa ovat osoittaneet suuntaa eri perinteen tutkimuksille, joista konfliktiteoria saavuttanut valta-aseman. Eräänlaisen synteessin näistä kahdesta muodostaa Fronen (2003) teoria työn ja perheen tasapainosta, joka kokoaa alleen sekä negatiivisen että positiivisen vuorovaikutuksen teorialat.

3.1 Työn ja perheen tasapaino – myyttinen metafora

Työn ja perheen tasapaino on esillä niin kahvipöytäkeskusteluissa, perheystävällisten organisaatioiden tavoitteissa kuin Euroopan unionin agendallakin ja näin ollen se on astunut myös eri elämänaalueiden suhteiden tutkimukseen. Arkipuheessa toive työn ja yksityiselämän tasapainosta on tuttu, mutta tutkimusalueena se on vielä tuore ja vakiintumaton. Grzywaczin & Carlsonin (2007) mukaan tutkimuksessa vallitsee epäselvyyttä siitä, miten käsite tulisi määritellä tai miten sitä voitaisiin tutkia. Tasapainoa käytetään usein löyhän metaforisesti (Guest 2002) ja sen teoreettista määritelmää ei aina esitetä, sillä sen sisältö oletetaan itsestään selväksi (Valcour 2007). Tasapaino on myös käsitetty vähäiseksi työn ja perheen väliseksi ristiriidaksi, ikään kuin konfliktimittarin toiseksi pääksi ”ei-konfliktiksi”, vaikka empiiriset tulokset eivät tue tätä käsitystä (Grzywacz & Marks 2000). Kun määritelmä esitetään, se useimmiten ymmärretään arviona siitä miten tyytyväinen henkilö on kykyynsä ja mahdollisuuksiinsa pystyä vastaamaan sekä työ- että yksityiselämän roolien vaatimukseen (Grzywacz & Carlson 2007; Milkie & Peltola

1999; Valcour 2007). Locken (1976) mukaan tyytyväisyys on vastine sille miten hyvin eri elämänalueiden osatekijöiden läsnäolo elämäkokonaisuudessa toteutuu yksilön arvoja vastaavasti tai ne ovat joutuneet törmäyskurssille (Perrewè & Carlson 2003).

Nämä määritelmät jättävät kuitenkin avoimeksi kysymyksen mistä tasapaino koostuu tai onko ”rooli-dotusten täyttäminen” paras tapa ymmärtää ja mitata tyytyväisyyttä. Marks ja MacDermitin (1996) roolitasapainon teorian mukaan ihmiset etsivät ennen kaikkea täyttä elämää ja merkityksellisiä kokemuksia, eivätkä vain tyydy täyttämään velvollisuuksiaan (Grzywacz & Carlson 2007). Ekologisen systeemitteorian mukaan ihmisillä on luonnollinen taipumus pyrkiä kehittämään ja käyttämään taitojaan (Wayne ym. 2007).

Frone (2003) onkin esittänyt, että työ-perhe-tasapaino muodostuisi alhaisesta työ-perheen välisestä ristiriidasta ja korkeasta työn ja perheen keskinäisestä tuesta (Grzywacz & Carlson 2007; Rantanen 2008). Sekä tuki että ristiriita ovat ”kaksisuuntaisia” eli työ voi vaikuttaa negatiivisesti/positiivisesti perhe-elämään ja perhe-elämä työelämään ja näistä syntyy nelikenttämalli (taulukko 1). Yksilö voi siis kokea ristiriitaa (*conflict*) eli työn ja perheen vaatimusten vastakkaisuutta, mutta myös samanaikaisesti näiden elämänalueiden tarjoamien resurssien tukevan toisiaan (*facilitation*). Tässä tutkimuksessa Fronen malli on vain apuna määritelmien suhteiden ymmärtämisessä, ja keskiöön nousee työn ja perheen positiivinen vuorovaikutus.

Taulukko 1

Työn ja perheen yhteensovittamisen ulottuvuudet (Frone 2003, 146)

	Kielteinen	Myönteinen
Työ-perhe	Työstä perheeseen suuntautuva kielteinen vuorovaikutus	<i>Työstä perheeseen suuntautuva myönteinen vuorovaikutus</i>
Perhe-työ	Perheestä työhön suuntautuva kielteinen ristiriita	<i>Perheestä työhön suuntautuva myönteinen vuorovaikutus</i>

Työn ja perheen yhteensovittamista ei tulisi siis nähdä vain ”korjaaviksi liikkeiksi” epätasapainosta kohti tasapainoa. Tasapainon positiivisen puoli, työn ja perheen toisiaan tukevat voimat, tulisi sisällyttää eri elämänalueiden integraation tutkimukseen. Tällä teoretisoinnilla voisi olla annettavaa erityisesti organisaatioiden työ-perhe-käytännöille². Useimmiten organisaatiot tavoittelevat perheystävällisillä käytännöillä konfliktin lieennyttämistä. Vähäinen konflikti ei kuitenkaan Fronen (emt.) mukaan takaa tasapainoa, vaan työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemus on ristiriidasta erillinen. Sekä myönteisellä että kielteisellä vuorovaikutuksella on omat selittäjänsä ja seurausvaikutuksensa (emt.ks. myös Grzywacz & Marks 2000). Organisaation, joka pyrkii mahdollistamaan työn ja perheen synergialle suotuisat olosuhteet, tulisi huomioida, ettei konfliktin vähenemisen kokemus välttämättä johda suoraan myönteisen vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Myönteisen vuorovaikutuksen edellytyksiä tulisi tutkia erikseen. Seuraavissa kappaleissa keskitytään tarkastelemaan miten työn ja perheen negatiivinen ja positiivinen vuorovaikutus käsitetään, jotta selviäisi miksi on perusteltua väittää positiivinen vuorovaikutuksen olevan muutakin kuin negatiivisen puuttumista.

3.2 Moniroolisuus ahdistaa –negatiivisesta vuorovaikutuksesta

Kielteisen vuorovaikutuksen teoriaa kehittivät Greenhouse & Beutell (1985) kuuluisassa artikkelissaan, jossa he esittivät, että aikuiselämän merkittävimmiksi rooleiksi muodostuvat usein työ- ja perheroolit ja kun näihin elämänalueisiin liittyvät vaatimukset joutuvat törmäyskurssille, syntyy konfliktitila työn ja perheen kesken. Roolien kuormittavuuden teoria (*role strain hypothesis*) olettaa, yksilöllä on käytössään rajallinen määrä aikaa ja energiaa, jotka tulisi jakaa eri elämänalueiden kesken. Työn ja perheen vaatimukset ovat yhteen sopimattomia ajan ja psyykkisten resurssien suhteen, mistä seuraa aikaan perustuvaa (*time based*) ja toisaalta kuormitukseen perustuvaa (*strain based*) ristiriitaa. Lisäksi ylikuormitus yhdellä elämänalueella (työssä) voi vaikuttaa roolin mukaisen käyttäytymisen vaikeutumiseen (vanhemmuuden tehtävät) toisella alueella, mikä johtaa ristiriitaan käyttäytymisessä (*behavior based*). Greenhousen ja Beutellin artikkelia seurasikin huomattava tutkimusaalto, jossa työn ja perheen yhteensovittamisesta on tarkasteltu konfliktinäkökulmasta (esim. Grandey et al. 2006; Perrewé & Carlson 1999; 2003; Thomas & Gangster 1995; Van Daalen et al. 2006).

² Perheystävällisestä organisaatiosta tarkemmin kappaleessa 4.

Useissa empiirisissä tutkimuksissa, joissa nojaututaan roolien kuormittavuuden teoriaan, lisäksi sovelletaan läikkymismallia (*spill over theory*) (Edwards & Rothbard 2000; Vanhala 2005) ja tutkitaan myös vaikutuksen suuntaa, esimerkiksi työperhekonfliktia esiintyessä, tarkastellaan haittaako ansiotyö perhe-elämää vai perhe-elämä ansiotyötä. Negatiivista ”läikkymistä” työstä perheeseen on havaittu useammin kuin päinvastoin (tarkemmin esim. Lahelma ym 2005; Toivanen ym. 2005). Roolikonfliktin teorian valta-asemaa on kuitenkin kritisoitu ja rinnalle onkin noussut positiivisempaa näkökulmaa korostavia teorioita.

3.3 Moniroolisuus vahvistaa – positiivinen näkökulma

Työn ja perheen toisiaan tukevan vuorovaikutuksen teorian katsotaan pohjautuvan kahteen sosiologiseen rooliteorian kritiikkiin. Sieber (1974) ja Marks (1977) ovat tahoillaan haastaneet jo tuolloin vallalla olleen rajallisten resurssien teorian (Goode 1960; *scarcity hypothesis*), jossa työn ja perheen ja muut elämänalueiden nähdään kilpailevat yksilön rajallisista voimavaroista. Sekä Sieber että Marks esittävät useiden roolien pikemmin kehittävän yksilön voimavaroja kuin vain yksipuolisesti kuluttavan niitä.

Sam D. Sieber artikkelissaan *Towards a Theory on Role Accumulation* (1974) havainnollisti roolien kasaantumisen teorian avulla syitä, joiden kautta useissa rooleissa toimimisen nettohyötyjen voi nähdä ylittävän haitat. Sieberin mukaan jokainen rooli tuo mukanaan yksilölle uusia mahdollisuuksia ja resursseja erityisesti laajentuneiden verkostojen kautta. Sosiaalisten kontaktien kylkiäisinä tulee paitsi sisäpiiritietoa, keskustelukumppaneita, vertaistukea vaikeiden tilanteiden varalle ja uusia perspektiivejä, myös konkreettisia instrumentaalisia hyötyjä, kuten suosituskirjeitä ja apua ongelmatilanteisiin. Moniroolisuus edesauttaa yksilön kasvua myös kohentuneen itseluottamuksen, joustavuuden ja erilaisuuden ymmärryksen kautta.

Marks (1977) keskusteli samaista sitoutumisen, ajankäytön ja energian nollasummapelin käsitystä vastaan voimavarojen kasvun teoriassaan (*energy-expansion theory*). Hän pohjaa

ajatuksensa Emile Durkheimin sosiologisiin teorioihin, joissa sosiaalisten toimintojen kuvataan ennemminkin tuottavan lisää energiaa kuin kuluttavan sitä. Marks lainaa Durkheimia (1953, 86):

”Life is not a precise arrangement of the budget of the individual or social organism, the reaction with the least possible expense to the outside stimulus, the careful balance between debit and credit. To live is above all things to act, to act without counting the cost and for the pleasure of acting.”

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

3.4 Myönteisen vuorovaikutuksen käsitteitä

Sieber ja Marks loivat pohjaa työn ja yksityiselämän positiivisen vuorovaikutuksen tutkimukselle. Sittemmin tutkimusta on kehittynyt konflikti- ja tasapainotutkimuksen rinnalle omana itsenäisenä, joskin vähemmän suosittuna ja kehiteltynä, kenttänä. Tutkimusta ja teoriakeskustelua onkin peräänkuulutettu, sillä sekä mittareiden että käsitekeskustelujen katsotaan olevan vielä kehittelyä ja empiiristä testausta vailla (Carlson ym.2006). Tutkimuskentällä esiintyy useampia rinnakkaisia termejä, jotka perustuvat samaan teoriaperinteeseen, mutta joiden määritelmillä tavoitetaan hieman erilaisia tapoja käsittää työn ja yksityiselämän välinen myönteinen suhde.

Perinteisimmin positiivinen vuorovaikutussuhde työn ja perheen välillä on käsitteellistetty läikkymisteorian kautta (vrt. luku 2.2), jossa on tutkittu myönteisiä siirtymiä työstä perheen pariin ja perheestä työhön (*positive work-family spill over*). Edwards ja Rothbard (2000) osallistuivat siirtymäteorian kehittämiseen hahmottelemalla mallin, jonka avulla tutkitaan tunteiden, taitojen, käytöksen ja arvojen siirtymistä työstä perheeseen ja toisin päin. He esittävät näiden siirtymien työstä perheeseen ja perheestä työhön tapahtuvan kahdella eri tavalla, tunteiden ja instrumentaalisten siirtymien kautta. Tämän mallin sovelluksia on käytetty empiirisissä

tutkimuksissa, vaikka operationalisointi, eli mitä siirtymiä mitataan ja millä termillä ilmiö nimetään, vaihtelee hieman tutkimusten välillä. Kinnusen ja kollegoiden (2006) tutkimuksessa myönteistä työn ja perheen välistä vuorovaikutusta mitattiin tiedustelemalla missä määrin mielialojen, taitojen ja käytöksen koettiin kulkeutuvan työstä kotiin ja päinvastoin. Hanson ym. (2006) käsitteellisti myös positiivisen työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen (*Positive work-home interaction*) siirtymisteorian kautta, kysymyspatteriston sisältäessä mahdolliset arvo-, tunne-, ja käyttäytymismallien siirtymät. Demeroutin (2004) työryhmä puolestaan tiedustelee vastaajalta mielialaan, ajankäyttöön ja itseluottamukseen liittyviä kysymyksiä.

Läikkymisteoriassa (*spill over*) alun perin puhuttiin kokemusten siirtymisestä ja siten elämänalueiden kokemusten samankaltaistumisesta (Edwards & Rothbard 2000). Huomio ei ensisijaisesti ole kiinnittynyt moniroolisuuden seurauksiin eli siihen, missä määrin siirtymät saavat aikaan myönteisiä vaikutuksia rooleihin liittyvissä toiminnoissa. Tuorempi tutkimus, vaikka käyttääkin termiä positiivinen siirtymä (*positive spill over, positive interaction*), sisällyttää määritelmään myös siirtymän ”onnistuneisuuden” (ks. esim. Demerouti ym. 2004; Hanson 2006) ja siten määritelmällisesti lähenevät muita kentällä esiintyviä käsitteitä, kuten *enrichment, enhancement ja facilitation*.

Jos läikkymisteoriaa seuraavien tutkimuksien tarkoitus oli todistaa elämänalueiden olevan kytköksissä toisiinsa erilaisten siirtymien kautta, sitä soveltamaan pyrkii *enhancement*-näkökulma. Enhancement-termin ympärille rakentunut tutkimus tarkastelee siirtymien olemassaolon lisäksi niiden realisoitumista tai kuten Geurts ym. (2005) asian ilmaisee: miten toisella elämänalueella (esim. kotona) kasautuneet myönteiset vaikutteet *tulevat esiin* toisen elämänalueen (esim. työntekijän) toiminnassa.

Termillä *enhancement* viitataan uusien voimavarojen kerääntymiseen, joista voi olla hyötyä elämän eri osa-alueilla. Tarkemmin ottaen, moniroolisuuden vahvistavan vaikutuksen teoriassa (*role enhancement hypotheses*) ajatellaan, että useat roolit edistävät yksilön kasvua ja eri rooleissa hankitut taidot ja tiedot ovat sovellettavissa muissa rooleissa toimiessa eri elämänalueilla (Voydanoff 2002; ks. myös Carlson ym. 2006 Grzywacz & Marks 2000). Greenhousen ja Powellin (2006) mukaan roolien kumuloitumisen hyvää tekeviä vaikutuksia

parhaiten kuvaa käsite *work-family enrichment*; missä määrin roolikokemukset yhdessä roolissa parantavat elämänlaatua toisella elämänalueella. Määritelmä toi moniroolisuuden vahvistavan vaikutuksen tutkimuksen uudelle kentälle ottamalla mukaan elämänlaadun käsitteen, samalla painottaen ”elämän rikastumisen” edellytyksenä onnistunutta resurssien siirräntää. Onnistumisen merkkinä nämä teoreetikot pitivät sitä, että rooliin liittyvien odotusten täyttäminen olisi toimijalle vaivattomampaa.

Kolmas työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen tutkimuksen alalla käytetty termi on *facilitation*, jonka Voydanoff (2004) määrittelee roolien keskinäiseksi synergiaksi, joka syntyy kun (esim. työ-) roolissa karttuneet voimavarat parantavat tai helpottavat toisen (esim. koti-) roolin suoritusta. Näin määriteltynä *facilitation* eroaa *enrichment*- tai *enhancement*-käsitteistä lähinnä vain valittujen sanamuotojen kautta. Käsitteitä onkin käytetty tutkimuksissa rinta rinnan ja eroja määritelmistä on vaikea hahmottaa. Määritelmät nojaavat rooliteoriaan viitaten uusien resurssien ja voimavarojen kerääntymiseen eri rooleissa, jotka auttavat selviämään toiseen rooliin liittyvistä odotuksista ja velvollisuuksista paremmin. Määritelmät huomioivat myös seurausvaikutuksia eli roolisuorituksen paranemisen. Hanson ym. (2006) esittävät, että *enrichment* voisi olla ikään kuin kattokäsite, jonka alle muut rinnakkaiset käsitteet sijoittuisivat, sillä todennäköistä on että elämänlaatu paranee yksilön kokiessa monenlaisia resursseja olevan saatavilla ja soveltaessaan niitä onnistuneesti (Rantanen 2007, 18). Näin ollen aiemmin esitettyjen määritelmien mukaan *enhancement* ja *positive spill over* voidaan sinne sijoittaaakin, mutta *facilitation* termin käyttö on lähtenyt eroamaan yksilötason tutkimuksesta ryhmien tutkimuksen tasolle eikä se siten yksiselitteisesti luokituta *enrichment*- termin alle.

Teoreettiseen selkeyteen pyrkien Grzywaczin (2007) ja Waynen (2007) tutkimusryhmät ovatkin ehdottaneet, että *Facilitation*-termiä alettaisiin käyttää tutkittaessa missä määrin moniroolisuus parantaa yksilön suoritusta niin, että se tuo konkreettisia hyötyjä *järjestelmän toiminnan kannalta*.

Work-family facilitation is a process representing the synergies between the domains of work and family. We formally define facilitation as the extent to which an individual's engagement in one social system such as work or family, contributes to growth in another social system. (Grzywacz ym. 2007)

Järjestelmän Grzywaczin (2007) ja Waynen (2007) tutkimusryhmät ymmärtävät ekologisen systeemiteorian mukaisesti. Esimerkiksi perhe ja työyhteisö voidaan ymmärtää yhteiskuntaan

(*macrosystems*) ja sen lakien ja arvojen vaikutuspiiriin kuuluviksi järjestelmiksi (*microsystems*), jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään muodostaen omia vuorovaikutuksen järjestelmiä (*mesosystems*). Järjestelmillä on myös alajärjestelmiä (*dyads*), kuten työssä esimies-alaisuudet tai perheessä puolisoitten tai vanhempien ja lasten väliset suhteet. Ekologisessa systeemiteoriassa yksilöt toimivat näiden järjestelmien vuorovaikutuksen mahdollistamisessa ja rajoittamisessa puitteissa.

Carlson ym. (2006) näkevätkin käsitteiden suurimmaksi eroavaisuudeksi mahdollisuuden erottaa analyysin tasot: *enrichment* painottaa yksilön elämänlaadun paranemista eri elämäntilanteilla hankittujen resurssien kautta, kun taas *facilitation* yltää kuvailemaan järjestelmien toiminnan tason kohenemista. Tasojen erottaminen on teoreettisesti tärkeää, sillä mahdollista on, että työntekijöillä on kokemuksia työn ja perhe-elämän keskinäisestä tuesta, mutta kokemus ei välttämättä ole johtanut järjestelmän parantuneeseen toimintaan. Carlson kollegoineen (2006) havainnollistavat esimerkillä: työntekijä voi kokea myönteisiä tunteita yksityiselämän piirissä, jonka seurauksena hänen mielialansa työssä kehittyvät parempaan suuntaan, ja siten hän mieltää moniroolisuuden rikastuttavan elämäänsä (*enrichment*), mutta tämä ei vielä automaattisesti tarkoita, että työyhteisö alkaisi toimia tehokkaammin tai esimies-alaisuudet kohenisivat (*facilitation*).

Käsitteen määrittely on siis lähtenyt omalle polulle, mittaustavat sen sijaan eivät. *Facilitation* voidaan operationalisoida hyvin samoja linjoja noudattaen kuin rinnakkaiskäsitteensäkin: Wayne ym. (2007) adoptoivat Carlsonin ym. (2006) kehittämän *enrichment*-mittarin jossa tiedusteltiin missä määrin yksilön mukanaan kuljettamat erilaiset pääomat, taidot, käyttäytymismallit, arvot ja tunteet vaikuttavat myönteisesti toimintaan toisessa roolissa.³ Näin määriteltynä *facilitation* käsite sopii siis tutkimukseen, jossa tarkastellaan esimerkiksi työn ja muun elämän resurssien keskinäistä sovellettavuutta työorganisaation toiminnan tai perheen sisäisen dynamiikan näkökulmasta.

³ Käsitteiden välisistä eroista ja mittareista lisää luvussa 5.3 Työn ja perheen synergian mittari

4. PERHEYSTÄVÄLLINEN ORGANISAATIO

Organisaatio on ekologisen systeemiteorian mukaan yhteiskunnallisen kontekstin (kulttuurin, lainsäädännön) lisäksi yksilön toimintaa mahdollistava ja rajoittava järjestelmä. Konfliktinäkökulmasta organisaation vaatimukset on useimmiten nähty esteenä täysipainoiselle perhe-elämälle ja perhe-elämän vaatimukset esteenä täysipainoiselle työhön osallistumiselle. Perheystävällisyyteen pyrkivä organisaatio pyrkii tukemaan työntekijää tässä ristipaineessa ja joustamaan yksityiselämän ehdoilla – ja kenties pystyy hyötymäänkin tästä.

Perheystävälliseksi käsitetään organisaatio, joka ottaa käyttöön laajempia kuin lain velvoittamia toimenpiteitä työn ja perheen yhteensovittamiseksi (Lewis 1996). Organisaatio on valmis mukauttamaan työntekoa sekä ajallisesti (joustavat työajat) että toiminnallisesti (joustavat prosessit) työntekijän työn ulkopuolisten vaateiden mukaan (esim. Thompson ym. 1999). Kuitenkin tutkittaessa esimerkiksi miesten perhevapaiden vähäistä käyttöä, on havaittu, että pelkkä työ-perhe-”etujen” tarjoaminen ei automaattisesti edistä työn ja perheen yhteensovittamista, vaan välittäjänä toimii kulttuuri. Epäformaali tuki ja yksilöiden asenteet saattavat viime kädessä ratkaista sen, miten työntekijä käytännössä tuntee olevansa oikeutettu tuomaan yksityiselämäänsä liittyviä asioita esille työympäristössä. Henkilöstön kokemus viime kädessä ratkaisee. (Burke 2006; Mauno & Pyykkö 2003). Näin ollen keskeiselle sijalle nousevat siis organisaatiokulttuurin syvärakenteet, epäformaalit käytännöt, jotka sisältävät sellaisia kirjoittamattomia sääntöjä ja työpaikan kulttuuria, jotka sääntelevät sitä hämärämpää maastoa, mikä on sallittua ja hyväksyttyä julkilausuttujen sääntöjen ulkopuolella (Holt & Thaulow 1996). Siksi olennaista joustavuuden takaamiselle on perhemyönteinen johtamiskulttuuri, jolla tarkoitetaan erityisesti johdon ja esimiesten myönteistä suhtautumista työntekijän perhevelvollisuuksiin ja tarpeisiin (Mauno & Pyykkö 2003; Thompson ym. 1999).

Perheystävällisen organisaatiokulttuurin onkin havaittu lieventävän työntekijöiden kokemaa työn ja perheen välistä konfliktia (Grandey ym. 2007; Thomas & Gangster 1995; Thompson ym. 1999). Lisäksi työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen on nähty myös olevan yhteydessä työhyvinvointiin, vähäisiin sairauspoissaoloihin, vähäisempään stressiin sekä hitaampaan työvoiman vaihtuvuuteen. (Rosin & Korabik 2003).

Sekä yritysten perheystävällisillä käytännöillä (lasten hoitoapu, osa-aikatyö, lyhennetty työaika, joustava työaika, etätyö) että valtion lain turvaamien perhevapaiden avulla pyritään usein erityisesti ajankäyttöön liittyvien ristiriitojen lievennyttämiseen. Toisin sanoen, ne ovat syntyneet konfliktinäkökulmasta ja ovat ongelmallisia kolmesta syystä: Ensinnäkin, käytännössä perhevapaat ja joustot usein kohdistuvat erityisesti naisiin, joilla on pieniä lapsia. Kuitenkin Fletcherin ja Rapoportin mukaan *“perhepoliittisia järjestelmiä ja etuja korostava lähestymistapa”* työn ja perheen yhteensovittamiseen on ongelmallinen, koska se kiinnittää huomion yksittäisiin perheisiin pysytellen näin yksityisen alueella. Näin ollen etuusjärjestelmät eivät haasta miehistä työntekijän mallia tai pohtimaan miten työtä organisoidaan tai millainen työntekijä on tuottava. Sitä vastoin ne jopa vahvistavat käsityksiä ”ideaalityöntekijästä”, joka asettaa työelämän etusijalle ja saa yksityiselämän katoamaan etujen avulla (Salmi 2004, 181). Toiseksi, organisaatioiden ja valtion keskittyessä minimoimaan perheestä työelämälle aiheutuvat haitat erilaisilla joustoilla, huomiotta on jäänyt millä tavalla perheystävällisyyden eri ulottuvuudet voisivat mahdollistaa työn ja perhe-elämän keskinäisten synergioiden syntymistä. Perheystävällisyyden käsitteeseen ei siis ole sisällynyt työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollisuus. Kolmanneksi, työajan joustoihin keskittyminen on vienyt huomion pois myös organisaatioiden ja työelämän niistä piirteistä, jotka ovat viime kädessä perhe-epäystävällisiä.

4.1 Perhe-epäystävällisen työn piirteitä

Maskuliinisen työskulttuurin on katsottu sisältävän oletuksen, että hyvä työntekijä on valmis osoittamaan sitoutumisensa ajankäytön kautta, eli tekemällä pitkää päivää ja tarvittaessa viemään töitä myös kotiin (Thompson ym. 1999). Tämä johtaa ajattelemaan, ettei työajan lyhennystä pyytävä työntekijä ole organisaatioon tai uraansa sitoutunut ja siten vähemmän luotettava ja tuottava työntekijä. Kyse on eräänlaisesta nollasummapeli-ajattelusta: jos työntekijä sitoutuu perheeseensä, hän ei voi olla sitoutunut työhönsä (Lewis 1996). Samalla logiikalla perhevapaiden ja työajan joustojen mielletään vaikuttavan negatiivisesti uralla etenemiseen ja ammatilliseen kehitykseen (Thompson ym. 1999). Tämä ajattelumalli organisaatioissa estää näkemästä ja hyödyntämästä työn ja perhe-elämän keskinäisen tuen mahdollisuutta. Kuitenkin Kivimäen (1997) ja Näsmanin (1997) mukaan perheen kanssa opitaan organisointia ja johtamista, kykyä selvittää

konflikteja, vuorovaikutustaitoja ja empatiaa, valmiuksia, jotka ovat arvostettuja ja hyödyllisiä työelämässä vaikkei niiden alkuperää usein tunnistetaakaan (Salmi 2004, 114).

Organisaatio ei estä työn ja perheen synergiaa vain kulttuurin kautta korostamalla miehistä työntekijän ihannetta. Työn vaateita ovat lisänneet viimeaikaiset rakenteelliset ja työn suorittamiseen liittyvät muutokset työelämässä. Organisaatioiden uudelleenjärjestelyissä ja talouden taantumissa irtisanotaan ja saneerataan. Kannattavatkin yritykset voivat irtisanoa, siirtää työtä ulkomaille tai keventää organisaatiotaan tuottaakseen enemmän voittoa omistajilleen (ks. esim. Julkunen 2008, 114). Toisaalta työvoiman käytön joustavoittamisen myötä ulkoistaminen ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja puhutaankin työn epätyypillistymisestä (emt, 109) ja prekarisaatiosta (emt, 112). Jäljelle jääneistä työelämä kiristää otettaan tiukentuneina aikatauluina ja tulosvaatimusten ja arvioinnin lisääntymisenä. Henkistä kuormitusta aiheuttavat paitsi työpaineet myös epävarmuuden tunne työn pysyvyydestä (Salmi 2004, 116). Organisaatiomuutoksiin liittyy usein kielteisiä tunteita, kuten pelkoa ja epävarmuutta koko organisaation tai omien työtehtävien tulevaisuudesta (Mauno & Pyykkö 2003). Varman ja vakituisen työsuhteen on nähty tarjoavan paremmat mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiselle kuin epävarman työsuhteen, sillä se edustaa turvallisuutta, pysyvyyttä ja säännöllisyyttä (Turpeinen & Toivanen 2008, 108). Suzan Lewis (1996) pitääkin organisaatioiden perheystävällisyyden tavoitteita ristiriitaisina verrattaessa työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, sillä niihin sisältyy oletus keskusorganisaatiosta, jolla on toimintatapoja, jotka vaikuttavat kaikkiin työntekijöihin yhtäläisesti. Organisaatioista on ennustettu tulevan yhä enemmän ”organisoivia organisaatioita”, joissa työsuhde ei ole perinteisen mallin mukainen. Määräaikaiset projektiluonteiset työsuhteet yleistynevät ajaen työntekijät organisaation periferioihin. Nämä kehityssuunnat ovat varsin perhe-epäystävällisiä, sillä ne eivät tue perheellisten pyrkimyksiä taloudelliseen varmuuteen ja ennustettavuuteen.

4.2 Perheystävällisen työn piirteitä

Valtion perhepoliittiset toimet pyrkivät turvaamaan perhevapaita pitävien asemaa työpaikalla ja yhdessä yritysten julkilausuttujen perheystävällisten käytäntöjen kanssa voivat lisätä sekä miesten että naisten tasavertaisia mahdollisuuksia valita sekä työ että perhe, mutta ne eivät yksin takaa

työn ja perheen integroinnin onnistumista (Lewis & Smithson 2001). Johdon ja työtovereiden asenteet, arvot ja käyttäytyminen voivat kannustaa työntekijöitä työ-perhejoustojen käyttöön tai luoda ilmapiirin, jossa joustojen käyttäminen ei ole suositeltavaa. (ks. Esim. Salmi 2004, Holt & Thaulow 1996).

Lewisin ja Purcellin (2002) tapaustutkimus brittiläisessä yksityisen sektorin suuressa yrityksessä havainnollistaa, miten työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisen ehdot muotoutuvat yhä merkittävämmiin paikallisorganisaatioissa käydyissä alaisten ja esimiesten välisissä neuvotteluissa. Organisaatiossa saattaa olla käytössä työajan lyhentämisen mahdollistavia formaaleja käytäntöjä, mutta epäformaali tuki ja yksilöiden asenteet saattavat viime kädessä ratkaista sen, miten työntekijä käytännössä tuntee olevansa oikeutettu tuomaan yksityiselämäänsä liittyviä asioita esille työympäristössä ja eri ratkaisuihin.

Työn ja perheen yhdistämiseen työntekijät kaipaavat siis tukea kollegoiltaan ja esimiehiltään. Sosiaalinen tuki on psykologisessa ja terveystieteissä paljon käytetty käsite, joka viittaa henkilöiden välisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen. Housen (1981) mukaan sosiaalinen tuki (*social support*) määritellään emotionaaliseksi ja instrumentaaliseksi tuen ja avun vastaanottamiseksi sosiaalisista verkostoista (Perrewé & Carlson 1999; 2003). Tukeminen ja kannustaminen on siis monimuotoista resurssien vaihtoa; se voi olla informaation välittämistä ja neuvojen antamista, kehumista tai empatiaa ja välittämistä tai konkreettista apua, kuten panostusta ajallisesti tai rahallisesti tai esimerkiksi työkalujen lainaamista tai työvuorojen vaihtoa (House 1981 Van Daalen ym. 2006 mukaan). Työntekijän kokema sosiaalinen tuki työympäristössä on yhteydessä vähäiseen työn ja perheen väliseen konfliktiin (Thomas & Ganster 1995). Lewisin ja Smithsonin (2001) mukaan sosiaalinen tuki selittää sekä julkisen että yksityisen sektorin tukimuotojen käyttöä ja käyttämättömyyttä, sillä se on yhteydessä *subjektiiviseen oikeutuksen tunteeseen*, työntekijöiden käsitykseen siitä, missä määrin he ovat oikeutettuja sopeuttamaan työntekoa perhetilanteen vaatimusten mukaan.

Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työn vaatima taitotaso ovat merkittäviä työn suorittamiseen liittyviä resurssitekijöitä organisaatiokulttuurin (sosiaalisen tuen ja ilmapiiritekijöiden) lisäksi. Jo uusmarxilaiset tutkijat olivat huolissaan millä tavalla työtehtävien yksinkertaistuminen ja työn

suunnittelun eroaminen työn suorittamisesta vaikuttaisi yksilön kehittymismahdollisuuksiin (Gallie 2003). Yksilön hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta olennaisina tekijöinä pidettiin mahdollisuuksia oma-aloitteisuuteen ja osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon sekä oppia uutta (emt.) Thompsonin ym. (1999) ja Maunon ja Pyykön (2003) mukaan organisaatio voi vaikuttaa työntekijän näkemyksiin organisaation työ-perhekuulttuurista sekä toiminnallisilla (työntekijän päätäntävalta omasta työstään) että ajallisilla (työajan) joustoilla, jotka helpottavat työn ja muun elämän integrointia. Autonomian ja oppimismahdollisuuksien yhteyttä työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen on tutkittu vasta vähän, mutta sekä Voydanoffin (2004) että Butlerin tutkijaryhmän (2005) aineistoissa autonomia ja kehittymismahdollisuudet olivat yhteydessä työn ja perheen synergian kokemukseen. Voydanoffin (2004) mukaan kykyjen kehittymistä ja luovuuden käyttöä tulisi työpaikalla edistää tarjoamalla oppimismahdollisuuksia, sillä ne ovat yhteydessä aktiiviseen oppimiseen, itseluottamuksen ja aloitekyvyn paranemiseen sekä ongelmanratkaisukyvyyn kehittymiseen ja sitä kautta synnyttävät positiivista energiaa ja mahdollistavat synergian syntymisen (myös Wayne ym. 2007).

4.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Organisaatioiden perheystävällisiä ja toisaalta perhe-epäystävällisiä piirteitä kokoamaan analyysia varten käytän mallia työn vaatimuksista ja voimavaroista. Karasekin malli (1979) työn vaatimuksista ja kontrollista (*demands-control*) on alun perin työstressin tutkimukseen kehitetty malli, mutta Butlerin ym. (2005) mukaan se sopii sovellettuna viitekehykseksi työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimukseen. Puhuessaan ”aktiivisesta” työstä, joka sisälsi korkean vaatimustason yhdistettynä korkeaan autonomiaan, Karasek esitti aktiivisen työn johtavan uudenlaisiin käyttäytymismalleihin sekä työssä että työn ulkopuolella (emt.). Vaikka Karasekin huomautus ei kenties ollut suunnattu empiirisen tutkimuksen tarpeisiin, sen voi Butlerin ja kollegoiden (emt.) mukaan tulkita tarkoittavan, että tietynluonteinen työ voi kohentaa yksilön perhe-elämää.

Karasekin mallin kaltaista asetelmaa on sovellettu työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Grzywacz & Marks (2000) tutkivat työpaineiden ja autonomian & sosiaalisen tuen yhteyttä siirtymiin työn ja perheen välillä, mutta eivät viitanneet Karasekin malliin, vaikka

nimesivät autonomian muuttujankin (*decision latitude*) kuten Karasek tutkimuksessaan. Voydanoff (2004) ei myöskään käyttänyt käsiteanalyysissään Karasekia lähteenään, mutta tutki missä määrin eri lähteistä kumpuavat vaateet heikentävät ja resurssit kohentavat mahdollisuuksia parantaa suoritusta eri rooleissa; toisin sanoen myös Voydanoff tarkasteli vaateiden ja resurssien yhteyttä työn ja perheen välisen tuen kokemiseen.

Myös Demerouti, Geurts ja Kompier (2004) sovelsivat Karasekin mallia (*demands-control model*) laajentaen sen sisältämään myös sosiaalisen tuen lähteitä (*demand-control-support*). *Vaateet-kontrolli-tuki*-mallissa oletetaan että sekä työn että kotielämän vaatimukset ja resurssit ovat yhteydessä toisiinsa. Kun työelämän vaatimukset ovat liian kovat (liian paljon työtä liian tiukassa aikataulussa), ja resurssit eivät ole riittävät vaateiden täyttämiseen, energiaa kuluu eikä työn ja muun elämän kohtaamisista synny myönteistä kokemusta. Toisaalta, kun taas työn voimavarat (autonomiaa, sosiaalista tukea ja etenemismahdollisuuksia) ovat riittävät vaateiden täyttämiseksi, tilanne voi stimuloida yksilöitä kasvuun. Tällöin energiaa pikemminkin syntyy kuin kuluu. Samat prosessit voivat tapahtua myös yksityiselämän piirissä kuluttaen tai synnyttäen energiaa. (Demerouti ym. 2004)

Tässä tutkimuksessa työn vaatimusten ja voimavarojen mallia laajennetaan Demeroutin ym. (emt.) *vaateet-kontrolli-tuki* asetelman mukaisesti: *vaatimuksia* edustavat työn aikapaine ja epävarmuus työn jatkumisesta sekä organisaation kulttuurin kautta luodut urapaineet kun taas työperäisiä *voimavaroja* ovat työn sisältämät oppimismahdollisuudet, autonomia ja organisaatiossa koettu sosiaalinen tuki kollegojen ja esimiesten taholta sekä yleinen ilmapiiri. Voydanoffia (2004) mukailen, vaateet nähdään rooleihin liittyvinä odotuksina, joihin yksilöiden tulee sopeutua tai vastata, kun taas resurssit ovat voimavaroja, joita yksilö voi käyttää vaateiden vähentämiseen, rooleihin liittyvän toiminnan helpottamiseen tai luoda lisää uusia voimavaroja.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitos osallistui *LAATU- elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa* – tutkimusprojektiin (2006-2008). *LAATU – tutkimushankkeessa tarkastellaan kuinka eri hyvinvointiregiimien kansalaiset arvioivat elämänlaatuaan Euroopassa. Tutkimuksessa on mukana 8 Euroopan maata: Iso-Britannia, Suomi, Ruotsi, Saksa, Alankomaat, Portugali, Unkari sekä EU:n hakijamaa Bulgaria. Hanketta koordinoi Utrechtiin Yliopiston Sosiologian laitos (Alankomaat). Suomessa tutkimuksen toteuttaa Jyväskylän Yliopiston Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.*”

LAATU- tutkimushankkeen yleisenä tavoitteena selvittää vertailevasta kansainvälisestä näkökulmasta eurooppalaisten elämänlaatua, tarkastella miten elämänlaatu ja työ ovat yhteydessä toisiinsa, samoin julkisvallan ja organisaatioiden toiminnan vaikutusta yleiseen hyvinvointiin Euroopassa. Samoin hankitaan lisää tietoa siitä, *miten ja millä ehdoilla eurooppalaisia työpaikkoja voidaan kehittää hyvinvoiviksi (terveellisimmiksi), joissa työ on organisoitu niin sosiaalisesti kuin taloudellisestikin kestävällä tavalla.* (<http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/ykp/tutkimus/laatu/>)

Tämä pro gradun tavoitteet asetetaan projektin mukaisesti. Työn ja perhe-elämän keskinäisen tuen näkökulma on organisaatioissa vielä havaitsematta. Näiden elämän keskeisten alueiden välisen sodan lopettaminen kenties voisi olla askel kohti sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävämpää työelämää.

5.1 Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa -aineisto

Laatu – Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa – tutkimushankkeen aineisto on kerätty kaikissa osallistujamaissa kevään 2007 aikana neljän eri palvelusektorin organisaatioista, jotka edustavat eri toimialojen sekä julkisia että yksityisiä työnantajia (IT/telecom, vähittäiskauppa, pankki/vakuutusala, sairaala). Pro graduni on siis sekundaarianalyysia tästä laajasta eurooppalaisesta aineistosta.

Kvantitatiivinen survey -aineisto on kerätty internet-pohjaisella kaavakkeella, paitsi organisaatioissa, joissa oli rajoitettu mahdollisuus käyttää internetiä, kysely suoritettiin paperilomakkeella. Jokaisessa maassa kysely käännettiin kohdemaan kielelle. Taulukossa 2 on koottuna vastanneiden osuus maittäin ja toimialoittain. Tiedot vastausprosentista eivät ole kaikilta osin täydelliset, mutta kattavampaa tietoa ei ollut saatavilla tämän tutkimuksen aikaan. Taulukosta 2 on luettavissa myös suuria eroavaisuuksia toimialojen välisissä jakaumissa, mutta tämän mahdollinen haittavaikutus minimoidaan käyttämällä toimialaa analyyseissa kontrollimuuttujana. Kyselyssä tiedusteltiin demografisten taustamuuttujien lisäksi monipuolisesti työntekijän kokemuksia työelämästään, perhe-elämästään, vapaa-ajastaan sekä kotityöstä ja hyvinvoinnista. Elämänlaatua ja hyvinvointia koskien on esitetty kysymyksiä yleisellä tasolla tyytyväisyydestä koskien perhe-elämää, nykyistä työtä ja sosiaalista elämää. Vastausmahdollisuudet ovat suurimmaksi osaksi Likert-asteikollisia (1-5) täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Kysely on kohdistettu organisaatioiden kaikille tasoille ja organisaation kaikille työntekijöille. Ainoastaan sairaalaorganisaatioissa ehdoksi asetettiin, että vastaaja työskentelee asiakaskontaktia sisältävässä tehtävässä. Tässä tutkimuksessa suurennuslasin alle ensisijaisesti otetaan kysymyspatterit, joissa vastaajaa on pyydetty antamaan arvionsa koskien työn ja yksityiselämän välistä suhdetta ja työn asettamia vaatimuksia ja toisaalta sen tarjoamia resursseja, kuten oppimismahdollisuuksia, sosiaalista tukea ja autonomiaa työssä.

Taulukko2. Vastanneet maittäin ja toimialoittain

	Pankki/vakuutus	Vähittäiskauppa	IT/Telecom	Sairaala	Yhteensä
Bulgaria	N=193 (60%)	N=200 (89%)	N=195 (57%)	N=201 (87%)	789
Suomi	N=218 (76%)	N=113 (34%)	N=472 (59%)	N=164 (47%)	967
Saksa	N=199 (32%)	N= 167 (24%)	N=518 (35%)	N=317 (37%)	1201
Unkari	N=204	N=192 (17%)	N=401 (40%)	N=150 (2%)	947
Alankomaat	N=189 (38%)	N=305 (51%)	N=221 (44%)	N=313 (63%)	1028
Portugali	N=527 (73%)	N=384	N=299 (54%)	N= 163	1373
Ruotsi	N=195 (79%)	N=107 (65%)	N=212 (71%)	N=162 (65%)	676
Iso-Britannia	N=193 (n.a.)	N=204 (n.a.)	N=308 (n.a.)	N=181 (n.a.)	888
Yhteensä	1918	1672	2628	1651	7869

Lähde: Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa -projekti

Liitetaulukko 1 kokoaa vastaajien taustatiedot kaikissa kahdeksassa maassa. Taulukosta on luettavissa, että yli puolet vastanneista työntekijöistä on naisia ja suurin osa (80 %) alle 50-vuotiaita. Tasainen sukupuolijakauma on ainoastaan Portugalissa ja Unkarissa, joissa puolet

vastaajista on miehiä. Naisvaltaisista vastaajakunta löytyy Suomesta (78 %) ja Unkarista (75 %), mikä osaltaan kertoo palvelualan naisvaltaisuudesta. Yli 50-vuotiaita työntekijöitä on eniten Ruotsissa (30 %) ja Isossa-Britanniassa (26 %), kun taas Portugalissa vähiten, vain 9 %. Vajaalla puolella vastaajista on kotona asuvia lapsia ja keskimäärin kolme neljästä vastaajasta ilmoitti olevansa avo- tai avioliitossa. Perhetilannetta koskevat jakaumat olivat melko samankaltaisia eri maissa. Sen sijaan tarkasteltaessa toimialoja huomataan, etteivät vastaajat jakautuneet tasaisesti näiden kesken. *Telecom-alalla* työskenteli yli 40 % vastaajista Suomessa, Saksassa ja Unkarissa. Hollannissa ja Portugalissa telecomia edusti vain viidennes vastaajista, kun taas *vähittäiskaupan* alalla työskenteleviä näiden maiden vastaajista oli lähes 30 %. Vähiten edustettuna vähittäiskauppa oli Suomessa (11 %) ja Saksassa (14 %). *Sairaalassa* töissä olevia vastaajia oli eniten Hollannissa (30 %) ja Saksassa (26 %) ja vähiten Suomessa (17 %) ja Portugalissa (11 %). *Pankki- ja vakuutusalan* vastaukset olivat Portugalissa (38 %) enemmistössä ja vähemmistössä Britanniassa ja Alankomaissa. *Sosioekonomisen aseman* mukaan jaoteltuna työntekijät (33 %) ovat edustetuin ryhmä, kun taas johtajia luonnollisesti vähiten. Työntekijäasemassa enemmistö vastaajista on Alankomaissa ja Britanniassa (50 %). Suomessa ja Ruotsissa (yli 40 %) asiantuntijoita on hieman muita enemmän, kun taas Portugalissa ja Unkarissa erityisasiantuntijat muodostavat reilun kolmanneksen vastaajista. *Esimiesasemassa* olevien määrän vertailu osoittaa, että vain alla joka kymmenes Pohjois-Euroopassa on esimiesasemassa, kun taas Britanniassa ja Saksassa joka neljäs. Portugalissa ja Unkarissa vieläkin useampia, 30 %, vastaa olevansa esimiesasemassa.

5.2 Mitä aineistolta kysytään?

Tutkimuksen keskeisin tavoite on tarkastella työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollisuuksia. Onko eri elämäntilanteilla opittujen tietojen ja taitojen soveltaminen mahdollista eurooppalaisten työntekijöiden arjessa? Jos vastaajat kokevat työn ja perheen tukevan toisiaan, millä ehdoilla? Toisin sanoen, kokevatko useissa rooleissa toimivat eli perheelliset, naimisissa olevat ja esimiehet muita enemmän työn ja perheen synergiaa, kuten moniroolisuuden myönteisistä vaikutuksista erittelevä teoria esittää? Entä onko työn piirteillä ja organisaation työperhekulttuurin osatekijöillä yhteyttä kokemukseen työn ja perheen tuesta? Perheystävällisen organisaation teorian kehityksessä työn ja organisaatiokulttuurin piirteiden on katsottu vaikuttavan

yksilön kokemuksiin työn ja perheen suhteesta. Useimmiten näkökulmaksi on valittu työn ja perheen välisten ristiriitojen kokeminen, mutta miten perheystävällisyyden ulottuvuudet suhteutuvat työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen? Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti työn vaateiden oletetaan estävän ja toisaalta voimavarojen mahdollistavan työn ja perheen synergian kokemuksen.

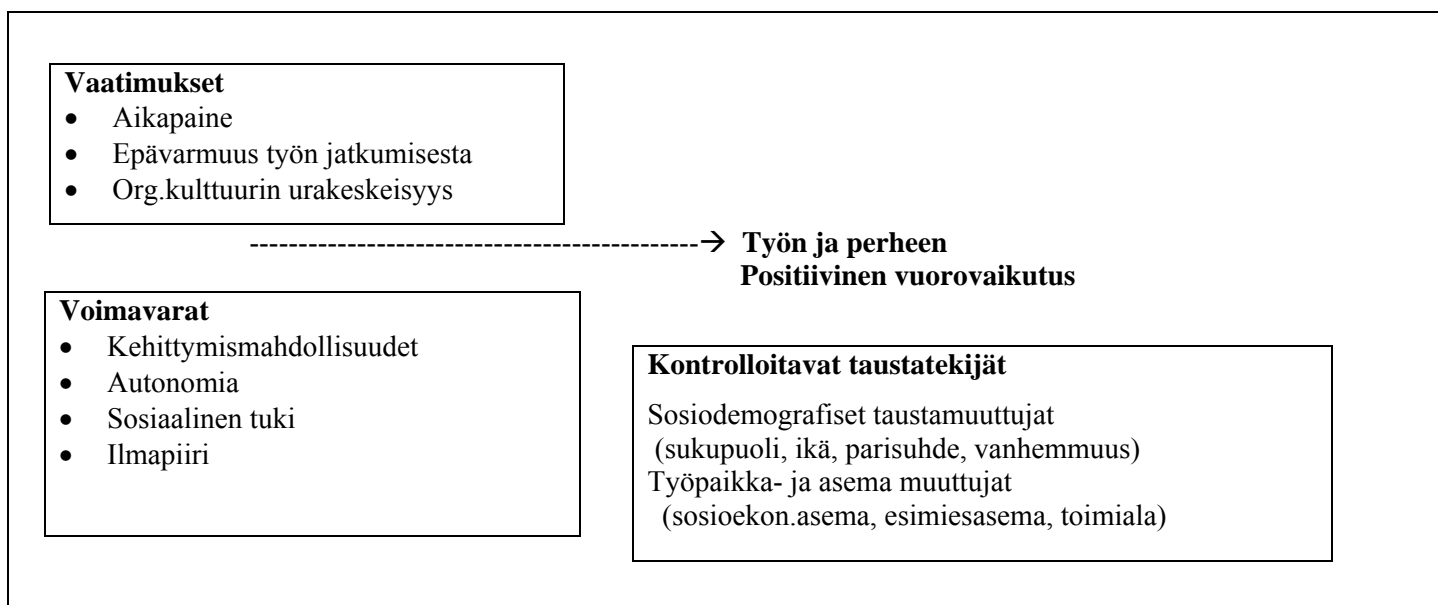
Näin ollen empiirisessä osiossa etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1) *Kokevatko eurooppalaiset työntekijät työn ja perheen tukevan toisiaan? Eroavatko eri perhetilanteessa ja erilaisissa työpaikoissa ja – asemissa työskentelevät miehet ja naiset toisistaan? Havaitaanko maiden välisiä eroja eri ryhmissä?*

2) *Onko työn vaatimuksilla ja voimavaroilla yhteyttä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen? Jos yhteyksiä havaitaan, ovatko ne samankaltaisia vai erilaisia aineiston edustamissa maissa?*

Alla olevassa kehyksissä (taulukko 2) esitetään tutkimusasetelma. Ensin analyysissa keskitytään muuttujiin, jotka mainitaan laatikossa kontrolloitavat taustatekijät eli onko työn ja perheen tuen kokemuksessa eroa esimerkiksi iän tai perhetilanteen mukaan. Toisessa analyysin vaiheessa keskiöön astuvat työn vaatimukset ja voimavarat ja niiden mahdolliset yhteydet työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen, jolloin taustatekijät ovat mukana vakioituina muuttujina.

Taulukko 3 Tutkimusasetelma



5.3 Työn ja perheen synergian mittari

Jokivuori ja Hietala (2007, 10) keskustelevat menetelmäteoksessaan käsitteiden ja mittareiden vastaavuuden kysymyksestä pohtimalla mitä on empiirinen tutkimus. Heidän mukaansa se nojaa aikaisempaan tutkimustietoon ja tutkijan omaan aivotyöhön ja on sikäli teoria- ja käsitevetoista, että käytetyt käsitteet ovat teoreettisesti perusteltuja. Tavoitteenani on, että tutkimuksessani käytetyt käsitteet ja niitä vastaavat empiiriset indikaattorit vastaisivat toisiaan hyvin. Vaikka käsittäisin empiirisen tutkimukseni teoriavetoiseksi, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että etukäteen tietäisin, miten aineistoa tulkitaan. Kyse on siis enemmänkin huolellisesta operationalisaatiosta.

Laatu-kyselylomakkeessa työntekijöiden kokemusta työn ja perheen synergiasta tiedusteltiin kuudella väittämällä väittämät (HV3 A-F), joista kolmessa väittämistä vastaajaa pyydettiin arvioimaan työn vaikutusta osallistumiseen kodin piirissä ja kolmessa väittämässä vastaavasti kotielämän heijastumista työelämään. Alla olevassa taulukossa (taulukko 4) on eritelty tarkemmin mittarin sisältämät kysymykset ja vastausjakaumat.

Kotielämän rooleihin liittyvien taitojen ja tietojen hyödynnettävyys työelämässä näyttäisi olevan vahvemmin läsnä työntekijöiden kokemusmaailmassa kuin työn roolien kodin kannalta. Kodin piirissä hankittujen taitojen näki auttavan työssä yli puolet vastaajista (55 %). Samoin puolet vastaajista (52 %) näki yksityiselämän laajentavan ymmärrystä uusista asioista ja siten olemaan parempi työntekijä. Neljä kymmenestä työntekijästä (44 %) koki perhe-elämän tehostavan ajankäyttöä. Noin kolmannes vastaajista (36,4–37,3 %) sijoittuu neutraaliin keskustaan näissä kolmessa väittämässä eli ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämien kanssa. Vajaa 15 % vastaajista ei kokenut työelämän tukevan kodin rooleissa toimimista.

Työhön osallistumisen positiivisen yhteyden kotielämään havaitsi noin neljä kymmenestä vastaajasta (samaa tai täysin samaa mieltä vastauksia keskimäärin 40 %). Selvimmin työelämä auttoi ymmärtämään erilaisia näkökantoja ja siten olemaan parempi perheenjäsen (41 % samaa tai täysin samaa mieltä) ja hieman harvemmin vastaajat olivat samaa mieltä tietojen (38,5 % samaa tai täysin samaa mieltä) ja taitojen siirtyvyydestä (37,5 % samaa tai täysin samaa mieltä).

Neutraaleja ”en samaa enkä eri mieltä” – vastauksia antoi jälleen reilu kolmannes työntekijöistä (30,9- 38 %). Keskimäärin joka viides vastaaja oli eri mieltä eli ei nähnyt työtään hyödyllisenä kodin rooleja ajatellen.

Taulukko 4 Työn ja perheen synergiaa tiedustelevat väittämät ja vastausjakauma

<i><u>Osallistumiseni työhöni.....ja siten olemaan parempi kotitalouden/perheenjäsen</u></i>	Täysin eri mieltä %	Eri Mieltä %	En samaa enkä eri mieltä	Samaa Mieltä %	Täysin samaa mieltä %	Kaikki %
..auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja ..	8,2	13	36,9	33,4	7,7	100
..auttaa minua hankkimaan tietoa..	8,6	15,5	36,4	31,9	6,6	100
..auttaa minua hankkimaan taitoja..	8,9	15	37,3	31	6,5	100
<i><u>Osallistuminen perhe/yksityiselämäni... ..ja siten olemaan parempi työntekijä</u></i>						
..auttaa minua hankkimaan taitoja..	4,4	8,5	30,9	44,5	10,9	100
..auttaa minua laajentamaan tietämystäni uusista asioista..	4,5	9,2	34,0	41,2	9,9	100
..vaatii minua välttämään ajan tuhlaamista töissä..	6	10,3	38	34,7	9,8	100

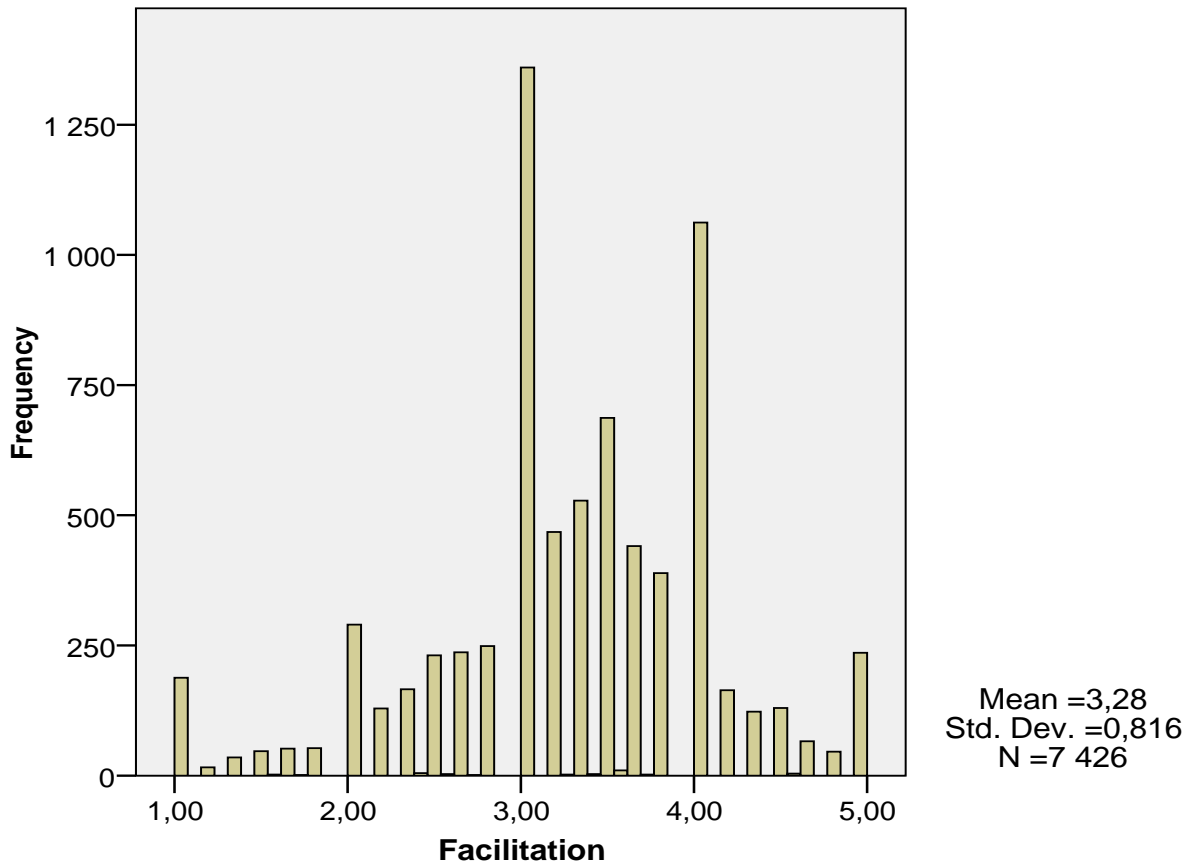
Työn ja perheen väliset positiiviset siirtymät on käsitetty kahdeksi erilliseksi ilmiöksi (myönteinen siirtymä työstä perheeseen ja myönteinen siirtymä perheestä työhön) ja käsitykselle on löydetty myös empiiristä tukea (esim. Grzywacz & Marks 2000; Demerouti ym. 2004). Kuitenkin nämä on mahdollista yhdistää yhdeksi työn ja perheen synergiaa kuvaavaksi indikaattoriksi (ks. esim. Grzywacz ym. 2007). Tätä tukee esimerkiksi Kinnusen tutkijaryhmän (2006) raportoima havainto molempien positiivisten siirtymätyyppien vahvasta keskinäisestä korrelaatiosta, jota pidetään osoituksena väittämien samankaltaisesta sisällöllisestä merkityksestä vastaajalle. Laatu-lomakkeen yksittäiset väittämät (HV3A-F) korreloivat keskenään voimakkaasti (0,416 -0,817), mikä viittaa yhden mittarin muodostamisen mahdollisuuteen. Kun suoritettiin faktorianalyysi näille väittämille, tulosten voi tulkita puoltavan yhden faktorin mahdollisuutta. Yhden faktorin selitysosuus on lähes 62 %. Jos mallin sallitaan laskevan muuttujien latautumista

kahdelle faktorille, toisen faktorin selitysosuus on vain 18 %.⁴ Näin ollen empiiristen testien tulokset katsotaan riittäviksi puoltamaan yhden indikaattorin rakentamista. Ratkaisu indikaattoreiden yhdistämisestä muodostuu myös teoreettisesti mielekkääksi, sillä kiinnostus ei kuitenkaan kohdistu ilmiöiden erilaisuuteen, vaan pyritään muodostamaan yleiskuvaa siitä millä yksilö- ja yhteisötason tekijöillä on yhteyttä työn ja perheen positiiviseen vuorovaikutukseen yleensä.

Näin ollen työn ja perheen synergian operationaalinen vastine on rakennettu näistä kuudesta kysymyksestä. Koska kysymysten ajatellaan mittaavan saman asian eri puolia, tiedon tiivistämiseksi on järkevää muodostaa summamuuttuja. Samalla vähenee myös satunnaisvirheen mahdollisuus, kun samaa asiaa kysytään useaan kertaan. Väittämistä HV3 A-F rakennetaan työn ja yksityiselämän välisen myönteisen tuen kokemusta mittaava empiirinen indikaattori, (*facilitation*) jonka keskiarvoksi muodostuu 3,28 ja Crohnbachin alfa on 0,896.⁵ Lukemisen ja tulkinnan helpottamiseksi mittarin arvot on uudelleen koodattu niin, että mitä suurempi arvo, sitä vahvemmin vastaaja kokee työn ja perhe-elämän roolien hyödyttävän toisiaan. Mittari on keskiarvon perusteella hieman oikealle eli positiivisiin vastauksiin painottunut. Korkea alfa puolestaan kertoo, että mittari on sisäisesti konsistentti, toisin sanoen kysymykset mittaavat samaa asiaa ja siten mittaria voidaan pitää luotettavana (Jokivuori & Hietala 2007, 135). Alla olevasta histogrammista (kuva 1) voidaan helposti tulkita, että indikaattori on normaalisti jakautunut, koska mittarin keskustassa on paljon tapauksia ja laidoilla vähemmän. Hieman suurempi osa vastauksista sijoittuu mittarin oikealle laidalle eli vastaajista suurin osa on samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämistä työn ja yksityiselämän välisen vuorovaikutuksen hyödyllisyydestä. Eniten vastauksia on sijoittunut neutraaliin keskustaan pistemäärälle 3,00 (mittarin moodi). Tämä onkin oletus silloin kun ilmiön kokeminen mielletään ikään kuin jatkuvaksi eli suurin osa vastaajista sijoittuisi keskivaiheille, jotka eivät ole jyrkästi samaa eivätkä eri mieltä ja ääripäiden täysin samanmielisiä ja erimielisiä olisi vähemmän.

⁴ Lisää faktorianalyysistä ja sen suorittamisesta Nummenmaa 2006, 332–353

⁵ Korkea Crohnbachin alfa myös puoltaa yhden indikaattorin rakentamista kuten korkea korrelaatiokerroin ja faktorianalyysin tuloksen selityssaste, sillä ne ilmaisevat kuinka voimakkaasti erilliset väittämät mittaavat samaa asiaa



Kuvio 1 Työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mittarin jakauma

Vaikka cronbachin alfaa pidetään mittarin konsistenttisuuden ja siten luotettavuuden mittarina, se ei kuitenkaan vielä kerro mittarin teoreettisesta validiteetista. Laatu-lomakkeen väittämät (HV3 A-F) on valikoitu Carlsonin tutkimusryhmän (2006) kehittämästä *enrichment*-mittarista, joka sisälsi yhteensä 18 erilaista väittämää työn ja perheen välisistä positiivista vuorovaikutussuhteista. Carlsonin (emt.) mittarissa lähtökohtana on käytetty Greenhousen ja Powellin (2006) määrittelyä työn ja perheen toisiaan rikastavan vaikutuksen teoriasta, jonka nähdään tapahtuvan kahden eri prosessin kautta, sekä tunteiden että instrumentaalisten taitojen siirtymänä. Carlsonin (emt.) mittari sisälsi myönteiset siirtymät työstä perheeseen, taitojen, tunteiden ja sosiaalisen pääoman muodossa (*development, affect, capital*) ja perheestä työhön; taitojen, tunteiden ja tehokkaamman ajankäytön muodossa (*development, affect, efficiency*). Tutkimusryhmä määritteli taitojen (*development*) tarkoittavan uusien resurssien, kuten tietojen, taitojen, näkökulmien ja käyttäytymisen siirtyvyyttä ja hyödynnettävyyttä toisissa rooleissa.

Tunteiden kategorialla (*affect*) taas käsitettiin työperäisten positiivisten mielialojen ja asenteiden myötävaikutusta perheroolien kannalta. Sosiaalista pääomaa (*capital*) tiedusteltiin kysymyksillä, jotka liittyivät kokemuksiin turvallisuuden, itseluottamuksen, merkityksellisyyden ja itsensä toteuttamisen merkityksestä. Ajankäytön (*efficiency*) tehostumisen tutkimusryhmä totesi olevan vain perheestä työhön siirtyvä ominaisuus (emt.), joten se sisältyy ainoastaan kysymyspatteristoon, jossa tiedustellaan perheroolien hyödyllisyyttä työelämän kannalta.

Laatu-lomakkeeseen oli poimittu kysymykset, jotka kuvaavat vastaajan omakohtaista kokemusta erilaisten resurssien kumuloitumisesta ja niiden sovellettavuudesta toisella elämänalueella (*Work-family and family-work development items*; Carlson ym. 2006). Lisäksi Laatu-kyselylomakkeeseen oli otettu mukaan yksi ajankäytön tehostumista kuvaava väittämä *HV3F* (*Family-to-work time efficiency*; Carlson ym. 2006). Näin ollen, verrattuna Carlsonin ja kollegoiden indikaattoriin, Laatu-aineiston mittari on kapea-alaisempi, sillä sosiaalisen pääoman, arvojen, käyttäytymisen ja tunteiden ”valumista” ei tiedustella eksplisiittisesti. Laatu-tutkimuksen mittarin sisältöä voi kuitenkin perustella tutkimuksen fokuksella: tässä tutkimuksessa keskeisempää on keskittyä tutkimaan instrumentaalisia siirtymiä ja työelämän laatuun ja työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Esimerkiksi affektien – eli tunteiden ja mielialojen – empiirisesti todettu olevan yhteydessä ennen kaikkea psyykkiseen hyvinvointiin (Carlson ym. 2006). Myös Kinnusen tutkijaryhmän (2006) positiivisten siirtymien mittarin testauksessa todettiin tietojen ja taitojen (*skills*) olevan läikkymismekanismina vahvempia kuin taas mielialojen (*affects*) siirtyminen roolista toiseen on hankalampi empiirisesti todentaa.

Jos Laatu-mittaria voi pitää suppeana verrattuna kansainvälisiin työn ja perheen positiivista vuorovaikutusta valottaneisiin tutkimuksiin, myös Carlsonin kollegion (2006) kehittämää mittaria voi kritisoida kapea-alaisuudesta, sillä se jättää huomiotta muutamia teoriakeskusteluissa esitettyjä näkökulmia. Pois jää myös materiaalistien resurssien eli ansiotyön tarjoamien tulojen tärkeys tai perheomaisuuden merkitys rooleissa menestymiselle (Greenhouse & Powell 2006; Sieber 1974). Moniroolisuuden on katsottu myös tarjoavan etuoikeuksia rooleihin liittyvien hyötyjen kautta, jotka voivat merkitä laajentuneita sosiaalisen tuen verkostoja, mutta myös konkreettista apua ongelmatilanteisiin (Barnett & Hyde 2001; Sieber 1974).

5.4 Työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavat mittarit

Laatu –surveylomakkeen kysymyspattereista on valittu ne, joiden voidaan katsoa kuvaavan työn vaatimuksia ja voimavaroja. Alla olevaan taulukkoon 5 on koottu mittareiden sisäistä luotettavuutta kuvaavat crohnbachin alfat, keskiarvot sekä keskihajonnat. Liitetaulukoista 2-8 on luettavissa kyselylomakkeen sisältämät väittämät ja vastausjakaumat. Liitetaulukko 9 kokoaa työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavien mittareiden maakohtaiset keskiarvot. Havaittavissa on melko suuria maiden välisiä eroja esimerkiksi siinä miten työpaikoilla keskimäärin koetaan ilmapiiri, epävarmuutta työn jatkumisesta ja sosiaalista tukea olevan saatavilla (Liitetaulukko 9).

Työn vaatimukset

Työn tempoon eli *aikapaineeseen (work pressure)* liittyviä kokemuksia kartoitettiin kysymällä esimerkiksi, että vaaditaanko työntekijöitä selviytymään tehtävistään nopeasti. Vain 3,5 % vastaajista oli sitä mieltä, että aikaa työn tekemiseen on riittävästi aina, toisaalta 17 % mielestä ei koskaan. (liitetaulukko 2) Viidestä väittämästä muodostetun summamuuttujan keskiarvo on 2,54 (asteikolla 1-4) ja crohnbachin alfa 0,733.

Epävarmuus työn jatkuvuudesta kartoitettiin tiedustelemalla viiden kysymyksen avulla pelkääkö vastaaja työpaikkansa tulevaisuuden puolesta. Vastaajista 20 % pelkäsi menettävänsä työnsä. Toisaalta 57 % vastaajista oli saman väitteen kanssa eri tai täysin eri mieltä eli eivät pelänneet työpaikkansa puolesta. Vain vajaa viidennes ilmoitti olevansa täysin varmoja, että pystyvät pitämään työpaikkansa tulevaisuudessa. (liitetaulukko 3). Näistä kysymyksistä muodostetun summamuuttujan keskiarvo on 2,43 (asteikolla 1-5) ja crohnbachin alfa 0,833.

Työkulttuurin urakeskeisyys (Career demands) on kolmeosainen mittari, joka sisälsi väittämiä liittyen organisaatiossa vallitseviin käsityksiin siitä, odotetaanko työntekijän laittavan työn yksityiselämänsä edelle ja millaisiin aikapanostuksiin työntekijän on oltava valmis edetäkseen organisaatiossa. Kolmannes vastaajista koki, että organisaatiossa eteneminen vaatisi säännöllisiä ylityitä. Väitteen ”Jotta tulisi otetuksi vakavasti tässä organisaatiossa, työntekijän tulee tehdä pitkää päivää ja olla jatkuvasti käytettävissä”- kanssa samaa tai täysin samaa mieltä ilmoitti olevansa vieläkin useampi (39 %). Toisaalta, kolmannes työntekijöistä ei kokenut työkulttuuria painostavana. Esimerkiksi kolmannes vastaajista ei mieltänyt, että heidän organisaatiossaan työntekijöiden odotetaan asettavan työnsä yksityiselämän edelle tarvittaessa. (liitetaulukko 4).

Myös näistä väittämistä on muodostettu keskiarvosummamuuttuja, jossa arvot on koodattu niin, että mitä lähempänä arvo on viitosta, sitä urakeskeisempänä vastaaja kokee kulttuurin ja lähempänä arvo on ykköstä, sitä joustavammin työyhteisössä suhtaudutaan henkilöiden yksityiselämästä kumpuaviin ongelmiin. Summamuuttujan keskiarvoksi muodostui 3,01 ja alfaksi 0,851.

Työn voimavarat

Karasek sisällytti mallinsa päätöksenteon itsenäisyyttä kuvaavaan muuttujaan (*decision latitude*), joka sisälsi autonomian samoin kuin vaaditun taitotason, sillä nämä muuttujat usein korreloivat voimakkaasti keskenään (Butler ym. 2005). Laatu-aineistossa nämä on mahdollista erotella, joten sisällytän ne resursseihin itsenäisinä mittareina, joista *kehittymismahdollisuudet (skills)* sisältää neljä väittämää, joissa tiedusteltiin muun muassa pääseekö työssä oppimaan uutta ja käyttämään luovuutta vai sisältääkö työ paljon toistuvia tehtäviä. Vastaajista 51 % pääsee oppimaan työssään uusia asioita usein ja 13 % aina. Luovuutta työ vaatii 42 % kohdalla usein ja 11 % kohdalla aina. Toisaalta, neljännes tekee toistuvia tehtäviä usein ja yli puolet joskus. (liitetaulukko 5). Kehittymismahdollisuudet-mittarin keskiarvoksi muodostui 2,4 (asteikolla 1-4) ja alfaksi 0,563.

Työn autonomiaa kuvaava indikaattori puolestaan kuvaa sitä missä määrin työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön ja työn tekemisen tapaan. Palvelualan työtä on usein vaikeaa irrottaa ajasta ja paikasta ja Laatu-aineiston vastaajista kolme neljäsosaa sanookin, ettei voi koskaan päättää itsenäisesti missä työn tekeminen parhaiten onnistuu. Samoin neljännes voi koskaan vaikuttaa siihen milloin tekee työtä. Yli puolet työntekijöistä voi kuitenkin useimmiten tai aina päättää kuinka tekee työnsä. Vastaajista 40 % voi joskus vaikuttaa siihen, mitä heidän työhönsä sisältyy. (liitetaulukko 6) Neljästä työn autonomiaa tiedustelevasta väitteestä on muodostettu summamuuttuja, jonka keskiarvo on 2,03 (asteikolla 1-4) ja alfa 0,760.

Yleistä ilmapiiriä (general supportiveness of work atmosphere) kuvaavan mittarin viidessä väittämässä tiedusteltiin työntekijän kokemuksta työpaikan yhteishengestä ja miten hyvin vastaaja tulee toimeen esimiehensä ja kollegoidensa kanssa. Yleisesti työpaikan ilmapiiri koettiin myönteisenä. Vain alle 10 % vastasi väitteeseen ”työpaikalla on hyvä yhteishenki” olevansa eri tai täysin eri mieltä. Noin 6 % työntekijöistä ei kokenut tulevansa toimeen esimiestensä kanssa ja vain noin 2 % ei tullut toimeen kollegoidensa kanssa. (liitetaulukko 7). Ilmapiiriä kuvaava

summamuuttuja kokosi alleen viisi väitettä ja sai keskiarvokseen 3,93. Crohnbachin alfaksi muodostui 0,828.

Sosiaalisen tuen vastaanottamista esimiesten ja kollegoiden taholta (social support from supervisors and colleagues) mittarissa esitettiin kolme kysymystä esimiesten ja kolme kollegojen suhtautumisesta tilanteesta, jossa työntekijä haluaisi vaihtaa tilapäisesti vähemmän vaativaan tai aikaa vievään työhön sekä ylipäätään miten helppoa asioista on keskustella työpaikalla. Yleisesti työntekijät luottivat hieman enemmän työtovereidensa kuin esimiestensä tukeen. Alle kolmannes vastaajista arveli lähiesimiesten tukevan niitä, jotka haluaisivat vaihtaa vähemmän vaativiin tehtäviin omaan elämäänsä liittyvien syiden vuoksi. Vieläkin useampi, lähes puolet vastaajista piti varmana kollegojen tukea vastaavassa tilanteessa. Kuitenkin 18 % työntekijöistä ei kokenut helppona tuoda yksityisasiosta esille työpaikalla puhumalla niistä kollegoille tai esimiehelle. Kolmannes vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteiden kanssa. Tämän voi tulkita joko niin, ettei aiheen pohtiminen ole ollut ajankohtaista työntekijälle tai kenties työn vaihtaminen vähemmän vaativampaan tai työajan lyhentäminen ei ole kyseisessä toimessa ja organisaatiossa edes mahdollista. (liitetaulukko 8). Näistä kuudesta väittämästä muodostetun sosiaalista tukea mittaavan summamuuttujan keskiarvo on 3,26 (asteikolla 1-5) ja alfa 0,797.

Taulukko 5 Työn vaatimusten ja voimavarojen mittareiden tunnusluvut

	Alfa	Keskiarvo	Keskihajonta
Aikapaine	0,733	2,54 (1-4)	0,535
Epävarmuus työstä	0,833	2,43 (1-5)	1,010
Org.kultt.työkeskeisyys	0,851	3,01 (1-5)	1,088
Keh.mahdollisuudet	0,563	2,4 (1-4)	0,514
Autonomia	0,760	2,03 (1-4)	0,612
Sosiaalinen tuki	0,797	3,26 (1-5)	0,759
Ilmapiiiri	0,828	3,93 (1-5)	0,712

5.5 Metodit

Analyysistrategiani on nelivaiheinen: Alussa aineistoon tutustutaan pääosin perinteisin, tutuin menetelmin kuvailemalla jakaumia, tutkimalla muuttujien välisiä yhteyksiä korrelaatiokertoimien avulla sekä tekemällä keskiarvovertailuja ja varianssianalyyseja. Nämä menetelmät ovat sopivia käytetyt muuttujat huomioiden. Päämuuttuja, *Facilitation*, on summamuuttuja, jonka ääripäinät ovat matala ja korkea työn ja perheroolien keskinäinen tuki. Siten mittari on ymmärrettävissä

jatkuvaksi muuttujaksi. Muuttujat, joilla riippumattoman vaihtelua pyritään selittämään, ovat kaksiluokkaisia dummy-muuttujia, laatueroasteikollisia tai jatkuvia muuttujia.

Korrelaatiota käytetään usein pohjana muille analyyseille, sillä sen avulla voidaan tutkia onko kahden muuttujan välillä suoraa, lineaarista yhteyttä. Tilastotieteellisesti ajateltuna, korrelaatio on osoitus vain yhteisvaihtelusta, ei kausaaliyhteydestä (Nummenmaa 2006, 265). Voimme siis kysyä kuinka vahva yhteys on työn ja perheen synergiakokemuksen ja organisaatiokulttuurin urakeskeisyyden välillä, mutta emme voi varmuudella väittää synergian olevan seurausta vähäisistä paineista panostaa vain ja ainoastaan uraan. Käytännössä usein toimitaan niin, että tutkitaan ensin onko kahden muuttujan välillä yhteisvaihtelua (joka teoriasta johdetun hypoteesin mukaan pitäisi olla olemassa) ja jos yhteisvaihtelua havaitaan, selvitetään, häviääkö tai muuttuuko se, kun muita muuttujia vakioidaan (Hietala & Jokivuori 2007, 27–28).

Muuttujien välisistä yhteyksistä voi pyrkiä muodostamaan kuvaa myös esimerkiksi varianssianalyysin (ANOVA, *analysis of variance*) avulla, jossa tarkastellaan ovatko selitettävän muuttujan keskiarvot (tilastollisesti merkitsevästi) erisuuruisia selittävän muuttujan eri luokissa (esim. Nummenmaa 2006, 175). Analyysia voidaan myös laajentaa kaksisuuntaiseksi varianssianalyysiksi sisältämään kaksi selittävää muuttujaa, jolloin voidaan tutkia näiden kahden tekijän vaikutusta päämuuttujan vaihteluun erikseen tai yhdessä (interaktiovaikutus).⁶ Tässä tutkimuksessa käytän kaksisuuntaista varianssianalyysia keskiarvojen vaihtelun tutkimiseen ja havainnollistavien kuvien piirtämiseen, mutta en erikseen tarkastele interaktiotermejä tai käytä niitä jatkoanalyyseissa.

Aineiston analyysissa kuvailevasta analyysistä tarkoitus olisi edetä monimuuttujamenetelmiä käyttäen selittävään analyysiin. Perusmenetelmien heikkoutena on se, ettei niiden avulla pysty vakioimaan useiden muuttujien vaikutusta yhtä aikaa. Jotta voitaisiin erottaa näennäisyhteydet todellisista yhteyksistä, suoritetaan regressioanalyysi⁷. Mallissa selitettävänä muuttujana on *facilitation* muuttuja, eli kokemus työn ja perheroolien keskinäisestä tuesta. Malliin on haluttu

⁶ Varianssianalyysin käytön aineistolle ja muuttujille asettamista ehdoista tarkemmin ks. esim. Nummenmaa (2006, 173-174)

⁷ Lineaarisen regressioanalyysin käytön aineistolle ja muuttujille asettamista ehdoista tarkemmin ks. esim. Jokivuori & Hietala (2007, 41).

sisällyttää esimerkiksi sukupuoli, vanhemmuus, siviilisääty, sosioekonominen asema ja toimiala. Jotta nämä yleensä luokittelu- tai järjestyseroasteikolliset muuttujat on saatu sisällytettyä analyysiin, näistä on muodostettu kaksiluokkaisia ns. dummy-muuttujia (Nummenmaa 2006, 313). Osa muuttujista taipuu kaksiluokkaisiksi vaivattomasti, kuten esimerkiksi vastaajat, joilla on kotona asuvia lapsia, saavat arvon 1 ja ne, joilla ei ole, saavat arvon 0. Vastaavasti avo- tai avioliitossa elävät saavat arvon 1 (on naimisissa) ja muut arvon 0. Jos taas alkuperäinen muuttuja sisältää useampia luokkia, kuten tässä analyysissä käytettävät sosioekonominen asema ja toimiala, on näistäkin tehty kaksiluokkaisia. Tällöin joku muuttujan luokista asetetaan ikään kuin vertailutasoksi (esim. työntekijä), joka saa arvon nolla ja toinen vertailtava luokka (esim. asiantuntija) saa arvon yksi. Näin ollen regressiotaulukossa sosioekonomisen aseman kolmea muuta luokkaa verrataan yksi kerrallaan vertailuluokkaan. Sama koskee myös toimialaa, jossa (telecom) saa arvon nolla, johon muita toimialoja verrataan yksi kerrallaan. (ks. esim. Jokivuori & Hietala 2007, 41).

Tutkimustehtävän kannalta mielekkäin SPSS-ohjelman tarjoamista eri vaihtoehdoista on hierarkkinen regressiomalli, jossa päämuuttujaan mahdollisesti yhteydessä olevat tekijät ryhmitellään ja tuodaan malliin ”askeleittain”. Ryhmien muodostaminen tapahtuu teoriavetoisesti eli voidaan ikään kuin testata saako valittu teoriaviitekehys vahvistusta empiriasta⁸. Porrastetun mallin kautta voidaan vertailla eri selittäjäryhmien yhteyttä päämuuttujaan ja siten vertailla miten muuttujaryppään lisääminen analyysiin parantaa mallin selitysasetta ja miten ne suhteutuvat toisiinsa. (Jokivuori & Hietala 2007, 52–53).

Kun hierarkkinen regressiomalli on luotu koko aineistossa, voidaan sen antama kokonaistulosta verrata maittain tehtyyn analyysiin. Näin saadaan tietoa onko selittävien muuttujien, työn vaatimusten ja resurssien yhteydet (mikäli niitä havaitaan) työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen samanlaisia vai erilaisia eri maissa.

⁸ *Tarkemmin tutkijan määrittelemän regressiomallin vahvuuksista ja heikkouksista.* (Nummenmaa 2006, 305): Menetelmällisesti tyylikkäämpänä pidetään ratkaisua, jossa tutkija määrittää etukäteen malliin tulevat muuttujat, jolloin voidaan testata sen sopivuus ja selitysaseta. Näin voidaan testata kuinka teorian hypoteesit toimivat aineistossa. Kuitenkin malliin saattaa jäädä muuttujia, jotka eivät sovi malliin lainkaan ja näin heikentävät selitysasetta. Tässä tutkimuksessa mallista ei ole poistettu mallin sopivuutta heikentäviä muuttujia, vaan on pysytty teorian mukaisissa, valituissa muuttujaluokitteluisissa, vaikka tuloksena olisikin selitysasetaaltaan heikko regressiomalli. Mahdollisesti alhainen selitysaseta on tulos sekini.

6. TYÖN JA PERHEEN MYÖNTEINEN VUOROVAIKUTUS EUROOPPALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN RAPORTOIMANA

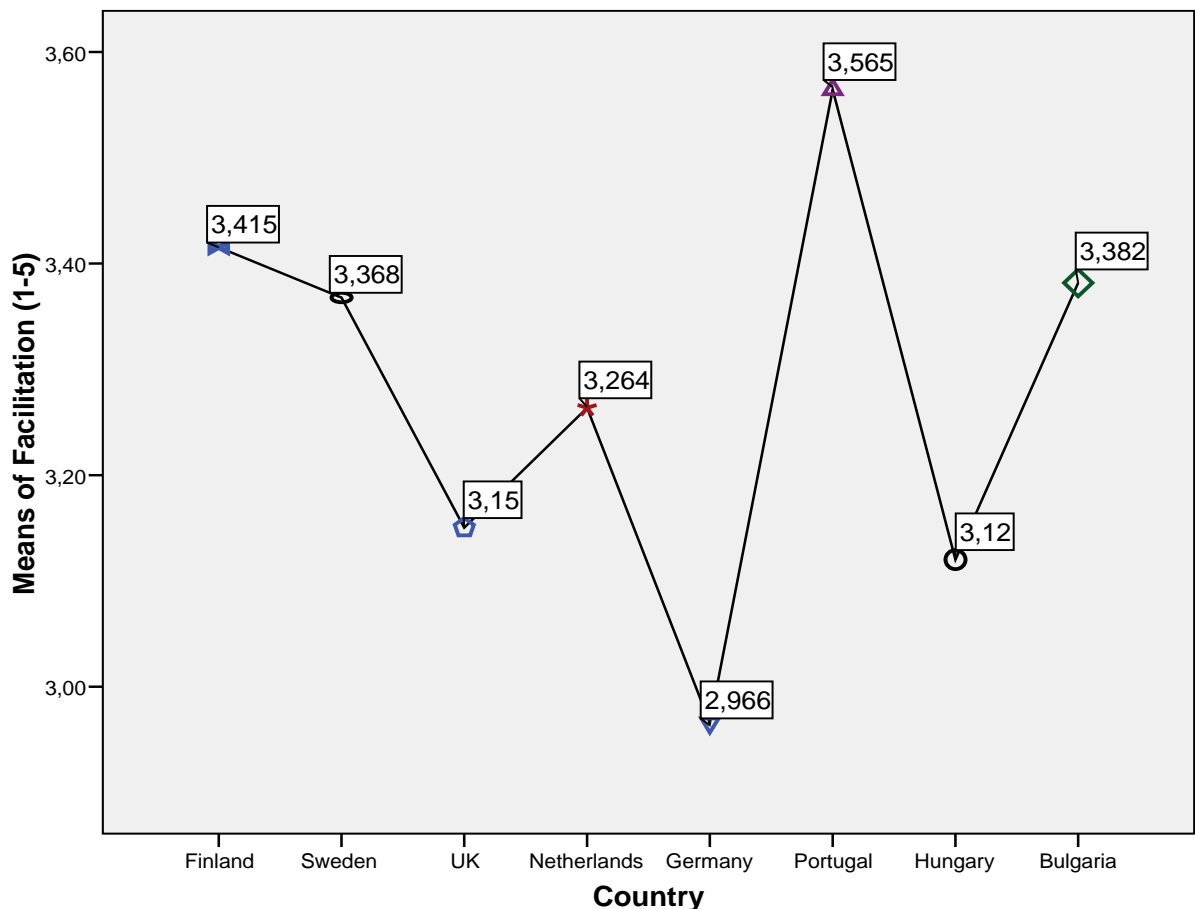
Edellisessä kappaleessa (luku 5.2) työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen vastauksien jakaumien tarkastelu osoitti että, reilu kolmannes vastaajista kokee työn ja perheen tukevan toisiaan, kun yli kolmasosa ei ollut erityisen vahvasti samaa eikä eri mieltä ja runsas viidennes ei havainnut työn ja perheroolien auttavan toisiaan. Koko aineiston havainnot sisältävä *Facilitation*-mittarin jakauman tarkastelu osoitti vastausten painottuvan hieman mittarin keskipisteen oikealle eli positiiviselle puolelle. Kaikkien kahdeksan maan vastauksien keskiarvoksi muodostui 3,28 (asteikolla 1-5).

Aiemmissä työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen empiirisissä tutkimuksissa keskiarvoja ei juuri tulkita ja mittarin skaalat ovat saattaneet jäädä jopa mainitsematta (ks. esim. Butler ym. 2005; Demerouti ym. 2004). Useimmiten mittarin keskiarvot ovat kuitenkin luettavissa korrelaatiotaulukoista. Päinvastoin kuin eurooppalaisessa Laatu-aineistossa, työn ja perheen positiivista vuorovaikutusta ilmaiseet keskiarvot ovat jääneet neutraalin keskipisteen alapuolelle (Hill 2005; Kinnunen ym. 2006; Voydanoff 2004). Jos mittarin keskiarvo osoittaa suurimman osan vastauksista ilmaisevan työn ja perheen tukevan toisiaan harvoin, kuten esimerkiksi Demeroutin tutkimusryhmän (2004) hollantilaisessa aineistossa, ei työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen voi katsoa olevan yleistä havaintojoukossa. Tutkimustulosten (työn ja yksityiselämän myönteisen vuorovaikutuksen yleisyyden) vertailua hankaloittaa huomattavasti myös käytettyjen mittareiden erilaisuus. Laatu-aineiston mittari painottaa tietojen ja taitojen siirrettävyyttä, kun taas Butlerin ryhmän (emt.) ja Voydanoffin (emt.) indikaattorit huomioivat tunneperäiset siirtymät.⁹

Lähteinä käytetyissä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutusta käsittelevissä tutkimusraporteissa ei myöskään ole ollut käytössä maavertailua mahdollistavia aineistoja, jotka valottaisivat mahdollisia eroja ja samankaltaisuuksia maiden välillä. Laatu-aineistossa maakohtaisessa vertailussa on havaittavissa jakautumista yleisen keskiarvon (3,28 *asteikolla 1-5*) molemmille puolille. Työntekijät eri maissa siis eroavat siinä, miten voimakkaasti he kokevat

⁹ ks. myös luku 5.2, jossa keskustellaan laajemmin mittareiden välisistä eroista

työn ja perheen tukevan toisiaan. Positiivisimmat arvioit työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksesta antavat työntekijät Portugalissa (3,56), vanavedessään Suomessa (3,42), Ruotsissa (3,37) ja Bulgariassa (3,38). Saksa (2,97) on ainut maa, jossa keskiarvo painuu keskikohdan alapuolelle eli suurin osa vastaajista ei joko ole samaa eikä eri mieltä väitteiden kanssa tai on jokseenkin eri mieltä työn ja perheroolien keskinäisistä hyödyistä. Myös Britannian (3,15) ja Unkarin (3,12) vastaajat ovat lähellä neutraalia - ei samaa eikä eri mieltä – keskipistettä.



Kuvio 2 Työntekijöiden kokeman työn ja perheen synergian taso eri maissa (asteikolla 1-5)

6.1 Taustatekijöiden yhteys työn ja perheen synergian kokemukseen

Työn ja perheen välisen tuen on oletettu eriävän *sukupuolen* mukaan, sillä rooli odotukset niin työ- kuin perhe-elämässäkin ovat perinteisesti olleet erilaiset miehille ja naisille.

Yhteiskunnallisesta muutoksesta huolimatta työ- ja perhe-elämässä on edelleen havaittavissa vahvoja jakolinjoja sukupuolen mukaan. Normeihin ja arjen vaatimuksiin mukautumaan pyrkivät työntekijät, erityisesti naiset saattavat hakeutua organisaatioihin ja tehtäviin, joissa työ ja perhe on helpompi sovittaa yhteen (Turpeinen & Toivanen 2008, 124). Laajemmin ymmärrettynä, miehet ja naiset etsiytyvät ja valikoituvat erilaisiin työpaikkoihin, joissa heillä on käytettävissään erilaisia resursseja, samalla luoden eroja työpaikkojen välille (Wayne ym. 2007).

Barnett & Hyde (2001) määrittelevät roolin aikansa arvomaailmaa heijastelevina jaettuina käsityksinä oikeanlaisesta toiminnasta. Rooleihin liittyvät odotukset eivät ole samanlaisia miehille ja naisille työssä ja sen ulkopuolella, vaan nämä sukupuolittuneet jokapäiväiset käytännöt tekevät esimerkiksi hyvänä äitinä ja vaimona olemisesta erilaista kuin hyvänä isänä ja aviomiehenä (Milkie & Peltola, 1999). Osallistuva isyys on yhä enemmän sosiaalinen normi (Barnett & Hyde 2001) ja isyys on nähty miehelle saavutuksena mutta perheen ja isän roolin on odotettu pysyvän yksityisen piirissä, niin ettei se häiritse työelämään osallistumista. Etenkin miesvaltaisilla aloilla miesten oletetaan olevan ensisijaisesti työkeskeisiä. Perheen oletetaan pysyvän yksityisminän puolena siinäkin mielessä, ettei miesvaltaisilla aloilla yleensä puhuta perheen piirissä opituista taidoista, kuten hoivasta ja läsnäolosta.

Naisiin yleisesti liitetään perhekeskeisyys ja heidän oletetaan olevan päävastuussa lapsista käyttäen äitiys- ja hoitovapaita. Työelämässä, naiselle vanhemmuus voidaan mieltää taakkana, sillä lapset nähdään edelleenkin ”naisten lapsina” (Salmi 2004, 5). Nainen, jolle kertyy katkoja työelämästä ja joka haluaa työn joustavan perheen ehdoilla, ei täytä ”hyvän työntekijän normia” ja siten perhe voi muodostua esteeksi uralla etenemiselle. Vanhemmuuden moraalinen kontrolli voi kohdistua naisiin miehiä vahvemmin. Hyvään vanhemmuuteen kuuluu hoivan ja läsnäolon vaatimus, eli oma työ ei saa olla tärkeämpi kuin lapsen tarpeet (Turpeinen ja Toivanen 2008). Korkeasti koulutettu, hyvässä asemassa olevan ja hyvin ansaitseva nainen voi tulla tunnustetuksi ”oikeana naisena” mutta ei välttämättä ”hyvänä äitinä” sillä vaativan työn ajatellaan kuluttavan hänen energiansa (Lammi-Taskula 2007). Tästä syystä urallaan etenemään pyrkivät naiset saattavat tuntea tarvetta peittää perheellisyytensä, sen sijaan, että käyttäisivät avoimesti sen tarjoamia resursseja. Toisaalta esimerkiksi palvelualalla hyödynnetään taitoja ja piirteitä, joita naisten oletetaan ”imeneen itseensä” jo aikaisessa sosialisatiossa kodin piirissä (Julkunen 2008).

Siten palvelu- ja hoivatyön ja perhe-elämän vaatimusten samankaltaisuuden vuoksi naisten voisi olettaa pystyvän hyödyntämään työn ja perheen synergiaa miehiä voimakkaammin. Päinvastaisia väitteitäkin on esitetty: Kivimäki (1997) esittää, että naisten ja miesten kokemusmaailmat olisivat lähentyneet toisiaan yhteiskunnallisen muutoksen myötä eikä sukupuolieroja ole enää yhtä helppo piirtää.

Sukupuoli onkin mukana lähes poikkeuksetta, kun työelämän ja kodin yhteensovittamista on tutkittu, niin myös tässä tutkimuksessa. Keskiarvotaulukosta on luettavissa, että koko aineistossa ero naisten ja miesten välillä on olemassa tilastollisesti erittäin merkitsevänä ($p < 0,001$) vaikka vastausten keskiarvot eivät suuresti eroa toisistaan. Tämän perusteella naiset kokevat työn ja kodin synergian hieman miehiä selvemmin. Myös Grzywaczin & Marks (2000) tutkimuksessa naisten havaittiin antavan miehiä myönteisempiä arvioita työn myötävaikutuksesta perheeseen.

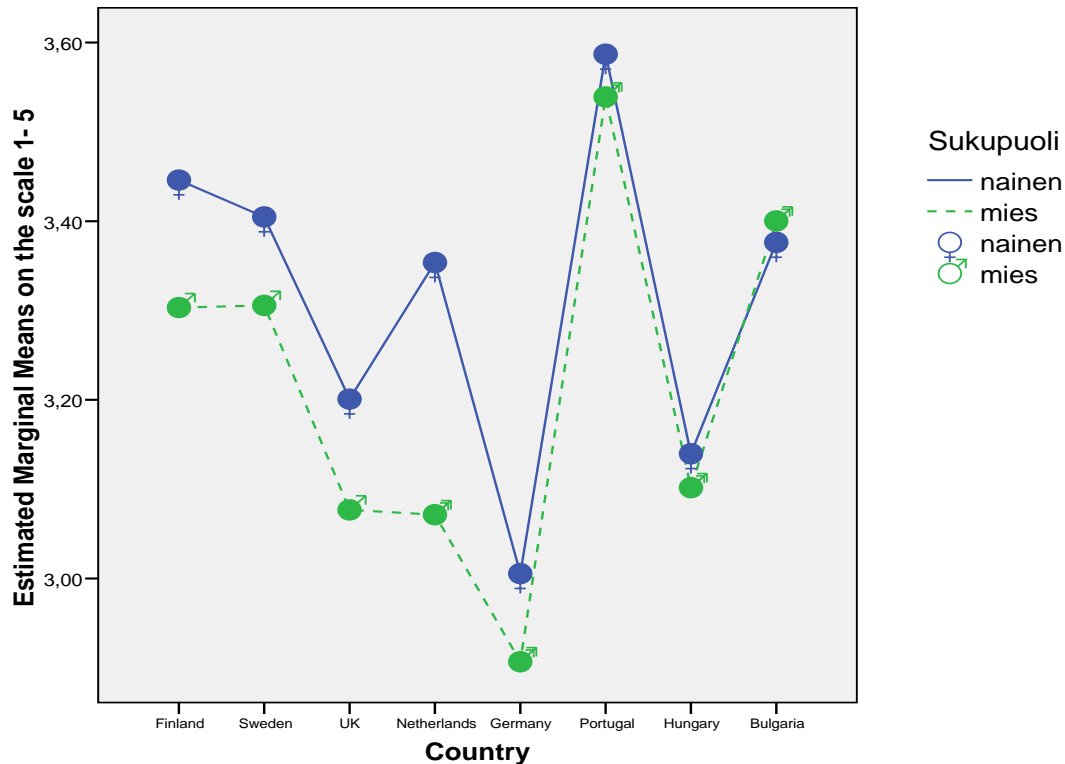
Taulukko 6 Miesten ja naisten kokema työn ja perheen synergia

		Facilitation Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Sukupuoli	Nainen	3,3	33,805	0,000
	Mies	3,2		

Kun miesten ja naisten vastauksia vertaillaan *eri maissa*, huomataan, että miesten ja naisten välinen ero jää voimaan useimmissa maissa, erityisesti Hollannissa ja Britanniassa, mutta myös Suomessa ja Ruotsissa naiset kokevat työn ja perheen välisen positiivisen yhteyden miehiä selkeämmin. Eroa ei ole juuri havaittavissa Portugalissa, Unkarissa ja Bulgariassa.

Tutkimustulokset sukupuolen yhteydestä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemiseen eivät kuitenkaan ole yhdenmukaisia. Esimerkiksi Grzywaczin & Bassin (2002) sekä Butlerin ym. (2005) aineistoissa sukupuolen ja työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen välillä ei ole havaittavissa ole yhteisvaihtelua. Synergian kokemisen vaihtelusta sukupuolen perusteella on vaikea tehdä pitkälle vedettyjä päätelmiä, sillä monissa tutkimuksissa, joissa eroa on havaittu sukupuolen mukaan, on vakiointi jätetty tekemättä (Kinnunen ym. 2006). Taulukon 6 keskiarvovertailussa ei ole vakioitu ”kolmansien” muuttujien vaikutusta, joten havaitut erot miesten ja naisten vastauksissa saattavat olla näennäisyhteyksiä. Siten sukupuolen merkityksestä

ilmiölle on aikaista arvioida, sillä tässä havaittu ero sukupuolien välillä saattaa selittyä myöhemmin jollain muulla taustatekijällä.



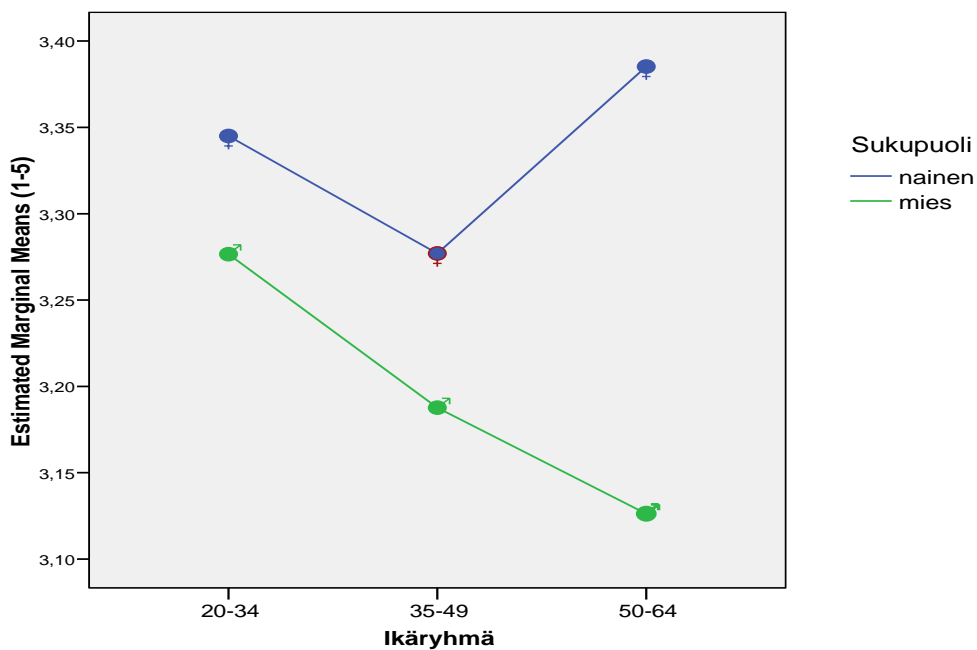
Kuvio 3 Miesten ja naisten työn ja perheen synergian kokemus eri maissa

Käyttämässäni lähteissä *ikä* nousi harvoin esille työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen selittäjänä. Grzywacz & Bass (2002) havaitsivat tilastollisesti merkitsevän yhteyden iän ja työn tuen perhe-elämän kannalta (korrelaatiokerroin 0,06) mutta yhteyttä perhe-elämän suunnalta työhön ei havaittu (0,02). Myöskään Butlerin ym. (2005) otoksessa vastaajien arviot työn hyödyllisyydestä perheen kannalta eivät vaihdelleet iän mukaan. Laatu-aineistossa iän mukaan tarkasteltuna vastaajista nuorin ja vanhin kolmannes antoi hieman korkeamman keskiarvon (ka 3,3) kuin 35–49-vuotiaat (ka 3,2) ja ryhmien ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$).

Taulukko 7 Työn ja perheen synergia eri ikäryhmissä

		Facilitation Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Ikä	20-34	3,3	6,418	0,002
	35-49	3,2		
	49-64	3,3		

Maittainen analyysi ikäryhmistä ei merkittävästä muuta saatua kuvaa vaihtelusta (kuvaliite 1). Erot eri-ikäisten välillä eivät ole silmiinpistäviä, ainoastaan Suomessa ja Bulgariassa vanhin ikäkolmannes eroaa positiivisemmilla vastauksissa muista ikäryhmistä. Vastaajat eivät näytä merkittävästi eroavan iän perusteella kokemuksissaan eri roolien keskinäisestä tuesta. Koska myöskään aiemmissa tutkimuksissa iän merkitystä ei ole havaittu, tutkitaan miten kuva iän vaikutuksesta muuttuu, kun katsotaan yhtä aikaa *iän ja sukupuolen* yhteyttä *facilitation* –kokemukseen. Huomataan, että eri-ikäiset miehet ja naiset kokevat työn ja perheen roolien keskinäiset hyödyt eri tavalla. Naisten kokemus on alimmillaan ”ruuhkavuosien” aikana, 35–49 -vuotiaiden ryhmässä, kun taas miehillä pohja sijoittuu vanhimpaan kolmannekseen. Miesten vastaukset eroavat naisten vastauksista eniten 50–64-vuotiaiden ryhmässä, kun miesten keskiarvo näyttää iän myötä laskevan ja naisten päinvastoin nousevan. Myös Grzywaczin & Marks (2000) aineiston nuoret miehet raportoivat vanhempia enemmän positiivista siirtymää työstä perheeseen kun taas naisista nuoremmat antoivat vanhempia vastaajia myönteisemmän kuvan työn vaikutuksesta perhe-elämän kannalta. Grzywacz & Marks (2000) eivät tulkinneet iän merkitystä.



Kuvio 4 Sukupuolen ja iän yhteisvaikutus työn ja perheen synergian kokemukseen

Vanhemmuus antaa paljon ainutlaatuisia kokemuksia ja voimavaroja, joita ei muualta voi saada. Siten isäksi tai äidiksi tuleminen vaikuttaa työntekijän koko persoonallisuuden kehitykseen ja voi siten vaikuttaa siihen, miten työntekijä työssään toimii tai mitä hän pitää tärkeänä (Kivimäki 1997). Lapset tuovat myös mukanaan paljon työtä, ”kotityötä”. Turpeinen ja Toivanen (2008) huomasivat haastateltaviensa vertaavan kotia usein työpaikkaan tai koti määrittyi työpaikaksi: he puhuivat kotitöiden aikataulutuksesta, työnjaosta ja jopa ulkoistamisesta. Hochschild on myös puhunut kotona odottavasta toisesta työvuorosta (1989) ja siitä, miten raskasta kotielämää paetaan töihin, missä tunneilmasto on palkitsevampi (1997).

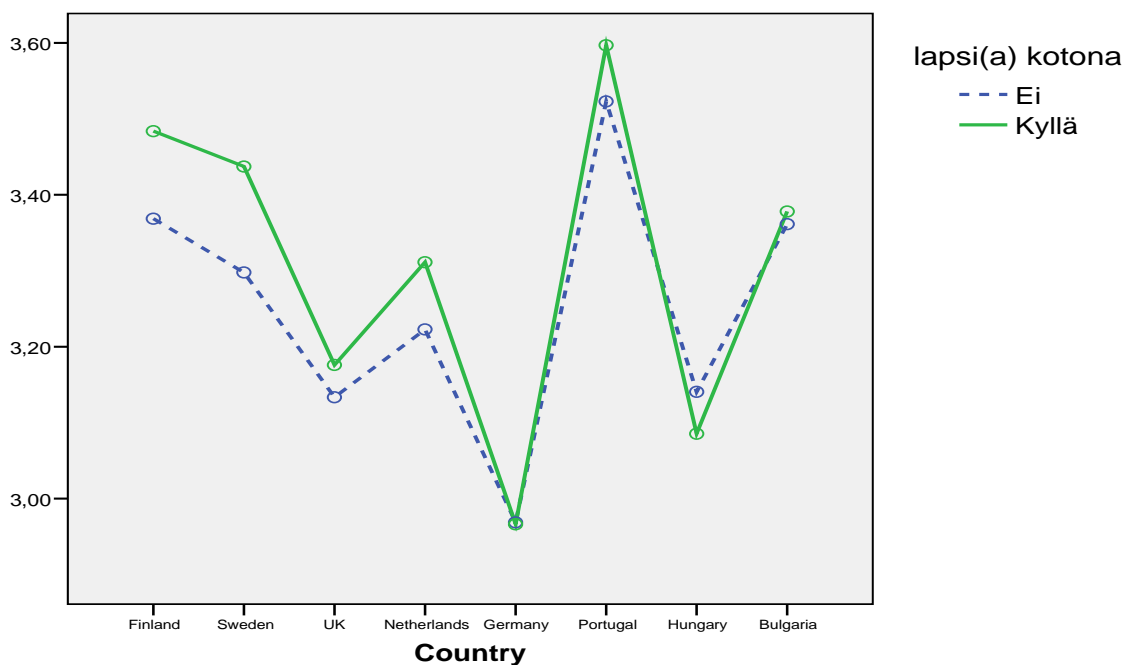
Haasteistaan huolimatta perheellisyys on useimmissa tutkimuksissa yhteydessä työn ja perheen myötävaikutukseen (Demerouti ym. 2004; Kinnunen ym. 2006). Laatu-aineistossa vastaajat, joilla on lapsia antavat hieman positiivisempia arvioita työn ja yksityiselämän välisestä suhteesta eron ollessa tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,000$). Myös Kinnusen ym. (2006) otoksessa vanhemmuus oli yhteydessä työn myönteisiin vaikutuksiin perhe-elämän kannalta.

Taulukko 8 Työn ja perheen synergia eri perhetilanteessa olevilla

		Facilitation Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Kotona asuvia lapsia	Kyllä	3,3	16,156	0,000
	Ei	3,2		

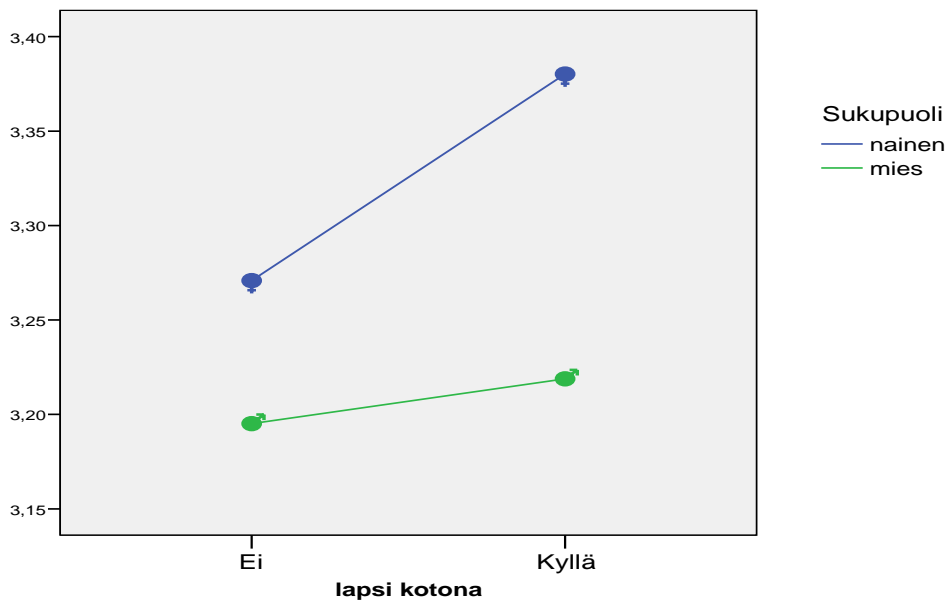
Lapsettomien ja lapsien kanssa asuvien työntekijöiden välille jää voimaan pieni ero *maiden välisessä vertailussa* Hollannissa, Britanniassa, Portugalissa ja Unkarissa, mutta eroa ei havaita Saksan eikä Bulgarian kohdalla. Suomessa ja Ruotsissa lapsettomien vastaukset eroavat eniten muiden vastauksista. Myös maakohtaisesti tarkasteltuna perheelliset kokevat yleensä vahvemmin työn ja yksityiselämän keskinäistä tukea, kuten yleiskuva antoi olettaa.

Grzywacz & Marks (2000) tutkimuksessa verrattaessa lapsettomiin miehiin isien on raportoitu kokevan enemmän myönteistä siirtymää perheestä työhön. Naisten vastauksiin vanhemmuudella ei ollut vaikutusta. Onkin mielenkiintoista nähdä jääkö vanhemmuuden myötävaikutus synergian kokemiseen näkymään myös muiden taustamuuttujien vakioinnin jälkeen.



Kuvio 5 Työn ja perheen synergia eri perhetilanteessa olevilla eri maissa

Tarkasteltaessa Laatu-aineistossa (kuva 6) *sukupuolen ja vanhemmuuden* yhteyttä työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen naiset eroavat miehistä molemmissa ryhmissä. Naisilla vanhemmuus kasvattaa positiivisia arvioita vahvemmin kuin miesvastaajilla. Myös Demeroutin, Geurtsin ja Kompierin (2004) otoksessa naiset, joilla on kotona asuvia lapsia, raportoivat merkittävästi enemmän myönteistä siirtymää perheestä työhön verrattuna lapsettomiin naisvastaajiin ja miehiin. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös suomalaisen työolotutkimuksen aineistossa vuodelta 2003: Naiset, joilla on lapsia raportoivat muita useammin positiivista työn ja perheen välistä siirtymää, minkä Tammelinin tulkitsee (2009, 93) mahdollisesti johtuvan siitä, että pienten lasten äidit usein tuntevat tarvetta oikeuttaa työelämään osallistumistaan ja tämän voi nähdä voimistavan naisten vastauksia Työn on ajateltu antavan äideille ”omaa aikaa” ja tunnustusta, mikä osaltaan voi lisätä positiivisia vastauksia. (myös Kinnunen ym. 2006).



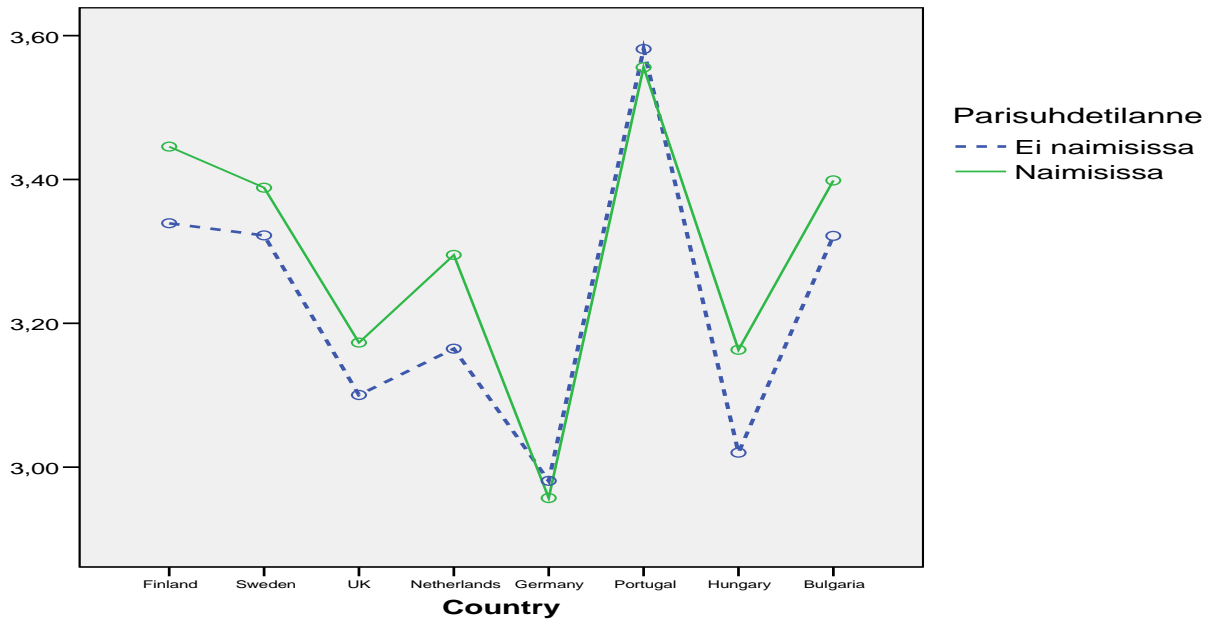
Kuvio 6 Työn ja perheen synergian kokemus perhetilanteen ja sukupuolen mukaan

Parisuhteen merkitys Laatu-aineistossa työn ja perheen myönteisen suhteen kannalta ilmenee taulukosta (xx). Naimisissa olevien vastaajien arviot ovat hieman korkeammat (ka. 3,3) kuin heidän, jotka eivät ilmoittaneet olevansa parisuhteessa (ka. 3,2). Tämä tukee aiempia tuloksia; Grzywacz & Marks (2000) raportoivat naimattomuuden olevan yhteydessä vähäisempään työn ja yksityiselämän väliseen positiiviseen siirtymään. Samoin Grzywacz & Bass (2002) havaitsivat parisuhdetilanteen olevan yhteydessä perheen myötävaikutukseen työelämän kannalta, mutta siirtymissä työstä perheeseen, korrelaatio oli hyvin heikko.

Taulukko 9 Työn ja perheen synergia parisuhdetilanteen mukaan

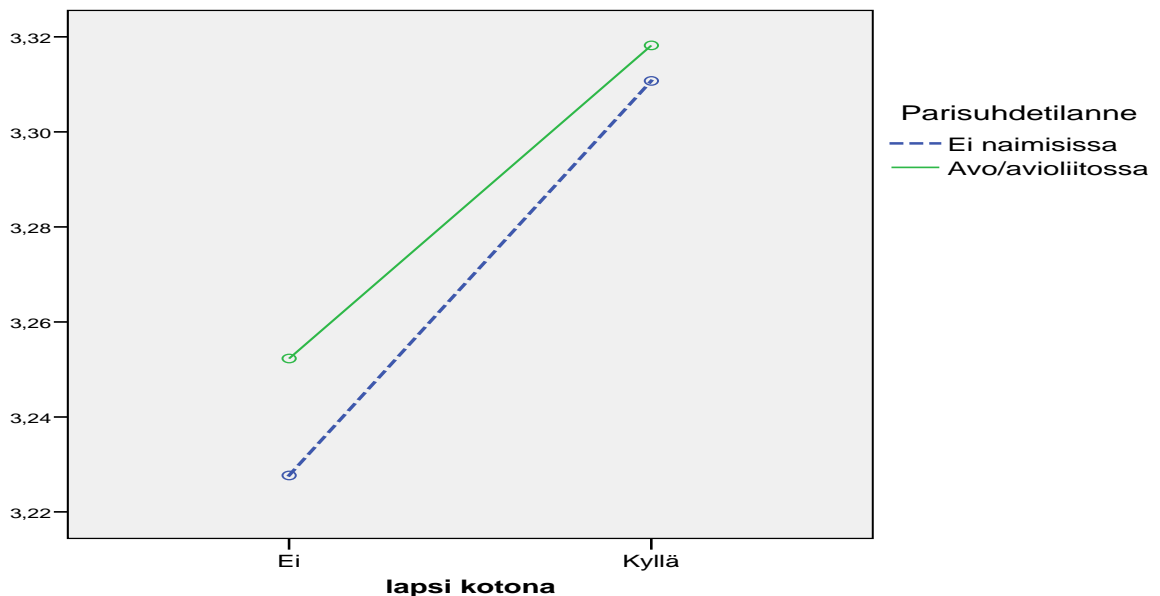
		Facilitation Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Avio/avoliitossa	Kyllä	3,3	5,504	0,019
	Ei	3,2		

Vertailtaessa naimisissa olevia vastaajia muihin eri maissa (kuva 7), *ero pysyy voimassa lähes kaikissa maissa*; suurin ero havaitaan Hollannissa ja Suomessa, pienin Saksassa ja Portugalissa. Parisuhteessa olevien positiivisemmat vastaukset voivat osaltaan selittyä sillä, että pareilla luultavammin on myös lapsia, minkä on useissa tutkimuksissa todettu lisäävän kokemusta työ- ja perheroolien keskinäisistä hyödyistä.



Kuvio 7 Työn ja perheen synergia parisuhdetilanteen mukaan eri maissa

Tarkasteltaessa vastaajia yhtä aikaa *parisuhdetilanteen ja vanhemmuuden* mukaan, partnerin kanssa asuvat eivät eroa naimattomista vastaajista, mutta vanhemmuus nostaa arvioita molemmissa ryhmissä. Näin ollen parisuhteen merkitys häviää. Tämän perusteella myös ilman puolisoa lastensa kanssa asuvat kokevat työn ja perheen roolien tukevan toisiaan eli yksinhuoltajuus ei ole este työn ja perheen keskinäiselle myötävaikutukselle.



Kuvio 8 Työn ja perheen synergian kokemus parisuhde- ja perhetilanteen mukaan

Millainen kuva saadaan tarkastelemalla kaikkien näiden taustatekijöiden yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen yhtä aikaa? Regressiomallin mukaan taustamuuttujien selitysaste on hyvin heikko eli sukupuolen, iän ja perhetilanteen perusteella pystytään ennustamaan vain alle prosentti ($R^2 = 0,008$) työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen vaihtelusta. Myös yksittäisten muuttujien standardoitujen beta -kerrointen arvot ovat lähellä nollaa osoittaen suhteellisen heikkoa selitysvoimaa. Sukupuoli säilyy vakioinnin jälkeenkin tilastollisesti merkittävänä selittäjänä, samoin kuin vanhemmuus ja ne ovat näistä vahvimmin yhteydessä työn ja perheen synergian kokemukseen. Parisuhdetilanteella ei ole yhteyttä työn ja perheen synergian kokemiseen. Ikä näyttäisi säilyvän tilastollisesti merkitsevänä muuttujana ja sen negatiivinen etumerkki osoittaa, että iän noustessa työn ja perheen välisen synergian kokemus heikkenee.

Taulukko 10 Taustatekijät yhdessä— Hierarkkinen regressiomalli, porras 1

Porras1 Taustamuuttujat	St. Beta	Sig.
Sukupuoli (mies)	0,069	0,000
Ikä	-0,035	0,003
Naimisissa (ei)	0,020	0,124
Kotona asuvia lapsia	0,047	0,000
R2	0,008	
F	14,879	
N	7291	

Taustatekijöiden heikko selitysaste on tullut esille myös muissa vastaavissa tutkimuksissa. Voydanoff (2004) pyrki identifioimaan tekijöitä, jotka olisivat yhteydessä työn ja perhe-elämän myönteiseen vaikutukseen, mutta pelkät sosiodemografiset muuttujat selittivät vain prosentin vaihtelusta. Myös Demeroutin, Geurtsin & Kompierin (2004) tutkimuksessa taustamuuttujien selitysaste oli vain yhden prosentin luokkaa. Tulos on kiinnostava jatkoon kannalta. Jos taustatekijöillä on näin vähän yhteyttä työn ja perheen tuen kokemukseen, voiko työelämästä löytää vahvempia selittäjiä?

6.2 Työpaikan ja – aseman yhteys työn ja perheen synergiaan

Organisatorinen asema vaikuttaa mahdollisuuksiin vaikuttaa työn rytmiin, työaikoihin ja työtehtävän sisältöön (Toivanen ja Turpeinen 2007, 107). Alempi sosio-ekonominen asema merkitsee usein sitä, ettei työympäristössä ole käytettävissä samoja resursseja, autonomiaa ja mahdollisuuksia oppimiseen ja itsensä kehittämiseen kuin organisaation ylemmillä portailla (Wayne ym. 2007) ja erityisesti matalapalkka-aloilla (palvelutehtävissä) saatetaan työskennellä lannistavissa olosuhteissa (Barnett ja Hyde 2001). Siten Wayne ym. (2007) esittävätkin, että status vaikuttaisi ainakin epäsuorasti kokemuksiin työn ja perheen tuesta.

Laatu-aineistossa keskiarvovertailun perusteella *sosioekonominen* asema on yhteydessä työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < 0,05$). Työntekijät (3,2) antavat heikoimmat arviot työn ja perheen välisestä tuesta kun taas johtajilta liikenevät kaikista positiivisimmat arviot (3,4). Tammelin puolestaan raportoi (2009, 92) työolotutkimukseen osallistuneiden miesten sosioekonominen asema oli yhteydessä siihen, miten paljon näki työn auttavan toimimisessa lasten kanssa; ylemmät toimihenkilöt vastasivat muita useammin työn auttavan lasten kanssa. Sosioekonomisen aseman yhteys työn ja perheen synergiaan on havaittavissa myös Grzywaczin & Marks (2000) aineistossa: alempi sosio-ekonominen asema oli naisilla yhteydessä vähäiseen työn positiiviseen vaikutukseen perhe-elämään nähden, kun taas miehillä samaa yhteyttä ei havaittu.

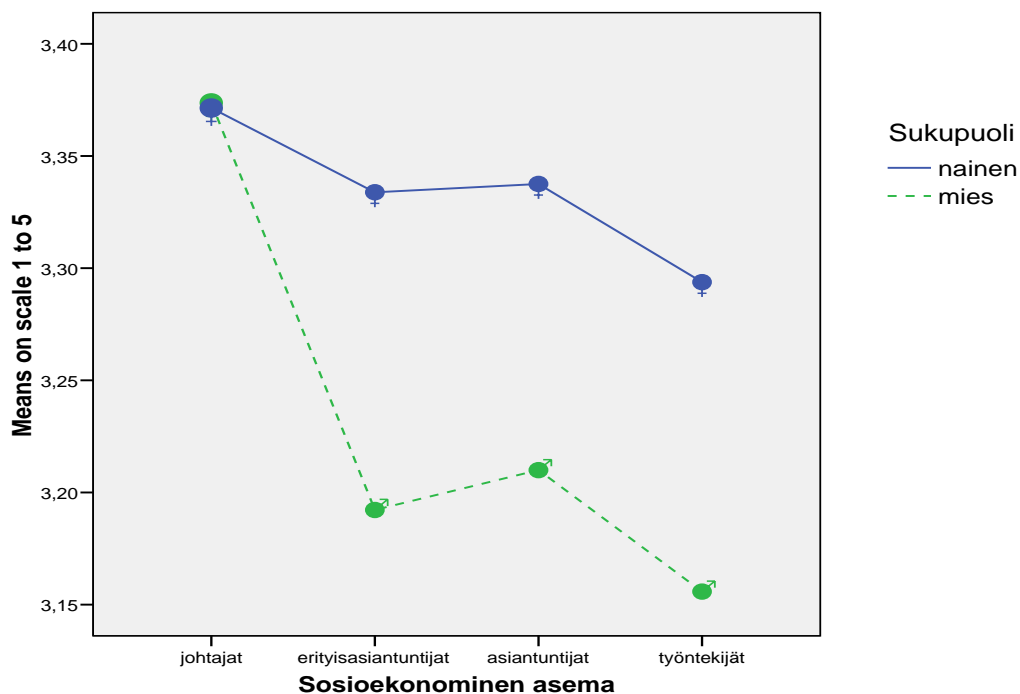
Taulukko11 Työn ja perheen synergia eri sosioekonomisissa ryhmissä

		Facilitation Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Sosio-ekonominen asema	Johtaja	3,4	3,328	0,019
	Erityisasiantuntija	3,3		
	Asiantuntija	3,3		
	Työntekijä	3,2		

Asemaa organisaatiossa vertailtaessa yhteys kokemus työn ja perheen tuesta pysyy melko johdonmukaisena verrattuna kokonaiskuvaan (kuvaliite 2). Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat ovat yhteneväisiä vastauksissaan. Samoin johtajat lähes joka maassa antavat positiivisimmat arviot. Ainoastaan Bulgariassa johtotason työntekijät näkevät työ- ja perheroilien positiivisen

yhteyden muita heikommin ja Britanniassa asiantuntijat ja erityisasiantuntijat antavat johtajia positiivisempia vastauksia.

Kun Laatu-aineiston vastaajia tutkitaan *sukupuolen ja sosio-ekonomisen aseman* mukaan yhtä aikaa, huomataan että vaihtelu sosio-ekonomisen aseman mukaan pysyy samansuuntaisena kuin keskiarvovertailutaulukossa, työntekijöiden kokemus synergiasta on heikompi kuin asiantuntijoilla ja erityisasiantuntijoilla. Sukupuolien välille muodostuu ero; miehet lähes kaikissa asemissa kokevat työn ja perheen roolien keskinäisen tuen naisia heikommin, ainoastaan nais- ja miesjohtajien kokemuksissa eroa ei synny. Keskiarvovertailun tulos ei ole täysin yhdenmukainen aiempien tutkimustulosten kanssa, sillä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhteisvaihtelu on havaittavissa eli sekä miehillä että naisilla synergiakokemus on yhteydessä asemaan organisaatioissa. Sen sijaan vaihtelu sosioekonomisen aseman mukaan on samansuuntaista kuin aiemmissa tutkimuksissa eli korkeampi asema ennustaa vahvempaa synergian kokemusta.



Kuvio 9 Työn ja perheen synergia sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan

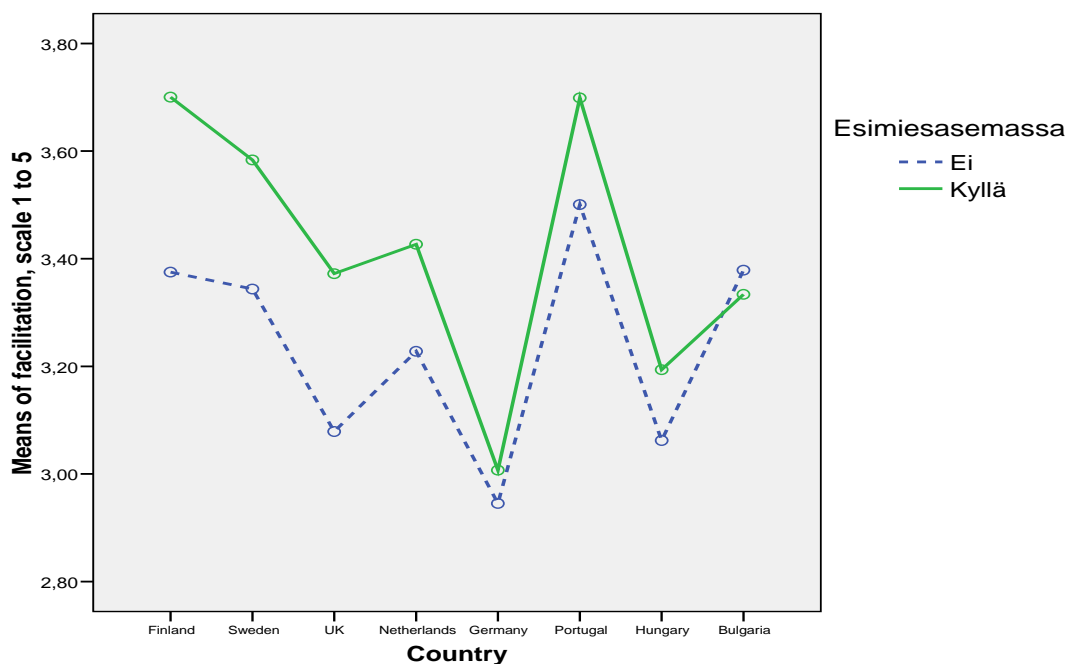
Sosioekonomisen aseman lisäksi *esimiesasemassa olevien* (ka 3,4) vastaukset viittaavat siihen, että asema vaikuttaa siihen miten työn ja perheen vuorovaikutus koetaan. Kokemus työn ja perheen tuesta on selvempi esimiesasemassa olevilla kuin muilla työntekijöillä (3,2). Samansuuntaisia tuloksiin on päätyneet myös Tammelin (2009, 92): työoloaineiston

esimiesasemassa olevat naiset vastasivat muita useammin (vedonlyöntikerroin 1,6) työn auttavan lasten kanssa toimimisessa. Turpeisen ja Toivasen (2008, 79) haastatteluaineistossa esimiesasemassa olevat tiedostivat asemansa myös sosiaalisen tuen antamisen ja roolimallina olemisen kautta. Näin ollen esimiehet kenties altistuvat muita enemmän työn ja perheen vuorovaikutuksen kysymyksille, mikä nostaa myös positiivisen vuorovaikutuksen havaitsemisen ja tiedostamisen tasoa.

Taulukko 12 Työn ja perheen synergia esimiesasemassa olevilla ja muilla työntekijöillä

		Facilitation Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Esimiesasemassa	Kyllä	3,4	43,597	0,000
	Ei	3,2		

Esimiesaseman vertailu tuo esille maiden välisiä eroja. Suomessa, Ruotsissa, Britanniassa ja Hollannissa esimiehet kokevat selvästi muita työntekijöitä enemmän työn ja perheen roolien tukevan toisiaan. Saksassa, Unkarissa, Portugalissa ero esimiesten ja muiden työntekijöiden välillä on pienempi. Bulgariassa mielenkiintoisesti esimiesten kokemus työn ja perheen synergiaa on päinvastoin hieman muita työntekijöitä alhaisempi.



Kuvio 10

Työn ja perheen synergia esimiesasemassa olevilla ja muilla työntekijöillä eri maissa

Yhdessäkin lähteenä käytetyistä työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta tarkastelevassa tutkimuksessa toimialaa ei käytetty kontrollimuuttujana. Työ eri aloilla on kuitenkin eriluonteista ja erilaisia kvalifikaatioita vaativaa. Toimialat ovat myös sukupuolittain jakautuneita. Yhdysvaltalainen Ellen Galinsky (2001) havaitsi toimialojen välillä eroja työ-perhekäytäntöjen tarjoamisen suhteen. Pankki- ja vakuutusala tarjosi runsaimmat ”edut”, kun taas vähittäiskaupan ala heikoimmat. Naisvaltaisilla työpaikoilla tarjottiin enemmän jouston mahdollisuuksia, mutta miesvaltaisilla aloilla esimerkiksi perhevapaita tuettiin rahallisesti runsaskätisemmin. Tuntityöläisillä oli kiinteäpalkkaisia huonommat mahdollisuudet käyttää työ-perhejoustoja. (emt.) Vaikka käsillä olevassa tutkimuksessa kiinnostus ei kohdistu työ-perhekäytäntöjen määrään, käytettävyyteen tai tehokkuuteen, toimialojen piirteet voivat olla yhteydessä synergian kokemukseen. Siksi aineiston mahdollistaessa toimialojen mukaan tarkastelu voi tuoda jotain mielenkiintoisia tuloksia, joskin niitä voi olla vaikea tulkita teorian ja empiirisen vertailupohjan puuttuessa.

Taulukko 13 Työn ja perheen synergia eri toimialojen työntekijöillä

		<i>Facilitation</i> Keskiarvo (1-5)	F	Sig.
Toimiala	Pankki- ja vakuutus	3,4	21,334	0,000
	Sairaala	3,4		
	Vähittäiskauppa	3,3		
	Telecom	3,2		

Laatu-aineiston kokonaistarkastelussa pankki- ja vakuutusalan työntekijät yhdessä hoitoalalla olevien kanssa antoivat positiivisimmat arviot työn ja perheen keskinäisestä tuesta, kun taas Telecom-yrityksissä ilmiö oli heikoiten havaittavissa.

Mielenkiintoisia maiden välisiä eroja tuo esille toimialojen vertailu (taulukko 14). Ainoastaan Ruotsissa eri sektoreilla työskentelevät eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, muualla erot ovat erittäin merkitseviä ($p < 0,001$). Eri aloilla työskentely on eri tavalla yhteydessä työn ja perheen synergian kokemukseen. *Pankkityöntekijät* Suomessa ja Saksassa antavat korkeimmat arviot työn ja perheroolien välisestä tuesta, kun taas Unkarissa ja Portugalissa alhaisimmat. Maiden eroja kenties voi pyrkiä selittämään toimialaa kohdanneilla muutoksissa. Suomalaisen työelämäntutkijan Päivi Korvajärven (2004) mukaan pankkien palvelutyö on muuntunut talletusten

ja vakuutusten myymiseksi ja entinen palvelu on siirretty automaateilla ja verkkopankissa tapahtuvaksi itsepalveluksi. Itä-Euroopassa tämä muutos on kenties vasta tulossa ja pankkityöntekijöiden työnkuva on vielä epäitsenäistä ja rutiinimaista rahan vastaanottamista ja luovuttamista. Näin ollen Itä-Euroopan maissa toistuvat pankkityöntekijän tehtävät eivät mahdollista työn ja perheen tietojen ja taitojen keskinäistä soveltamista.

Hoitoalalla olevien voisi yleisesti olettaa kokevan työ- ja perheroolien keskinäistä tukea muita aloja enemmän, sillä niissä sovelletaan samankaltaisia taitoja; sosiaalisuutta, vuorovaikutusta, hoivaa. Kuitenkin vain Bulgariassa hoitoalan vastaajat kokevat näin selvästi muita useammin. *Vähittäiskaupan* työnkuvan voisi olettaa olevan monotonista, heikosti arvostettua ja toistuvia tehtäviä sisältävää ja siten heikommin tuottavan moniroolisuuden myönteisyyden kokemusta. Kuitenkin vain Britanniassa ja Saksassa kaupan alan työntekijät raportoivat kokevansa heikoimman yhteyden taitojen ja tietojen siirrettävyyttä työn ja muun elämän välillä, kun taas muissa maissa sektori yltää ”keskikastiin”. Tätä selittää kenties se, että vähittäiskaupan alalla yleinen osa-aikatyön mahdollisuus mielletään hyvin perhe-elämän kanssa yhteen sovitettavaksi, vaikka alan kehityskulku kohti aina auki olevaa 24/7-yhteiskuntaa vaikeuttaa aikataulujen yhdistämistä. Alavertailussa samaan ”keskiluokkaan” kuuluu myös *Telecom*, sillä se ei lukeudu heikoimpaan eikä vahvimpaan päähän työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mittarilla; keskimäärin telecom-alalla roolien keskinäinen tuki koetaan heikommin kuin hoitotyössä ja pankin alalla, mutta selvemmin kuin kaupan alalla.

Taulukko 14 Työn ja perheen synergia eri toimialojen työntekijöillä eri maissa

toimiala	Suomi	Ruotsi	Britannia	Hollanti	Saksa	Portugali	Unkari	Bulgaria
Supermarket	3,4	3,3	2,8	3,3	2,8	3,6	3,3	3,3
Telecom	3,6	3,4	3,1	3,0	2,9	3,7	3,1	3,2
Sairaala	3,5	3,4	3,4	3,4	2,9	3,6	3,3	3,7
Pankki	3,7	3,4	3,4	3,3	3,3	3,4	2,9	3,3
<i>Keskiarvo</i>	<i>3,4</i>	<i>3,4</i>	<i>3,2</i>	<i>3,2</i>	<i>3,0</i>	<i>3,6</i>	<i>3,1</i>	<i>3,4</i>
Sig.	0,000	0,48	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Kun asema organisaatiossa, esimiesasema ja toimiala lisätään regressiomalliin toiseksi portaaksi, selitysaste paranee vain 1,5 % (R2 change 0,015). Sosioekonominen asema ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä synergian kokemiseen, kuten ei myöskään työskentely vähittäiskaupan

ja telecomin sektoreilla. Sen sijaan verrattaessa telecom alaan sairaalassa ja pankki- ja vakuutusosalalla työskentelevät raportoivat hieman korkeampaa työn ja perheroolien keskinäistä tukea. Malliin 1 verrattuna useampien muuttujien vakioinnin jälkeen parisuhteen yhteys moniroolisuuden positiivisuuskokemukseen häviää kokonaan, iän negatiivinen yhteys vahvistuu hieman ja parisuhteen heikkenee entisestään. Sukupuolen selitysvoimakkuus on ainut, joka säilyy ennallaan. Kaikkien näiden tekijöiden standardoitujen beta kerrointen (lyhenne β) arvot ovat kuitenkin niin pieniä (lähellä nollaa), etteivät ne selitä synergiakokemuksen tasojen vaihtelua.

Taulukko 15 Työpaikka ja -asema yhdessä — Hierarkkinen regressiomalli, porras 2

Porras1 Taustamuuttujat	St. Beta	Sig.	St. Beta	Sig.
Sukupuoli (mies)	0,069	0,000	0,070	0,000
Ikä	-0,035	0,003	- 0,050	0,000
Naimisissa (ei)	0,020	0,124	0,016	0,222
Kotona asuvia lapsia	0,047	0,000	0,040	0,002
Porras 2				
Työpaikka ja -asema				
Ammattiasema (johtaja)				
Erityisasiantuntija			- 0,017	0,439
Asiantuntija			0,006	0,803
Työntekijä			- 0,014	0,536
Esimies			0,087	0,000
Toimiala (telecom)				
Supermarket			0,025	0,100
Sairaala			0,069	0,000
Pankki			0,086	0,000
R2	0,008		0,021	
R2 change			0,003	
F	14,879		15,161	
N	7291		6971	

Demeroutin ym. (2004) lisättyä regressiomalliin muuttujia, jotka kuvasivat työn vaatimuksia, kontrollimahdollisuuksia työn suhteen sekä työyhteisön tukea, mallin selitysaste työn positiivisesta vaikutuksesta perhe-elämän vaihtelusta nousi 14 prosenttiin. Tulokset herättävät kiinnostuksen tutkia työn ja erityisesti organisaatiokulttuurin piirteitä kuvaavien tekijöiden yhteyttä työn ja perheen tuen kokemukseen.

6.3 Työ ottaa, työ antaa?

Rooliteoriaan ja ekologiseen systeemitteoriaan perustuen voidaan olettaa työn ja perheen vaikuttavan toisiinsa kahtalaisesti: joko kuluttavan yksilön resursseja ristiriitaisista vaatimuksista johtuen tai moniroolisuuden hyötyihin perustuen, tukevan toisiaan. Vaikka tutkimuksen näkökulmana onkin tarkastella erityisesti työn ja perheen keskinäistä tukea, kiinnostavaa on miten erilaiset vaatimukset ovat yhteydessä synergian kokemukseen. Kuten kappaleessa 4.3 esitettiin, vaatimukset ovat rooleihin liittyviä odotuksina, joihin yksilöiden tulee sopeutua tai vastata. Näin ollen työn vaatimukset voivat kuluttaa yksilön voimavaroja ja näin olisivat negatiivisessa yhteydessä työn ja perheen synergian kokemukseen. Ovatko työn vaatimukset siis esteenä työn ja perheen myönteiselle suhteelle? Entä työn voimavarat, parantavatko ne mahdollisuuksia hyödyntää eri elämänalueilla opittuja tietoja ja taitoja ja siten kokea työn ja perheen välistä synergiaa? Voimavaroja yksilö voisi teorian mukaan käyttää vaateiden vähentämiseen, rooleihin liittyvän toiminnan helpottamiseen tai luoda lisää uusia voimavaroja.

6.3.1 Työn vaatimukset -esteitä synergialle?

Organisaatiossa vallitsevat *aikanormit*, jotka määrittävät millaisissa aikatauluissa työ täytyy suorittaa. Voydanoffin (2004) mukaan kokemus työn *temposta* on yhteydessä stressiin ja uupumukseen ja siten sen yhteys työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseenkin on tutkittava. Voydanoff (emt.) löysikin aikapaineen ja työ-perhe tuen välillä tilastollisesti merkitsevän negatiivisen yhteyden ($r = -0,09$), toisin sanoen, aikapaineen kokeminen heikentää työn ja perheen välisen tuen kokemusta. Jeffrey Hill (2005) sitä vastoin havaitsi vain heikon negatiivisen yhteyden aikapaineiden ja työn ja perheen myönteisen siirtymän välillä ($r = -0,04$). Samoin Demerouti, Geurts ja Kompier (2004) käyttäessään työn vaativuusmittaria (*job demands*), joka sisällöllisesti muistuttaa Laatu-aineiston aikapaineita kuvaavaa mittaria, havaitsivat vain tilastollisesti melkein merkitsevän yhteisvaihtelun positiivisen työn ja perheen vuorovaikutuksen kanssa ($r = 0,09$). Taulukossa 16 nähtävissä oleva korrelaatio on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, negatiivinen yhteys ylittää vain tilastollisesti melkein merkitsevälle tasolle ($r = -0,023$).

Keskiaarvovertailussa huomataan, ettei yhteys ole lineaarinen, sillä matalimman aikapaineen alla työskentelevät eivät anna korkeimpia arviota työ- ja perheroolien keskinäisestä

myötävaikutuksesta, vaan korkein keskiarvo (3,33) löytyy jonkin verran aikapainetta työssään kokevien ryhmässä. Tiukimpien aikataulujen alla työskentelevät kuitenkin raportoivat vähiten työn ja perheen myönteistä siirtymää. Grzywacz & Marks (2000) jakoivat myös työhön liittyvät muuttajat ”kolmanneksiin” ja havaitsivat aineistossaan samankaltaisen epälineaarisen yhteyden. Jonkin verran intensiivinen työ on edullinen myös työ-perhe-vuorovaikutuksen kannalta, mutta liian kireä tempo vaikuttaa heikentävästi. Barnettin ja Hyden (2001) mukaan moniroolisuuden hyödyt ovat olemassa vain niin kauan, kuin rooleista ei aiheudu kohtuutonta taakkaa. Toisin sanoen, useisiin rooleihin liittyvät haasteet ja roolien positiivinen vaikutus tulevat esiin vain tiettyihin rajoihin saakka, jonka jälkeen kuormitus ylittää hyödyt (emt.).

Organisaatioissa vallitsee erilaisia näkemyksiä siitä tuleeko työntekijän priorisoida työ yksityiselämän asioiden ohi tai onko työntekijän hyväksyttävää jäädä vuorotteluvapaalle ilman negatiivisia uraseurauksia. Saatavilla ei ole juurikaan tutkimuksia, joissa olisi muuttujaksi sisällytetty työkuulttuurin urakeskeisyyttä kuvaava mittari. Laatu-aineistossa tarjoutui mahdollisuus tutkia onko organisaatiossa vallitsevilla käsityksillä työn ja perheen suhteista merkitystä työn ja muun elämän vuorovaikutuksen laadun kannalta.

Työn ja perheen synergian kokemuksen ja *urakeskeisen työkuulttuurin* välillä on havaittavissa tilastollisesti merkitsevää yhteisvaihtelua, mutta korrelaation ollessa suhteellisen alhainen ($r = -0,052$), yhteyden ei voi olettaa olevan kovin vahva. Kun ilmapiirin urakeskeisyyden kokemukset jaetaan kolmeen yhtä paljon tapauksia sisältävään ryhmään, huomataan, että mitä joustavampana vastaaja koki työkuulttuurinsa, sitä enemmän hän raportoi myönteistä siirtymää työn ja muun elämän välillä (ka 3,29- 3,33). Työkuulttuurin urakeskeisenä kokevat raportoivat vähiten työ- ja perheroolien tukevan toisiaan (ka 3,22).

Voydanoff (2004) sisällytti työn *epävarmuuden muuttujan* asetelmaansa työn ja perhe-elämän välisestä tuesta, minkä hän perusteli sillä, että työ on merkityksellistä koko perheen toimeentulon kannalta ja epävarmuus työstä vaikeuttaa täysipainoista toimimista perheen parissa. Voydanoff (emt.) ei kuitenkaan havainnut tilastollisesti merkittävää korrelaatiota työn epävarmuuden ja työn yksityiselämää tukevan vaikutuksen välillä. Laatu-aineistossa epävarmuus työn jatkumisesta korreloi *facilitation*-mittarin kanssa negatiivisesti tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($r = -0,035$), mutta yhteyden tulee suhtautua kriittisesti korrelaation itseisarvon ollessa pieni. Myöskään

keskiarvovertailussa ei synny selvää kuvaa, siitä miten synergiakokemukset ovat yhteydessä epävarmuuden kokemiseen, sillä työpaikkansa pysyvyydestä varmemmat eivät selkeästi eroa vastauksissaan työpaikastaan huolestuneisiin verrattuna. Eniten epävarmuutta työn jatkumisesta kokevat vähiten työ- ja perheroolien välistä tukea (ka 3,25), mutta tuen kokeminen ei merkittävästi lisääntynyt epävarmuuden vähentyessä (ka 3,31) tai vastaajien joukossa, jotka uskovat työnsä tulevaisuuteen (ka 3,29).

Taulukko 16

Työn vaatimuksien muuttujien keskiarvot ja korrelaatio facilitation-muuttujan kanssa

	Urakeskeinen kulttuuri	Aikapaine	Epävarmuus työn jatkumisesta
High	3,22	3,24	3,25
Med	3,29	3,33	3,31
Low	3,32	3,27	3,29
F	7,910	8,239	3,838
Sig.	0,000	0,000	0,022
Korrelaatio Facilitation	-0,052 **	-0,023*	-0,035**

Laatu-aineistossa korrelaatioiden osoittamien suhteiden ja keskiarvovertailujen perusteella organisaatiokulttuurin vaateet eivät ole vahvasti yhteydessä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen. Epävarmuuskokemus ei näytä olevan esteenä työn ja perheen synergialle. Työpaikan ilmapiirin urakeskeisyyttä korostavana kokevat ja kireämmän aikapaineen alla työskentelevät eivät raportoi merkittävästi vähäisempää työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta kuin vähäisten vaateiden ja aikarikkaamman työntekijät. Työnkulttuurin (*career demands*) muuttujan suhteen ero ilmapiirin urakeskeisenä ja joustavana kokevien välillä on selkeämpi kuin erilaisen aikapaineen alla työtä tekevien, mikä voi johtua myös siitä, että mittarin sisältämissä kysymyksissä ohjataan vastaajaa pohtimaan työn ja yksityiselämän välistä sopivuutta, kuten tiedustelemalla onko mahdollista asettaa yksityiselämä työn edelle ja vallitseeko työpaikalla pitkiä työpäiviä ja ylityötä suosiva kulttuuri. Työn aikapaineiden (*pressure*) mittari puolestaan keskittyy työn arjen hektisyyden kuvaamiseen eikä sinällään viittaa aikapaineen vaikutuksiin yksityiselämän kannalta.

Taulukko 17 Työn vaatimukset –hierarkkinen regressioanalyysi porrass 3

Porrasi Taustamuuttujat	St. Beta	Sig.	St. Beta	Sig.	St. Beta	Sig.
Sukupuoli (mies)	0,069	0,000	0,070	0,000	0,068	0,000
Ikä	-0,035	0,003	-0,050	0,000	-0,051	0,000
Naimisissa (ei)	0,020	0,124	0,016	0,222	0,013	0,380
Kotona asuvia lapsia	0,047	0,000	0,040	0,002	0,041	0,002
Porras 2 Työpaikka						
Ammattiasema (joht)						
Erityisasiantuntija			-0,017	0,439	-0,010	0,636
Asiantuntija			0,006	0,803	0,011	0,623
Työntekijä			-0,014	0,536	-0,013	0,573
Esimies			0,087	0,000	0,098	0,000
Toimiala (telecom)						
Vähittäiskauppa			0,025	0,100	0,028	0,063
Sairaala			0,069	0,000	0,057	0,000
Pankki			0,086	0,000	0,094	0,000
Porras 3 Vaatimukset						
Urakeskeinen työkuulttuuri					-0,050	0,000
Aikapaine					-0,020	0,111
Epävarmuus työstä					-0,005	0,687
R2	0,008		0,021		0,025	
R2 change			0,016		0,003	
F	14,879		15,161		14,022	
N	7291		6971		7082	

Kun nämä organisaatiokulttuurin vaatimuksia kuvaavat muuttujat sisällytetään hierarkkiseen regressiomalliin kolmanneksi portaaksi, voidaan tutkia onko näillä selittävillä muuttujilla yhteyttä synergian kokemukseen taustamuuttujien vakioinnin jälkeenkin. Taulukosta 17 huomataan työkuulttuurin urakeskeisyyden olevan tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < 0,001$) yhteydessä työn ja perheen keskinäiseen tukeen, mutta aikapaineet ($p > 0,05$) ja työn epävarmuus ($p > 0,05$) sitä vastoin eivät osallistu tuen kokemuksen ”selittämiseen”. Verrattuna aikaisempiin malleihin 1 ja 2, malli 3 ei juurikaan paranna mahdollisuuksia ”ennustaa” mitkä tekijät kontribuovat työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen (R^2 change= 0,003). Organisaatiokulttuurin vaateiden lisääminen malliin ei myöskään muuta aiemmin ilmiöstä muotoutunutta kuvaa; sukupuoli, ikä ja vanhemmuus näyttävät olevan tilastollisesti merkitsevällä tasolla yhteydessä työn ja perheen synergian kokemukseen. Samoin kuin toimialoista pankki- ja vakuutusala ja sairaalan hoitotyö erottuvat edukseen verrattuna telecom- ja vähittäiskaupan alojen töihin, kuten havaitsimme jo mallissa 2.

Regressiomallin tulos on yhteneväinen aiempien tutkimusten kanssa. Sekä Voydanoffin (2004) että Demeroutin ym. (2004) tutkimuksissa työn vaatimusten sisällyttäminen hierarkkiseen regressiomalliin (selitettävänä muuttujana työ-perhe tai perhe-työ pos.siiirtymä) ei nostanut mallin selitysasastetta suuresti (1-6 %). Käänteisesti tulkittuna työn vaatimusten ei nähdä olevan työn ja perhe-elämän myönteisen vuorovaikutuksen esteenä; vaativaakin työtä tekevä voi siis kokea työn ja perheen tukevan toisiaan.

6.3.2 Voimavarat työssä -synergian mahdollistajia?

Butler ym. (2005) havaitsivat, että työntekijät, jotka arvioivat tarvitsevansa erityisiä taitoja ja kykyjä työssään päivän aikana, raportoivat todennäköisemmin työn olevan hyödyllistä yksityiselämän kannalta kuin työtovereihinsa, joiden tehtävät vaativat vähäisempää taitotasoa (Butler ym. 2005). Myös Voydanoff (2004) vahvisti hypoteesia: Työympäristön oppimismahdollisuuksien ja työn myönteisen perhe-elämävaikutuksen välillä on tilastollisesti merkitsevä positiivisen yhteys ($r = 0,22$). Näin näyttäisi olevan myös Laatu-aineiston vastaajien kohdalla, työn vaatiman luovuuden mittarin korrelaatiokerroin on ($r = 0,23$; $p < 0,01$) ja keskiarvovertailunkin perusteella yksitoikkosisissa toistuvia työtehtäviä sisältävissä toimissa työskentelevät (ka 3,06) kokevat vähemmän myönteistä siirtymää kuin monipuolisempien, luovien työtehtävien työntekijät (ka 3,28–3,46).

Laatu-aineistossa sosiaalinen tuki ($r = 0,22$) ja ilmapiiri ($r = 0,21$) korreloivat työn ja perheen keskinäisen tuen kanssa tilastollisesti merkitsevällä ($p < 0,01$) tasolla. Tulos on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joissa löydettiin yhteys korkean sosiaalisen tuen kokemisen ja myönteisen työn ja perheen vuorovaikutuksen välillä (Demerouti ym. 2004; Grzywacz & Marks 2000; Hill 2005; Voydanoff 2004) Myös keskiarvovertailussa sosiaalinen tuki yksityiselämään kysymyksiin liittyen ja ilmapiirin avoimuus saivat hyvin samankaltaisia keskiarvoja (ka 3,06–3,45) eri ryhmien välisessä vertailussa (taulukko 18). Mitä enemmän työntekijä koki kollegoiden ja esimiesten tukevan yksityiselämään liittyvissä kysymyksissä ja mitä avoimemmaksi vastaaja koki työpaikan ilmapiirin, sitä enemmän Laatu-aineistossa raportoitii positiivista vuorovaikutusta työn ja perheen välillä. Grzywacz & Marks (2000) havaitsivat samankaltaisen lineaarisen

yhteyden. Tulos on tärkeä siksi, että se nostaa esille organisaatiokulttuurin merkityksen työn ja perheen vuorovaikutuksen kannalta.

Demerouti, Geurts ja Kompier (2004) muotoilema mittari kontrollista työtehtävien suhteen (*job control*) sisälsi samankaltaisia väittämiä kuin Laatu-kyselylomakkeen työn autonomiaa (*autonomy*) kuvannut mittari. Tutkijat (emt.) havaitsivat autonomian korreloivan mittarin kanssa, joka kuvasi työn myönteistä vaikutusta perhe-elämään (myös Voydanoff 2004), mutta päinvastaiseen suuntaan yhteisvaihtelua ei raportoitu. Grzywacz & Marks (2000) puolestaan havaitsivat tilastollisesti merkitsevän yhteyden molempiin suuntiin työhön liittyvän autonomian (*decision latitude*) ja positiivisen työn ja perheen vuorovaikutuksen välillä. Laatu-aineistossa tukee aiempia tuloksia, sillä autonomia korreloi tilastollisesti merkitsevästi ($r = 0,18$), ja mitä enemmän työntekijä kokee itsenäisesti voivansa vaikuttaa työnsä tekemisen tapaan, sitä enemmän hän raportoi kokevansa työn ja perheen välistä positiivista siirtymää (taulukko 18).

Taulukko 18

Työn voimavaramuuttujien keskiarvot ja korrelaatio Facilitation muuttujan kanssa

	Keh.mahdollisuudet	Sosiaalinen tuki	Ilmapiiri	Autonomia
High	3,46	3,44	3,45	3,46
Med	3,28	3,31	3,29	3,26
Low	3,06	3,06	3,06	3,11
<i>Sig.</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>
F	141,791	154,408	139,95	99,284
Korrelaatio Facilitation	0,23 **	0,22 **	0,21 **	0,186**

Kun nämä neljä työympäristön resurssiksi luokiteltavaa muuttujaa lisätään hierarkkisen regressioanalyysin neljänneksi ja samalla viimeiseksi portaaksi, saadaan esille miten voimavarojen kokeminen on yhteydessä työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen ja toisaalta, millainen kuva koko ilmiöstä muodostuu tässä työn sisältämien vaatimusten ja voimavarojen viitekehysessä.

Taulukko 19 Työn voimavarat -hierarkkinen regressioanalyysi, porras 4

Porras1 Taustamuuttajat	St. Beta	Sig.	St. Beta	Sig.	St. Beta	Sig.	St. Beta	Sig.
Nainen 1 (mies 0)	0,069	0,000	0,070	0,000	0,068	0,000	0,078	0,000
Ikä	-0,035	0,003	-0,050	0,000	-0,051	0,000	-0,054	0,000
Naimisissa 1 (ei 0)	0,020	0,124	0,016	0,222	0,013	0,380	0,012	0,333
Kotona asuvia lapsia (ei 0)	0,047	0,000	0,040	0,002	0,041	0,002	0,029	0,018
Porras 2 Työpaikka								
Ammattiasema (johtaja)								
Erityisasiantuntija			-0,017	0,439	-0,010	0,636	-0,009	0,677
Asiantuntija			0,006	0,803	0,011	0,623	-0,031	0,149
Työntekijä			-0,014	0,536	-0,013	0,573	0,061	0,007
Esimies 1 (ei 0)			0,087	0,000	0,098	0,000	0,040	0,000
Toimiala (telecom)								
Vähittäiskauppa			0,025	0,100	0,028	0,063	0,034	0,017
Sairaala			0,069	0,000	0,057	0,000	0,091	0,000
Pankki- ja vakuutusala			0,086	0,000	0,094	0,000	0,093	0,000
Porras 3 Vaatimukset								
Urakeskeinen työkuulttuuri					-0,050	0,000	0,001	0,946
Aikapaine					-0,020	0,111	0,007	0,573
Epävarmuus työstä					-0,005	0,687	0,053	0,000
Porras 4 Voimavarat								
Keh.mahdollisuudet							0,174	0,000
Ilmapiiri							0,128	0,000
Sosiaalinen tuki							0,142	0,000
Autonomia							0,059	0,000
Adjusted R2	0,008		0,021		0,025		0,125	
R2 change			0,016		0,003		0,101	
F	14,879		15,161		14,022		57,333	
N	7291		6971		7082		6967	

Kuten voimakkaat korrelaatiot ja vertailussa havaitut keskiarvojen vaihtelut antoivat olettaa, organisaatiokulttuurin voimavarat ”ennustavat” selkeästi myönteistä kokemusta työn ja perheen vuorovaikutuksesta (standardoidut beta-kertoimet β 0,099–0,144, $p < 0,001$). Resurssien lisäämisen seurauksena koko regressiomallin selityskyky nousee kymmenellä prosentilla (R2 change= 0,101): kaikki malliin lisätyt muuttujat yhdessä onnistuvat selittämään 12,6 % tuen kokemisen vaihtelusta.

Työn vaatiman luovuuden ja oppimismahdollisuuksien yhteys työn ja muun elämän väliseen synergiaan on vahva myös regressiomallissa (β 0,120, $p < 0,001$), mikä on lähes identtinen

Voydanoffin (2004) aineiston osoittaman tuloksen kanssa, jossa oppimismahdollisuuksien standardoitu betakerroin on 0,11 ja tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Regressiomallissa ilmapiirin ja sosiaalisen tuen yhteys työn ja perheen vuorovaikutukseen erottuu vahvasti. Ilmapiiri (β 0,127 $p < 0,001$) ja sosiaalinen tuki kollegojen ja esimiesten taholta (β 0,144 $p < 0,001$) ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen selittäjiä. Aivan vastaavanlaisten tekijöiden yhteyden työn ja muun elämän roolien synergian välillä ovat raportoineet useat tutkijat: Työympäristön tarjoama tuki (β 0,12, $p < 0,01$) oli yhteydessä työn myönteiseen vaikutukseen perhe-elämän kannalta Demeroutin ryhmän (2004) aineistossa. Samankaltaisen yhteyden raportoi Hill (2005) otoksessaan, jossa eriteltiin esimiesten tuki (β 0,134; $p < 0,001$) ja kollegoiden tuki (β 0,131 $p < 0,001$) ja molempien yhteys työn positiiviseen vaikutukseen yksityiselämän kannalta on vahva.

Laatu-aineistossa autonomia-mittari oli resurssitekijöistä heikoin selittäjä, (β 0.059, $p < 0,001$). Myös Demerouti, Geurts ja Kompier (2004) regressiomallissa työn piirteistä mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien sisältöön ja tekemisen tapaan oli hieman heikompi selittäjä kuin sosiaalinen tuki tai aikapaine, mutta silti positiivisessa ja tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn myönteiseen vaikutukseen perhe-elämän kannalta (β 0.12, $p < 0,01$) mutta heikommin perhe-elämän tukeen työelämän kannalta (β 0,02).

Kun tarkastelemme mallia 4 suhteessa aiempiin ”portaisiin”, huomataan useampien tekijöiden vakioinnin vaikuttavan muuttujien yhteyksiin. Organisaatiokulttuurin voimavarojen lisääminen malliin ”häivyttää” urakeskeisen työkuulttuurin yhteyden työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen. Lisäksi vanhemmuuden yhteys heikkenee tilastollisesti erittäin merkitsevästä melkein merkitsevälle tasolle. Vanhempien ja lapsettomien työntekijöiden kuilu siis pienenee synergian kokemuksen suhteen, kun huomioon otetaan millaisia voimavaroja työntekijällä on käytössään. Sen sijaan vakioinnin seurauksena esille nousee työssä koettu epävarmuus (β -0,003 $p=0,792 \rightarrow \beta$ 0,054 $p < 0,001$). Sukupuolen, iän ja esimiesaseman selitysvaiva jää ennalleen, yhdessä edelleen voimassaolevien toimialaerojen kanssa. Parisuhdetilanne ja aikapaineen kokeminen työssä säilyvät yhdentekevinä työn ja perheen välisen tuen kokemuksen kannalta. Mielenkiintoisesti sosioekonomisen aseman yhteys synergiaan on heikko, ainoastaan työntekijät

nousevat lopullisessa mallissa esille johtajien rinnalle muita enemmän työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta raportoivana ryhmänä.

Mallissa 4 työn voimavarojen yhteys työ ja perheroolien myötävaikutukseen on siis huomattavasti selkeämpi kuin sosiodemografisten taustatekijöiden, työpaikkaan liittyvien muuttujien tai työn vaateiden yhteys yhdessä tai erikseen. Tämä tulos on linjassa myös muiden aiempien tutkimuksien kanssa: erityisesti organisaatiossa saatavilla olevat voimavarat toimivat kaikista robusteimpana työn ja perheen välisen positiivisen siirtymän selittäjänä (Demerouti ym. 2004; Grzywacz & Marks 2000; Voydanoff 2004, ks. myös Butler ym. 2005; Hill 2005)

6.3.3 Työn vaatimukset ja voimavarat eri Euroopan maissa

Edellisessä luvussa tarkasteltiin työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksiä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen koko aineistossa. Seuraavaksi suoritamme saman hierarkkisen regressioanalyysin jokaiselle maalle erikseen, jotta voitaisiin muodostaa kuva ovatko vaatimuksien ja voimavarojen yhteydet ilmiöön samanlaisia kuin koko aineistossa vai syntyykö maiden välille eroja. Jos eroja näyttää muodostuvan, lisäksi mahdollista on hahmotella ”maaprofiileja”, mitkä tekijät missäkin maassa selittävät eniten synergian kokemusta. Erojen syntyminen voitaisiin tulkita kulttuurin ja institutionaalisten erojen tuottamaksi eli päätellä niin sanotun maavaikutuksen olevan olemassa. Tähän käytetään jälleen regressioanalyysia, koska sen avulla voidaan vakioda valitut taustamuuttujat ja havaita mallin kokonais selitysasteen yksittäisten muuttujien yhteyden lisäksi (esim. Nummenmaa 2006, 303, 308). Maittain jaetun regressioanalyysin tuloksen on koottu taulukkoon 20.

Tarkastellaan ensin mallin selitysasetta eli missä määrin työn vaatimuksen ja voimavarat yhdessä taustamuuttujien kanssa selittävät työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen vaihtelusta. Koko aineistossa mallin selitysaste oli vajaat 13 prosenttia, mutta maittain analyysi osoittaa suuria maiden välisiä eroja. Isossa-Britanniassa muuttujat yhdessä selittävät yli 22 prosenttia työn ja perheen välisen synergian kokemuksesta, kun taas Saksassa ja Hollannissa vain 10 prosenttia. Suomessa ja Portugalissa selitysaste on 18 prosentin luokkaa ja lähelle 15 prosenttia muuttujien selitysvoima kipuaa Unkarissa ja Bulgariassa. Yksittäisten muuttujien selitysvoimakkuutta on

syytä eritellä tarkemmin, minkä tekijöiden vaikutuksesta selitysasteet vaihtelevat eri maissa näin voimakkaasti.

Koko aineistoa tarkasteltaessa naiset kokivat hieman miehiä vahvemmin työn ja perheen tukevan toisiaan. Maittaisessa regressiomallissa sukupuoli jää tilastollisesti erittäin merkitseväksi vain Hollannissa ja Saksassa ja melkein merkitsevälle tasolle se yltää Pohjoismaissa. Hollantia ja Saksaa pidetään edelleen melko vahvoina yhden palkansaajan (*male breadwinner*) malliin nojaavina kulttuureina, joissa perheelliset naiset hoitavat kotia ja käyvät osa-aikatyössä. Näissä maissa naiset erottuvat muita maita enemmän työn ja perheen synergiaa raportoivina. Olisiko tässä kyse Tammelinin (2009) ja Kinnusen tutkijaryhmän (2006) esille tuomasta tarpeesta puolustella ja tuoda esille työssäkäynnin hyötyjä yhteiskunnallisessa ilmapiirissä, jossa naisten oletetaan ensisijaisesti keskittyvän huolehtimaan perheestä? Toisaalta, useimmissa maissa naisten ja miesten vastaukset eivät juurikaan erottuneet toisistaan, mikä puoltaisi Kivimäen (1997) argumenttia kokemusmaailmojen samankaltaistumisesta.

Ikä, perhetilanne ja sosioekonominen eivät työhön liittyvien tekijöiden vakionnin jälkeen selitä vaihtelua missään aineiston maista merkittävästi. Sen sijaan esimiesasema ja toimiala ovat edelleen huomion arvoisia. Suomessa pankissa ja Portugalissa sairaalassa työskenteleminen on tilastollisesti erittäin merkitseviä selittäjiä työn ja perhe-elämän positiivisen vuorovaikutuksen kokemukselle, kun Hollannissa telecom alan ja Saksassa supermarketin työntekijät verrattuna muihin toimialoihin kokevat muita selvästi vähemmän työn ja perheen synergiaa. Toimialojen välisiä tilastollisia eroja ei alun perinkään havaittu Ruotsissa, mutta vakioinnin jälkeen tilastolliset erot haihtuivat myös Bulgarian ja Britannian työntekijäryhmien väliltä.

Verrattaessa kokonaisaineiston ja maittain suoritettujen regressioanalyysien tuloksia, havaitaan että yleiskuvassa havaittu työn epävarmuuden yhteys synergian kokemukseen häviää maakohtaisessa tarkastelussa. Epävarmuus ei siis ole esteenä työn ja perheen myönteiselle vuorovaikutukselle, kuten ei urakeskeinen kulttuuri tai aikapaineikaan. Toisin sanoen, työtehtävän ja organisaatiokulttuurin asettamien vaatimusten selitysvoimaa ei ollut havaittavissa missään aineiston kahdeksasta maasta. Ainoastaan Suomessa aikapaineet ovat yhteydessä melkein merkitsevällä tasolla työn ja perheen synergian kokemuksesta heikentäen. Tämä kertoo omalta

osaltaan huolestuttavaa viestiä suomalaisten työntekijöiden työolojen kehityksestä verrattuna muihin Euroopan maihin erityisesti työpaineiden kasvun osalta.¹⁰

Työn ja organisaatiokulttuurin tarjoamat voimavarat sen sijaan ovat yhteydessä työn ja yksityiselämän myönteiseen vuorovaikutukseen joka maassa. Työn voimavaratekijöistä kaksi selvimmin synergiaan yhteydessä olevaa muuttujaa ovat sosiaalinen tuki ja kehittymismahdollisuudet. *Sosiaalinen tuki* eli miten avoimesti kollegat ja esimiehet suhtautuvat työntekijän työn ulkopuoliseen elämään, on tilastollisesti erittäin merkitsevä selittäjä kaikissa muissa aineiston maissa paitsi Hollannissa. Mahdollisuudet käyttää *luovuutta ja oppia uutta* työssä on vahva työn ja yksityiselämän välisen synergian selittäjä kaikissa kahdeksassa maassa. *Yleinen ilmapiiri* on tilastollisesti erittäin merkitsevä kaikissa muissa maissa paitsi Suomessa ja Saksassa. Voimavaroista ainoastaan autonomia ei näytä selittävän synergian kokemuksen vaihtelua, vaikka aiemmat tutkimukset (Butler ym. 2005; Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004) liittivät autonomian synergian kokemukseen. Myös Laatu-aineiston keskiarvovertailussa ja regressioanalyysissä autonomia oli yhteydessä tietojen ja taitojen sovellettavuuteen eri elämänaueilla, mutta maan vakioiminen häivytti yhteyden.

Yksittäisten muuttujien selitysvoimassa havaittavissa on pieniä eroja maittain, joten maaprofiilien hahmotteleminen käy mahdolliseksi. *Suomessa* synergian kokemusta ”ennustaa” työskentely pankissa ja esimiesasema, sekä mahdollisuudet oppia ja käyttää luovuutta työssä sekä työympäristön tarjoama sosiaalinen tuki. Synergian kokemukseen heikentävässä yhteydessä oli työssä koettu kiire. Suomessa enemmän kuin työn voimavarat, synergiaa selittää työskentely pankki- ja vakuutusalailla. *Ruotsalaisten* työntekijöiden kohdalla naiset ja esimiehet kokivat miehiä ja alaisia enemmän työn ja perheen synergiaa. Ruotsissa toimiala ei selitä synergian vaihtelua, vaan vahvimmat selittäjät löytyvät työn voimavaroista; sosiaalisesta tuesta ja mahdollisuuksista kehittyä työssä. *Britanniassa* asiantuntijat kokivat muita työntekijäryhmiä enemmän työn ja muun elämän tukevan toisiaan, mutta kollegoiden ja esimiesten tuki yhdessä hyvän ilmapiirin ja oppimismahdollisuuksien kanssa olivat vahvimmat ”ennustajat”. *Hollannissa* naiset ja työssään luovuutta käyttävät kokivat muita enemmän työn ja perheen tukevan toisiaan, toisaalta telecom-alalla ja vähittäiskaupassa työskentelevät muita vähemmän. Hollanti erottuu

¹⁰ Kiireen haittaavuudesta työelämässä ovat kirjoittaneet mm. Lehto & Sutela (2008, 68-76) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. Helsinki.

maavertailussa siinä, etteivät muualla vahvat, työpaikan ilmapiiri tai sosiaalinen tuki, selitä synergian kokemista kuten aineiston muissa maissa. *Saksassa*, kuten *Hollannissakin*, naiset erottuvat miehistä selkeästi myönteisen vuorovaikutuksen kokemisessa. Samoin molemmissa maissa supermarketin työntekijät eivät juuri koe tietojen ja taitojen siirrettävyyttä työn ja muun elämän välillä. Sosiaalinen tuki ja pankissa työskentely nousevat *Saksassakin* (vrt. *Suomi*) kaikista merkittävimmiiksi synergiaan yhteydessä oleviksi tekijöiksi. *Portugali* on maista ainut, joissa ikä on tilastollisesti melkein merkitsevässä negatiivisessa yhteydessä eli mitä vanhempi, sitä heikommin kokee tietojen ja taitojen olevan sovellettavissa eri elämänalueilla. Tosin standardisoitu beta-kerroin on melko pieni eli yhteys ei ole kovin vahva. Samoin ainoastaan *Portugalissa* parisuhteessa olevat vastaavat muita enemmän kokevansa kodin ja työn positiivista vuorovaikutusta. Myös esimiesasemassa olevat, sairaalassa työskentelevät ja enemmän sosiaalista tukea kokevat eroavat muista tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Kaikista selkein yhteys löytyy oppimismahdollisuuksien ja työn ja yksityiselämän synergian väliltä. *Unkari ja Bulgaria* ovat siinä samankaltaisia, ettei kummassakaan maassa taustatekijät tai työasema selitä työn ja yksityiselämän keskinäistä tukea. Toimialoista *Unkarissa* sairaalassa työskentelevät kokevat muita enemmän synergiaa, kun taas pankissa työskentelevät muita vähemmän. Sosiaalinen tuki, ilmapiiri ja luovuuden ja kehittymisen mahdollisuuksia tarjoava työ ovat molemmissa maissa tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä ja siten vahvoja synergian selittäjiä.

Taulukko 20 Hierarkkinen regressiomalli työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksistä työn ja perheen synergiaan kahdeksassa eri Euroopan maassa

Taustatekijät	Suomi	Ruotsi	Britannia	Hollanti	Saksa	Portugali	Unkari	Bulgaria
Nainen	0,058*	0,133*	0,033	0,171***	0,131***	0,039	0,035	0,019
Ikä	0,057	-0,025	-0,030	0,025	0,013	-,059*	0,032	-,036
On lapsia	0,028	0,076	0,034	0,039	0,002	-,055	0,084	,032
On naim.	-0,002	-0,001	-0,004	0,027	0,010	0,071*	-,068	-,022
Työpaikka								
Sos.ekon.(johtaja)								
Erityisas.tunt.	0,124	-0,979	0,102	-,048	-,103*	-,099*	-,035	-,054
Asiantuntija	0,048	-0,003	0,132**	-,063	-,089	-,085	-0,36	-,093
Työntekijä	0,081	0,024	0,115	-,067	-,012	0,039	0,081	0,020
Esimiesasema	0,097**	0,095*	0,028	0,076	-,009	0,078***	0,012	-,042
Toimiala (telecom)			-0,037	-,139***	-,053	0,078*		-,097
Supermarket	0,013	0,014	-0,061	-,090*	-,127**	0,019	-,009	
Sairaala	-0,020	0,082	0,027	-,038		0,095***	,097**	0,097
Pankki	0,195***	0,102			0,101		-,089*	-,042
Vaatimukset								
Aikapaine	-0,075*	0,029	0,051	0,029	0,013	-,043	0,016	-,036
Urakesk.Kulttuuri	0,052	0,076	-0,026	0,006	-,030	-,036	0,056	-,060
Epävarmuus	0,022	-0,056	0,041	0,010	0,003	0,007	0,028	0,055
Voimavarat								
Autonomia	0,039	0,058	0,068	0,018	0,066	-,025	-,003	0,102*
Keh.mahdollisuudet	0,146**	0,174***	0,175***	0,182***	0,096***	0,199***	0,209***	0,202***
Sosiaalinen tuki	0,167***	0,160***	0,242***	0,069	0,174***	0,187***	,167***	,210***
Ilmapiiri	0,039	0,040***	0,139***	0,094**	0,017	0,112*	0,079*	,127***
Selitysaste (R2)	0,163	0,105	0,224	0,103	0,100	0,171	0,135	0,155

Huomionarvoista maavertailussa on, etteivät henkilön perhetilanne ja asema organisaatiossa selittäneet työn ja yksityiselämän tietojen ja taitojen siirrettävyyttä missään aineiston maissa. Sama koskee työn ja organisaatiokulttuurin työntekijälle asettamia vaatimuksia; yhteyttä synergian kokemukseen ei havaittu myöskään maavertailussa. Hieman yllättäen myöskään vaikutusmahdollisuudet työhön eivät nousseet tilastollisesti merkitsevästi esille, ainoastaan Bulgariassa autonomia oli yhteydessä kokemukseen työn ja muun elämän keskinäisestä tuesta. Nämä tulokset vahvistavat oletusta siitä, että työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksessa samat tekijät eivät ole yhteydessä sekä ristiriitaan että tukeen. Alustava vertailu antaa olettaa, että osa yhteyksistä on kulttuurisidonnaisia tai työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kysymys on aktualisoitunut eri tavalla eri maissa. Kaikissa vertailussa olleista Euroopan maista sosiaalinen tuki oli yhteydessä työn ja perheen synergiaan. Sosiaalisen tuen merkitys ja toimialaerot

puolestaan viittaavat siihen, että myös organisaatiotason tekijöillä on osansa synergian mahdollistajina. Eri organisaatioissa ja erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä työskentely antaa erilaiset mahdollisuudet soveltaa muualla opittuja tietoja ja taitoja ja vastaavasti työ antaa erilaisia resursseja toimimiselle kodin piirissä.

7. KESKUSTELUA KESKEISIMMISTÄ TULOKSISTA

Aloitin pohtimalla modernille elämälle tyypillistä eri elämänalueiden eriytymistä toisistaan; tuotanto on erotettu uusintamisesta, koti on eronnut työpaikasta fyysisesti, työaika on erotettu vapaa-ajasta ja yksityinen julkisesta (ks. myös Salmi 2004, 12). Työn ja yksityiselämän synergian havaitseminen ja hyödyntäminen saattaa kuitenkin edellyttää näiden erottelujen ylittämistä. Rooliteoriaan, siirtymismalleihin ja ekologiseen systeemiteoriaan nojannut työn ja perheen tutkimus on pyrkinyt murtamaan työn ja perheen erillisten maailmojen myytin. Moniroolisuuden vahvistavan vaikutuksen teoria (Barnett & Hyde 2001; Marks 1977; Sieber 1974) puolestaan kritisoi kielteisen vuorovaikutuksen yksisilmäistä näkemystä yksilön rajallisista resursseista ja siten työn ja perheen väistämättömistä yhteentörmäyksistä. Työ ja perhe voivat myös tukea toisiaan lisäten hyvinvointia, parisuhdetyytyväisyyttä ja sosiaalisia suhteita (Barnett & Hyde 2001).

Tähän laiminlyötyyn työn ja perheen vuorovaikutuksen osa-alueen tutkimukseen pyrin kontribuoimaan analysoimalla eurooppalaista Laatu-aineistoa. Kahdeksan eri maan palvelualantyöntekijöitä edustaneen aineiston perusteella, soveltaen työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, pyrin löytämään synergian kokemukseen yhteydessä olevia tekijöitä. Tarkemmin ottaen tarkastelin vaihtelee työ ja perheen synergian kokemus eri sosiodemografisissa ryhmissä eri maissa ja toisaalta, onko työasemalla ja organisaatiolla merkitystä synergian syntymiselle. Pääpaino analyysissä on kuitenkin työn vaatimusten ja voimavarojen mallin soveltamisessa työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen. Työn ja organisaatiokulttuurin piirteiden yhteyttä työn ja perheen synergiaan tutkittiin regressioanalyysin avulla koko aineistossa ja maakohtaisesti.

7.1 Taustaltaan erilaiset, kokemuksiltaan samankaltaiset

Tutkielman teoriaosassa pohdittiin miten erilaisten sukupuolirooliodotusten, perheellistymisen ja työpaikkatekijöiden oletettaisiin eriyttävän ryhmiä toisistaan työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksen suhteen. Laatu-aineiston tarkastelu eri sosio-demografisissa ja työntekijäryhmissä (Luku 5) osoittikin, että naiset ja perheelliset kokivat synergiaa miehiä ja

lapsettomia enemmän, mutta parisuhdetilanne ja ikä eivät olleet yhteydessä synergian kokemukseen. Nämä tulokset ovat linjassa aiempien tutkimuksien kanssa (Demerouti ym. 2004; Tammelin 2009). Ryhmien väliset erot niin keskiarvovertailun kuin regressioanalyysinkin perusteella ovat kuitenkin jopa yllättävän heikkoja. Mitä tästä voi ajatella?

Sekä keskiarvovertailujen että regressioanalyysin perusteella naisten ja miesten erot olivat varsin pieniä (ainoastaan Hollannissa ja Saksassa tilastollisesti merkitseviä), olisin taipuvainen puolustamaan Kivimäen (1997) väitettä naisten ja miesten kokemusmaailmojen samankaltaistumisesta. Muutokset työelämässä ja yhteiskunnallisessa ilmapiirissä naisten ja miesten rooli-dotusten suhteen ovat kenties lähentyneet toisiaan. Naiset osallistuvat yhä laajemmin työelämään ja miehet kotitöihin. Sukupuolesta riippumatta työ ja perhe voivat olla tärkeitä elämänalueita, joille osallistumisesta voi ammentaa tietoja ja taitoja käytettäväksi. Näin ollen sekä miehet että naiset voivat tunnistaa ja kokea työn ja perheen olevan toisiaan tukevia elämänalueita. Kuitenkin hieman yllättävää, että parisuhde ei vaikuttanut näkemyksiin työn ja yksityiselämän myönteisestä vuorovaikutuksesta, sillä puolison taholta saadun sosiaalisen tuen on yleensä katsottu vaikuttavan menestymiseen uralla (Greenhouse & Powell 2006; Lämsä ym. 2008) ja työn ja perheen välisten ristiriitojen liennyttämiseen (Aycan & Eskin 2005; Carlson & Perrewé 1999; Thomas & Ganster 1995). Myös sosioekonomisen aseman vähäinen merkitys synergian kokemiselle oli yllättävää, sillä alempi asema yleensä liitetään rutiiniluonteisiin tehtäviin ja koulutuksen ajatellaan tuovan mukanaan autonomiaa ja luovuutta sisältäviä työtehtäviä. Yhteenvetona taustamuuttujien selitysvoimasta voitaisiin sanoa, että taustaltaan hyvin erilaiset saattavat kokea yhtä voimakasta tai heikkoa työn ja perheen synergiaa. Yksilötason tekijöillä näyttäisi siis olevan varsin heikko yhteys työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemiseen, kun vakioidaan työhön ja organisaatiokulttuurin osatekijöitä kuvaavia piirteitä.

Johdannon alaluvussa 1.2 esitin tavoitteen tarkastella työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta eri maissa ja siten tutkia onko olemassa kulttuurista tekijää (*societal effect*), joka näkyisi kokemusta eriyttävästi eri maissa. Maakohtainen analyysi osoitti, etteivät yllämainitut ryhmät merkittävästi poikenneet toisistaan eri maissa eli erot pysyivät johdonmukaisina koko aineistosta saatuun yleiskuvaan verrattuna. Kun tarkasteltiin esimerkiksi miesten ja naisten synergian kokemusta (kuva 3), linjat säilyivät hyvin samankaltaisina

alkuperäiseen asetelmaan verrattuna (kuva 2). Ainoastaan toimialat poikkesivat toisistaan maavertailussa, mikä mahdollisesti johtuu eritahtisista työelämää kohdanneista muutoksista eri maissa (ks. luku 1.2 palvelualasta). Kuitenkaan ”maatekijä” ei ole aivan yhdentekevä osa analyysin tuloksia. Maiden väliset erot olivat huomattavia vertailtaessa kokonaiskeskiarvoa (kuva 2), josta havaitaan työntekijöiden Portugalissa kokevan enemmän työn ja perheen tukevan toisiaan kuin esimerkiksi saksalaisten palkansaajien. Toinen merkittävä vaihe, jossa ”maatekijä” nousi esiin, on regressioanalyysin selitysasteen voimakkuus. Britanniassa mallin muuttujat selittivät yli 20 prosenttia työn ja perheen keskinäisen tuen vaihtelusta, kun taas Hollannissa vain 10 prosenttia. Erityisesti työtovereiden ja esimiesten taholta vastaanotettu sosiaalinen tuki oli merkittävä brittiläisille työntekijöille, kun taas Hollannissa se ei noussut tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi. Ruotsi, Hollanti ja Saksa näyttäisivät olevan maita, joissa sukupuolella on merkitystä, mutta esimerkiksi yleinen ilmapiiri selittää synergian kokemuksen vaihtelua heikommin. Kuten johdannossa totesin, näitä havaittuja maaeroja on haasteellista tulkita, sillä tutkimuksen aihepiiri ei solahda aiemmin työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksen vertailevassa tutkimuksessa käytettyihin teoriakehyksiin. Tämä jää tutkimuksen heikkoudeksi ja painottaa alueella tarvittavan teoriakehittelyn tarvetta.

7.2 Voimavarat organisaation synergiaetuna

Hierarkkinen regressiomalli, johon lisättiin työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavia muuttujia, toi esiin mielenkiintoisia tuloksia. Vaikka alustavissa keskiarvovertailuissa eroja syntyi eri ryhmien välille, eri taustamuuttujien yhtä aikainen vakioiminen paljasti, ettei vaihtelua juuri esiinny eri-ikäisten miesten ja naisten, erilaisessa perhetilanteessa elävien ja eri asemassa työskentelevien välillä, kun huomioon otetaan työn vaatimus- ja voimavariatekijät.

Työtehtävän ja organisaation työ-perhekultuurin vaateita kuvaavat muuttujat, urakeskeisyys, kiirekokemukset ja epävarmuus työn jatkumisesta, yksittäin tarkasteltuna korreloivat (vaikkakin heikosti) työn ja perheen synergiaan kanssa negatiivisesti. Tarkempi tarkastelu osoitti, ettei yhteys ole yksiselitteisen lineaarinen. Kohtalaista aikapainetta kokevat sekä jonkin verran työnsä jatkuvuudesta epävarmat antoivat parhaat arvioit työ- ja perheroolien keskinäisistä hyödyistä. Tulos näyttäisi tukevan Barnettin & Hyden (2001) ajatusta, siitä etteivät työn vaatimukset estä

synergian kokemista; vasta tietyn sietokyvyn ylärajan jälkeen korkeat vaatimukset alkavat olla esteenä työ- ja perheroolien keskinäiselle tuelle.

Työn ja organisaatiokulttuurin vaatimukset eivät siis merkittävästi selittäneet työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta myöskään regressioanalyysin avulla tutkittuna. Tämä tukee aiempia tuloksia: Grzywacz & Marks (2000), Voydanoffin (2004) ja Demeroutin ryhmä (2004) tutkimuksissa testattiin vaateiden ja resurssien yhteys sekä työn ja perheen väliseen *konfliktiin* että *positiiviseen vuorovaikutukseen* ja havaittiin, että positiiviseen vuorovaikutukseen myötävaikuttavat työelämän tarjoamat resurssit ja niiden saatavuus, kun taas vaateiden onkin nähty olevan ennen kaikkea yhteydessä työn ja perheen väliseen negatiiviseen vuorovaikutukseen. Näiden tulosten on katsottu osoittavan, että työ-perhe konflikti ja työn ja perheen keskinäinen tuki ovat erillisiä kokemuksia selittäjineen ja seurauksineen.^{11 12}

Työtehtävän ja organisaation työ-perhekulttuurin resurssitekijöitä kuvaavat muuttujat puolestaan yksittäin tarkasteltuna olivat selkeitä Laatu-aineiston työntekijöille työn ja perheen positiivisen suhteen selittäjiä. Työntekijät, jotka kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä eniten ja jotka kokivat työnsä sisältävän mahdollisuuksia oppia ja käyttää taitoja, raportoivat selkeästi muita enemmän eri roolien keskinäisiä hyötyjä. Samoin työpaikan ilmapiirin parempana kokevat ja kollegoiltaan ja esimiehiltään enemmän sosiaalista tukea saavat näkivät muita useammin eri rooleihin liittyvien tietojen ja taitojen tukevan toisiaan.

Empiirisen analyysi siis osoittaa, että juuri työntekijän yksityiselämälle suopea organisaatiokulttuuri, jota luonnehtivat avoin ilmapiiri, hyvät suhteet kollegoihin ja esimiehiin sekä mahdollisuudet käyttää erilaisia taitoja ja luovuutta lisäävät työn ja perhe-elämän synergiaa. Tällaisen ilmapiirin vallitessa myös urapaineet, epävarmuus ja kireä tempo siedetään paremmin, eivätkä ne estä kokemusta työn ja perheroolien myönteisestä vuorovaikutuksesta. Regressioanalyysissä voimavarat auttoivat jopa häivyttämään vaateiden negatiivisen vaikutuksen. Näin ollen tulokset antavat viitteitä siitä, että työyhteisötason tekijöillä olisi enemmän merkitystä

¹¹ Halutessaan tästä voi löytää analogian keskusteluun työtyytyväisyyttä käsitteellistämiseen ja mittaamiseen. Hertzbergin mukaan työtyytyväisyyteen yhteydessä ovat eri työolotekijät kuin työtytymättömyyteen.

¹² Työtyytyväisyydestä tarkemmin Ks. Esim. Miettinen Arto. (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto & Sutela & Miettinen. Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Helsinki

kuin yksikön taustatekijöillä. Se millaisena vastaaja kokee työympäristön sosiaalisen ilmaston, on voimakkaammin yhteydessä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemiseen, kuin esimerkiksi työn asettamat vaatimukset tai perheellisyys tai sukupuoli. Palvelualan kannalta merkittävä tulos on, että esimerkiksi autonomian määrä ei ratkaisevasti heikennä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta, jos läsnä on työn voimavaratekijöitä, kuten sosiaalista tukea. Myös Päivi Korvajärvi on havainnut, että myös tiukkaan määritellyissä, kontrolloiduissa työtehtävissä työntekijät pystyivät kokemaan palvelutyön itsenäiseksi ja vaihtelevaksi, jos yhteistyösuhteet arvioitiin työn kannalta toimiviksi (Korvajärvi 2004, 216). Tulos voimavarojen vaatimuksia puskuroivasta vaikutuksesta on merkittävä yrityksen kannalta. Jos yritys pystyy vaikuttamaan saatavilla oleviin voimavaroihin, se pystynee myös tarjoamaan paremmat mahdollisuudet työn ja perheen myönteiselle vuorovaikutukselle

7.3 Huomio oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin

Tämä käsillä oleva analyysi toi esille *kehittymis- ja oppimismahdollisuuksien* yhteyden työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen. Luovuuden ja toisaalta tehtävien yksitoikkoisuutta kuvaavan mittarin sisällyttäminen analyysiin toi esille useiden roolien tukevan toisiaan nimenomaan silloin, kun työ mahdollistaa vapaammin luovien ratkaisujen tekemisen. Rutiiniluonteisissa, toistuvissa tehtävissä työskentelevien on vaikeampi mieltää eri elämänalueilta saatujen tietojen ja taitojen tukevan toisiaan.

Laatu-aineiston vastaajille Ruotsissa, Hollannissa, Portugalissa ja Unkarissa kehittymismahdollisuudet työssä olivat merkittävien työn ja perheen synergian selittäjä. Suomessa, Britanniassa, Saksassa ja Bulgariassa luovuuden käyttö työssä tuli hyvänä kakkosena sosiaalisen tuen jälkeen. Yksi tutkimuksen merkittävimmistä tuloksista liittyykin juuri oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien merkitykseen työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollistajana. Saatu tulos tukee ekologisen systeemiteorian hypoteesia ihmisen pyrkimyksestä itsensä kehittämiseen elämän eri osa-alueilla.

Luovuudella ja oppimisella on varmasti yhteytensä innovaatioiden syntymiselle. Vasta muutamassa tutkimuksessa (Butler ym. 2005; Voydanoff 2004) on havaittu työn vaatiman oppimisen ja taitotason olevan yhteydessä työn ja perheen synergiaan. Tulos tukee Butlerin

tutkijaryhmän (2005) Karasekin *demands-resources*- malliin pohjautuvaa oletusta työolojen vaikuttavuudesta laajemminkin työn ja perheen suhteisiin. Tietyn tyyppinen työ voi lisätä yksilön resursseja myös muilla elämänalueilla toimimista ajatellen. Näin ollen organisaatioissa, joissa tavoitellaan positiivista työn ja perheen vuorovaikutusta, työtehtävien monipuolistaminen oppimista ja luovuutta mahdollistaviksi, voisi puhaltaa tuulta synergian edistämisaikeille.

7.4 Perheystävällisyyden määritelmään tilaa työn ja perheen synergialle?

Perheystävällisen organisaation teoreetikot näyttävät unohtaneen työn ja perheen synergian mahdollisuuden. Perhemyönteisten organisaatioiden toimintatapoja ja kulttuureita tutkittaessa on keskitytty havainnoimaan työn ja perheen välisien ristiriitojen vähentämistä (Dikkers ym. 2004; Thompson ym. 1999). Synergian löytyminen työn ja perheen väliltä on ollut korkeintaan yllättävä tulosvaikutus (ks. esim. Galinsky 2001), ei jo teoriasta johdettu lähtökohta työn ja perheen tasapainon edistämiseksi.

Tutkimuksen käytännön sovellutuksia ajatellen tämä antaa osviittaa pohtia, mitkä konkreettiset keinot voisivat edistää työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen edellytyksiä. Yritysten perheystävälliset käytännöt ovat useimmiten kehitetty häivyttämään perhe työelämästä ja lieventämään konfliktia. Samat keinot eivät tämän vertailun perusteella pure haluttaessa edistää synergiaa. Työhön liittyvillä perheystävällisyystekijöillä ajallisilla ja toiminnallisilla joustoilla (ks. esim. Dikkers ym. 2004), kuten työkulttuurin oletuksilla pitkistä työpäivistä ja autonomialla ei ollut tässä aineistossa yhteyttä kokemukseen tietojen ja taitojen siirrettävyydestä. Myös organisaatiokulttuurin pitkää työaikaa ja urakeskeisyyttä korostavilla asenteilla on nähty olevan yhteyttä työn ja perheen konfliktiin. Siten perheystävällisen organisaation määritelmään on sisällytetty nämä näkökulmat (Thompson ym. 1999). Tässä aineistossa työkulttuurin urakeskeisyysmittari sisälsi nämä ulottuvuudet, mutta regressioanalyysissä sen ei havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen. Sen sijaan perhemyönteinen johtamiskulttuuri (Pyykkö & Mauno 2003), eli se miten työpaikan ilmapiiri ja kollegojen ja työtovereiden asenteet työntekijän yksityiselämää kohtaan koetaan, näyttäisi olevan yhteydessä myös myönteiseen vuorovaikutukseen. Näin ollen, halutessaan edistää työn ja

perheen tasapainoa myös positiivisen vuorovaikutuksen näkökulmasta, yksi tehokkaimmista keinoista olisi suunnata huomio organisaation työ-perhekulttuuriin. Johdon ja esimiesten kouluttaminen sensitiivisemmiksi työn ja yksityiselämän kysymyksiä kohtaan on tärkeä osa perhemyönteisyyttä.

Voydanoffin (2004) mielestä syy siihen, miksi organisaatiokulttuurin avoimuus perheasioita kohtaan ja sosiaalinen tuki kollegoiden ja esimiesten taholta linkittyy olennaisesti työ- ja perhe-elämän vuorovaikutuksen laatuun, on siinä, että ne legitimoivat perheasioiden esiintuomisen työpaikalla ja asettuvat vastaan sitä perinteistä käsitystä, että omistautunut työntekijä asettaa aina työn yksityisasioiden edelle. Perheystävällinen kulttuuri sotii myös vastaan ”oikeudenmukaisuuden normia”, joka hallitsee ajatteluumme. Normin mukaan jokaisen tulee olla yhdenvertainen työpaikalla ja samoja sääntöjä on sovellettava kaikkiin riippumatta erittäin vaihtelevista henkilökohtaisista (perhe-elämään liittyvistä) tilanteista (Julkunen & Nätti 1999, 180).

Tämä on ymmärrettävä tulos, sillä jos työpaikalla ilmaistaan työntekijän muun elämän arvostus, on hänen helpompi tuoda esille ja käyttää eri rooleissa oppimiaan taitoja ja toisaalta, käyttää järjestelyjä, jotka mahdollistavat taitojen kasvattamisen työn ulkopuolella. Jos kulttuuri on uraa ja työn merkitystä korostava, jossa edellytetään pitkiä työpäiviä ja arvostetaan työpaikalla opittuja taitoja suvaiten vähän muualta tuotua, eri roolien hyödyt eivät todennäköisesti materialisoidu yhtä helposti.

Samankaltaisia pohdintoja esittää myös Grzywaczin tutkijaryhmä (2007): työpaikalla käytävissä olevien voimavarojen ja työn ja perheen keskinäisen tuen välille syntyy yhteys kahdella tavalla: Ensinnäkin perhemyönteinen ilmapiiri sallii työntekijöiden käyttää joustavia työjärjestelyitä ja perhevapaita ja siten kasvattaa erilaisia taitojaan ja tietojaan myös työn ulkopuolella. Toisaalta perhemyönteinen ja yksityiselämän suuntaan joustava kulttuuri organisaatiossa voi kasvattaa työntekijöiden keskinäistä luottamusta. Luottamus ja avoin ilmapiiri puolestaan mahdollistavat sen, että työntekijät tuovat ideoita työpaikan ulkopuolelta ja soveltavat muualta opittuja taitoja. Tähän asetelmaan tulisi yhdistää mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä. Näin syntyy mahdollisuuksia kasvulle ja jopa uusille innovaatioille (Grzywacz ym. 2007), jotka ovat monien nykypäivän yritysten selviämisehto tiukassa kilpailussa.

Tutkimuksen arviointia

Työn ja perheen positiivinen vuorovaikutuksen tutkimusta on tehty vasta vähän ja vielä vähemmän suomen kielellä. Vakiintuneita tapoja käsitteistää ja mitata työn ja perheen synergiaa ei ole ehtinyt muodostua, mikä vaikeuttaa tutkimuksien keskinäistä vertailua. Työn ja perheen myönteisen suhteen mittareista osa painottaa psyko-sosiaalisia vaikutuksia (esim. Voydanoff 2004), kuten asenteiden ja hyvän mielen siirtymistä työstä perhe-elämään ja päinvastoin. Osa mittareista taas pyrkii kattamaan mahdollisimman laajasti erilaisia psyykkisiä ja konkreettisia siirtymiä (esim. Carlson ym. 2006; Hanson ym. 2006). Laatu-aineiston mittari tiedusteli missä määrin vastaaja kokee työn (tai kodin) piiristä kerääntyneiden tietojen ja taitojen auttavan olemaan parempi perheen (työyhteisön) jäsen.

Kaikissa mittaustavoissa on omat vahvuutensa ja puutteensa, niin myös Laatu-aineiston *facilitation*- mittarin sisältämissä väittämissä. Mittarin etuna on se, että se ei korosta vain yksilön hyvinvointia. Sitä vastoin, se mahdollistaa tutkimuksen kohdentamisen eri mikrosysteemien toimintaan, missä kohtaa tuoreimmassa tutkimuksessa (Grzywacz ym. 2007; Wayne ym. 2007) on havaittu tutkimusaukkoja. Heikkoutena voisi pitää mittarin kapeutta ja kysymyksen asettelua. Työn ja perheen synergian indikaattori tässä tapauksessa sisälsi vain tietojen ja taitojen siirtyvyyden, jotka siis edustavat vain pientä osaa mahdollisista ”valumista” elämänalueiden välillä. Lisäksi kysymysten muotoilu ”parempi työntekijä” tai ”parempi kotitalouden jäsen” on myös mielestäni ongelmallinen ja vaikeuttaa tuloksien tulkintaa. Ajatuksiin hyvästä työntekijästä liittyy paljon tiedostamattomia ja silti vahvoja malleja, jotka vaikuttavat organisaatioissa toimintaan ja työntekijöiden käsityksiin miten sitoutumista ja työpanosta tulisi osoittaa. Vähintään yhtä arvolatautuneita ovat ilmaisut hyvä isä ja hyvä äiti. Niihin sisältyy paljon kulttuurisidonnaisia (piileviäkin) käsityksiä siitä, millainen on sosiaalisesti hyväksyttävää toimintaa minkäkin roolin kantajalle. Sukupuolirooleihin liittyy vielä vahvoja moraalisia ristiriitoja siitä, voiko työssä käyvä äiti olla hyvä äiti ja jos mies haluaa työstä aikaa perheelle, onko hän hyvä työntekijä. Nämä tekijät yhdessä vaikeuttavat sekä maavertailujen että vastausten tulkintaa yleensä. Lisäksi maavertailuilta pohjan voi viedä pois lomakkeen kääntämisestä johtuvat ongelmat. Toisin sanoen, mahdollista on, että maaerot johtuvat osittain siitä, että eri kielellä sama kysymys nostaa esiin erilaisia mielle yhtymiä vastaajassa. Jos vastaajat eri maissa ymmärtävät saman kysymyksen eri tavalla, vertailun tuloksien luotettavuus kärsii.

Työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksessa käydään myös jatkuvaa väantöä oikeista termeistä, millä kohteesta tulisi puhua. Onko kyse työn ja perheen vuorovaikutuksesta (*work-family interface*) vai työn ja muun elämän tasapainosta (*work /non-work interface; work-life interaction*). Tämän tutkimuksen käyttöön valitsin sanaparin ”työ-perhe” kahdesta syystä. Ensinnäkin pyrin tuomaan esille puutteita perheystävällisten organisaatioiden tutkimuksessa. Työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollisuudesta puhuminen on toki tärkeää juuri siksi, että myytti työn ja perhe-elämän erillisyydestä saataisiin purettua ja että myös yritysten johto heräisi huomioimaan perheellisyyden taakan sijasta mahdollisuutena. Lisäksi työyksityiselämä – termin on sanottu pakenevan teoreettista jämäkkyyttä. Kuitenkin Laatuaineistossa perhetilanne ei näyttäisi vaikuttavan merkittävästi synergian kokemukseen (kun muita tekijöitä on vakioitu), nousee kysymys tulisiko sittenkin puhua juuri moniroolisuuden hyödyistä ja työn ja yksityiselämän synergiasta, pikemminkin kuin vain työn ja perheen synergiasta. Myös muut kuin vanhemmuuden roolit voivat auttaa työelämän rooleissa.

Mittaus ja terminologiaproblematiikan lisäksi kysymyksiä herättää myös työn ja perheen synergiaa tiedustelevien väitteiden kohdalla vastauksien runsas sijoittuminen neutraaliin keskustaan ”en samaa enkä eri mieltä”. Jos kolmannes vastaajista ei osaa ottaa kantaa kysymyksiin, saa se ajattelemaan onko työn ja perheen vuorovaikutus tietojen ja taitojen siirtymisen näkökulmasta monille vastaajille vieras ja siten jäsentymätön ilmiö. Asteikossa ei ollut mahdollisuutta vastata ”en osaa sanoa” tai ”ei koske minua” -vaihtoehtoja, joten mahdollisesti nämä vastaukset sisältyvät neutraaliin keskustaan. Mittariston ”en osaa sanoa” -vaihtoehto olisi voinut selkeyttää arviointia, missä määrin vastaajat tunnistavat ilmiön ja siten lisätä mittarin validiutta. Jos ”en osaa sanoa” vastauksien osuus olisi noussut kovin korkeaksi, pohdinnan alle olisi voinut joutua tutkimusaiheen mielekkyys, onko väittämien esittäminen kohdejoukolle ylipäättään relevanttia.

Jatkotutkimustarpeita

Kuten aiemminkin totesin, työn ja yksityiselämän keskinäisen tuen näkökulma on vielä kehittymätön ja tutkimus vakiintumatonta. Käsitteitä ei ole juuri suomennettu eikä kattavia tutkimuksia aihepiirin parista ole tehty suomen kielellä. Kansainvälinen tutkimuskin on

hajaantunutta eikä vertailevaa tutkimusta aiheesta ei ole tehty tähän mennessä. Kentällä on siis vielä runsaasti tilaa aihepiiriä kartoittaville tutkimuksille.

Laatu-aineiston mittarin kuvaillessa työn ja perheen synergiaa tietojen ja taitojen hyödynnettävyyden ja ajankäytön tehostumisen kautta, näkemys tuesta jää kapeaksi. Siksi kansainvälisen tutkimuksen kehittämistä, laajempia työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mittareita (esim. Carlson ym. 2006) tulisi ottaa myös kansalliseen ja vertailevan tutkimuksen käyttöön. Tuorein tutkimus painottaa, että työn ja perheen vuorovaikutuksen kysymykset tulisi kehystää niin, että huomio siirtyisi yksilön tasolta järjestelmien (organisaatio, yhteiskunta) tasolle. Näin eri strategiat työn ja perheen yhdistämiseksi eivät olisi vain yksilön elämänpoliittisia arvovalintoja, vaan kysymyksiä joihin myös instituutiot voivat vaikuttaa.

Tässä tutkimuksessa näkökulmana oli tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksiä työn ja perheen tuen kokemukseen, mutta hyödyllistä olisi kontrolloida myös kodin ja yksityiselämän vaatimusten ja voimavarojen mahdollinen yhteys. Kiinnostavaa tietoa voisi myös tarjota vastaajaprofiilien tarkasteleminen eli tutkia erikseen ryhmiä (esimerkiksi erotteluanalyysin keinoin), jotka vastasivat etteivät työ ja perhe tue toisiaan, jotka vastasivat järjestelmällisesti ”ei samaa eikä eri mieltä” ja jotka vastasivat työn ja perheen tukevan toisiaan. Näin ryhmiä kategorisoivia piirteitä saattaisi tulla esiin uudella tavalla. Lisäksi työn ja perheen synergian seurauksia (sitoutuminen organisaatioon, työn vaihtoaiheet, työhyvinvointi, elämänlaatu) tulisi tarkastella, jotta myönteisen vuorovaikutuksen hyödyllisyys yritysten ja perheiden kannalta tulisi selkeämmäksi ilmiöksi.

Taloustiede on tunnetusti oppi rajallisten resurssien kohdentamisesta, niin että niistä saadaan maksimaalinen hyöty irti. Kuitenkin työelämä on täynnä ilmiöitä, missä palaset yhdessä muodostavat enemmän kuin osiensa summan. Siksi onkin mystistä, miksi synergian näkökulma on loistanut poissaolollaan työelämän ja perheen suhteita tutkittaessa. Synergia – näkökulman löytäminen, työn ja perheen välisen sodan lopettaminen, onkin haaste sekä tutkimukselle että innovatiivisuuteen ja perheystävällisyyttä hyödyntämään pyrkiville organisaatioille.

Lähteet:

- Aycan, Z. & M. Eskin (2005). *Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey*. *Sex Roles*, Vol. 53, No. 7/8, 453-471.
- Bardy, M, Salmi, M & Heino, T (2001) *Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun* Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. STAKES. Raportteja 263.
- Barnett, Rosalind & Hyde, Janet (2001) *Men, Women, Work and Family. An Expansionist Theory*. *American Psychologist* 56, 781-796.
- Burke, Ronald J (2006) *Organizational Culture. A Key to Success in Work-Life Integration*. Teoksessa: Jones, Fiona & Burke, Ronald & Westman, Nina (toim.) *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*. New York: Psychology Press.
- Butler, Adam & Grzywacz, Joseph & Bass, Brenda & Linney, Kirsten (2005) *Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78, 155-169
- Carlson, Dawn & Grzywacz, Joseph (2007) *Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research*. *Advances in Developing Human Resources* 9, 455-471
- Carlson, Dawn & Kacmar, Michele & Wayne, Julie & Grzywacz, Joseph (2006) *Measuring the positive side of the work family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale*. *Journal of Vocational Behavior* 68: 131-164
- Carlson, Dawn & Perrewé, Pamela (1999) *The Social Support in the Stressor-Strain relationship: An examination of Work-Family Conflict*. *Journal of Management*. 25, 513-540.
- CEDEFOP 2008, Panorama series; 160. *Skill need in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- Crompton, Rosemary & Lyonette, Clare (2006) *Work-Life 'Balance' in Europe*. *Acta Sociologica* 49, 379-393.
- Demerouti, Evangelia & Geurts, Sabine & Kompier, Michiel (2004) *Positive and Negative Work-Home Interaction: Prevalence and Correlates*. *Equal Opportunities International*. 23: 1/2.
- Dijkers, Josje & Geurts, Sabine & Kompier, Michiel & den Dulk, Laura & Peper, Bram (2004) *Relations Among Work-Home Culture, the Utilization of Work-Home Arrangements and Work-Home Interference*. *International Journal of Stress Management* 11, 323-345.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.

Frone, M. R. (2003) *Work-Family Balance*. Teoksessa: J. C.Quick & L.E. Tetrick (toim.) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC. American Psychological Association.

Galinsky, Ellen (2001) *Toward a New View of Work and Family Life*. Teoksessa Working Families. *The Transformation of the American Home*. (toim.) Hertz, Rosanna & Marshall Nancy. University of California Press.

Gallie, Duncan (2003) *The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?* *European Sociological Review* 19, 61-79.

Gambles, Richenda & Lewis, Suzan & Rapoport, Rhona (2006) *The Myth of Work-Life Balance. The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. West Sussex; John Wiley & Sons Ltd.

Grandey, Alicia & Cordeiro, Bryanne & Michael, Judd (2007) *Work-Family Supportiveness Organizational Perceptions: Important for the Well-Being of Male Blue-collar Hourly Workers?* *Journal of Vocational Behaviour* 71, 460-478.

Geurts, Sabine & Demerouti, Evangelia (2003) *Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings*. Teoksessa *The Handbook of Work & Health Psychology*. (toim) Shcarbracq, Marc & Winnubst, Jacques & Cooper, Cary. John Wiley & Sons.

Greenhouse, J. & Beutell, N. (1985) *Sources and Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

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

Grzywacz, Joseph & Bass, Brenda (2003) *Work, family and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit*. *Journal of Marriage and Family* 65, 248-261.

Grzywacz, Joseph & Carlson, Dawn & Kacmar, Michele & Wayne, Julie (2007) *A Multi-level perspective on the synergies between work and family*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80, 559-547.

Grzywacz, Joseph & Marks, Nadine (2000) *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological perspective on the correlates of positive and negative spill-over between work and family*. *Journal of Occupational Health Psychology* 5, 111-126.

Guest, David (2002) *Perspectives on the Study of Work-Life Balance*. *Social Science Information*. 41, 255

- Hanson, Ginger & Hammer, Leslie & Colton, Cari (2006) *Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-family Positive Spillover*. Journal of Occupational Health Psychology. 11, 249-265.
- Hill, Jeffrey (2005) *Work-Family facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support*. Journal of Family Issues 26, 793-819
- Hochschild, Arlie Russel (1989) *Second Shift. Working Parents and The Revolution at Home*. Viking. New York.
- Hochschild, Arlie Russel (1997) *The Time Bind. When Home Becomes Work and Work becomes Home*. Owl Books. New York.
- Holt, Helle & Thaulow Ivan (1996) *Formal and informal flexibility in the workplace*. in Lewis, Jeremy & Lewis, Suzan (ed.) *The Work and Family Challenge. Rethinking Employment*. Sage publications. London.
- Jallinoja, Riitta (2005) *Perheen vastaisku. Familistista käännettä jäljittämässä*. Helsinki. Gaudeamus.
- Jokinen, Eeva (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki. Gaudeamus.
- Julkunen, Raija. & Nätti, Jouko (1999) *The Modernization of Working Times. Flexibility and Work-Sharing in Finland*. Jyväskylä. Kampus-Kirja.
- Julkunen, Raija (2000) *Työelämänpolitiikka*. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Roos, J-P. (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhatosen vaihteesta. Helsinki. Gaudeamus.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo. (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere. Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere. Vastapaino.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki. WSOY.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Geurts, Sabine & Pulkkinen, Lea (2006) *Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family*. Scandinavian Journal of Psychology 47, 149-162.
- Kivimäki, Riikka (1997) *Family Life and Working Life Colouring and Structuring Each Other: Case Examples*. Elinkeinoelämäntutkimuslaitos, 599.
- Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2003) *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Helsinki. Edita.

- Korvajärvi, Päivi (2004) *Tietotekniikan lumoama ja sukupuolen rajoittama palvelutyö*. Teoksessa Lavikka, Riitta (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampereen yliopistopaino Juvenes Oy. Tampere.
- Lahelma, E & Winter, T & Martikainen, P & Rahkonen, O (2005) *Työn ja perheen ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä*. Teoksessa Työ ja Ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus I/2005. Työterveyslaitos
- Lammi-Taskula, Johanna (2007) *Parental Leave for Fathers? Gendered conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland*. Stakes, Research Report 166. Helsinki.
- Lewis, Suzan (1996) *Rethinking Employment*. Teoksessa Lewis, Suzan & Lewis, Jeremy (ed.) The Work and Family Challenge. Rethinking Employment. Sage publications. London.
- Lewis, Suzan & Purcell, Christina (2002). *Well-being, Paid Work and Personal Life*. In Nelson, Debra & Burke, Ronald J. (ed.) Gender, Workstress and Health. Washington DC. American Psychological Association.
- Lewis, Suzan & Smithson, Janet (2001) *Sense of Entitlement to Support for the Reconciliation of Employment and Family Life*. Human Relations 54, 1455-1481.
- Mauno, Saija & Pyykkö, Mervi. (2003) *Perhemyönteiseen organisaatiokulttuuriin yhteydessä olevat tekijät*. Psykologia 03/04. 196-211
- Marks, Stephen (1977) *Multiple Roles and Role Strain. Some Notes on Human Energy, Time and Commitment*. American Sociological Review 42, 921-936.
- Milkie, M. A. & Peltola, P. (1999). *Playing All the Roles: Gender and Work-Family Balancing Act*. Journal of Marriage and the Family 61, 476–490.
- Nummenmaa, Lauri (2006) *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki. Tammi.
- Rosin, Hazel & Korabik, Karen (2002) *Do Family-Friendly Policies Fulfill Their Promise? An Investigation of their Impact on Work-family Conflict and Work and Personal Outcomes*. Teoksessa Nelson, Debra & Burke, Ronald J. (toim.) Gender, Workstress and Health. Washington DC. American Psychological Association.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). *Toward reducing some critical gaps in work–family research*. Human Resource Management Review, 12, 299–312.
- Perrewé, Pamela & Carlson, Dawn (2002) *Do Men and Women Benefit from Social Support Equally? Results from a Field Examination within the Work and Family Context*. Teoksessa: Nelson, Debra & Burke, Ronald J. (toim.) Gender, Workstress and Health. Washington DC. American Psychological Association

- Rantanen, Johanna (2008) *Work-Family interface and psychological well-being. A Personality and Longitudinal Perspective*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 346.
- Ruderman, M & Ohlott, N & Panzer, K & King S (2002) *Benefits of Multiple Roles for Managerial Women*. *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.
- Salmi, Minna (2004) *Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla*. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes.
- Salmi, Minna (2004). *Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit*. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes.
- Salmi, Minna (2004) *Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta..* Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes.
- Senge, Peter (1994) *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday. New York.
- Sennett, Richard. (2002) *Työn uusi järjestys. Miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Vastapaino. Tampere.
- Sieber, S. D. (1974). *Toward a Theory of Role Accumulation*. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D-J. (2001). *A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories*. *Social Indicators Research* 55 (3), 241–302.
- Tammelin, Mia (2009) *Working Time and Family Time: Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 355.
- Thomas, N. and Ganster, D. (1995), *Impact of Family Supportive Work Variables on Work Family Conflict and Strain: A Control Perspective*. *Journal of applied psychology* 80, 6-15.
- Thompson, C & Beauvais, L & Lyness, K (1999) *When Work and Family Benefits Are not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment and Work-Family Conflict*. *Journal of Vocational Behaviour* 54, 392-415.
- Toivanen, Merja & Turpeinen, Minna (2008) *Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatio toimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta*. Monikko-hanke. Helsinki. Frenckelinin kirjapaino Oy.

Toivanen, M & Väänänen, A & Ala-Mursula, L & Linna, A & Vahtera, J (2005) *Eri elämänalueille kiinnittyminen, kielteinen siirräntä työstä perheeseen ja psyykkinen oireilu naisilla ja miehillä*. Teoksessa: Työ ja Ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus I/2005. Työterveyslaitos

Valcour, Monique (2007) *Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction with Work-Family Balance*. Journal of Applied Psychology 92, 1512-1523.

Van Daalen, Geertje & Willemsen, Tineke & Sanders, Karin (2006) *Reducing Work-Family Conflict Through Different Sources of Social Support*. Journal of Vocational Behaviour, 69, 462-476.

Van der Lippe, Tanja & Jager, Annet & Kops, Yvonne (2006) *Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance in European Countries*. Acta Sociologica 49, 303-319.

Vanhala, Sinikka (2005) *Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla*. Teoksessa: Työ ja Ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus II/2005. Työterveyslaitos.

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

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

Välimäki, Suvi & Lämsä, Anna-Maija & Hiillos, Minna (2008) *Millainen mies on menestyvän naisen takana?* University of Jyväskylä. School of Business and Economics. Working papers 351.

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

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1

Maakohtaiset taustatiedot vastaajista (prosentteina)

Taustatekijät	Suomi	Ruotsi	Britannia	Alankom	Saksa	Portugali	Unkari	Bulgaria	Yht
Nainen	78,4	63,1	58,8	68,3	60,1	53,9	48,6	75,5	62,6
Ikä									
20-34	43,8	24,3	32,1	37,5	26,1	47,4	46,3	46,4	38,4
35-49	36,8	45,0	41,5	40,8	50,5	43,5	38,7	34,8	42,0
50-64	19,4	30,7	26,4	21,6	23,3	9,1	15,0	18,8	19,6
Kotona asuvia lapsia	39,2	50,5	40,4	46,8	42,8	54,3	48,7	60,2	47,7
Avo/avioliitossa	71,5	69,2	70,6	74,3	70,6	67,8	69,8	63	70,2
Työpaikka ja asema									
Sos.ekon.asema									
Johtaja	3,8	3,4	4,2	6	13,9	6,9	19	6,9	8,3
Erityisas.tunt.	18,8	27,4	22,3	21,9	34,9	28,1	34,9	19,5	26,5
Asiantuntija	45,1	40,6	23,5	21,2	22,7	33,9	24,8	34,4	30,3
Työntekijä	31,2	28,6	47,5	49,5	27,8	30,2	21,3	31,1	33,3
Esimiesasemassa	11,6	12,4	25,3	17,0	16,6	32,3	30,4	12,2	24,4
Toimiala									
Telecom	48,8	31,4	34,9	21,5	43,1	21,8	42,3	24,7	21,2
Vähittäiskauppa	11,7	15,8	23	29,5	13,9	28	20,3	25,3	33,4
Sairaala	17	24	20,4	30,5	26,4	11,9	15,8	25,5	21
Pankki- ja vak.	22,5	28,8	21,7	18,4	16,6	38,4	21,5	24,5	24,4

Liitetaulukko 2

Työssä koettua aikapainetta kuvaavan muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Mikä luonnehtii omaa työtäsi tässä organisaatiossa?

	Ei koskaan	Joskus %	Usein	Aina
Vaatiiko työsi sinua suoriutumaan tehtävistäsi nopeasti?	0,7	26,2	51,0	21,6
Vaatiiko toimesi sinua tekemään kovasti töitä?	3,0	27,8	48,2	20,4
Vaatiiko työsi sinulta mielestäsi liian suurta panosta?	13,0	47,8	27,8	10,2
Onko sinulla tarpeeksi aikaa työsi tekemiseen?	16,9	54,6	23,3	3,5
Asettaako työsi sinulle usein ristiriitaisia vaatimuksia?	13,7	42	37,5	5,4

Liitetaulukko 3

Epävarmuuden kokemista työn jatkuvuudesta kuvaavan muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Nykyistä tilannettasi ajatellen, missä määrin voit sanoa olevasi samaa/eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

	Täysin eri mieltä %	Eri Mieltä %	En samaa enkä eri mieltä	Samaa Mieltä	Täysin samaa mieltä
Pelkään, että menetän työni	30,5	27	21,1	12,5	7,5
Olen huolissani siitä, pystynkö pitämään työpaikkani	27,3	23,2	17,6	17,6	12,6
Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani.	24,9	30,4	25,4	11,6	5,9
Uskon, että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa	31,9	28,8	23,5	9,5	4,3

Liitetaulukko 4

Työkulttuurin urakeskeisyyttä kuvaavan muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Eri organisaatioissa on erilaisia näkemyksiä työntekijöiden työn ja muun elämän välisen suhteen tasapainosta. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa?

	Täysin eri mieltä %	Eri Mieltä %	En samaa enkä eri mieltä	Samaa Mieltä	Täysin samaa mieltä
Edetäkseen tässä organisaatiossa työntekijöiden odotetaan tekevän säännöllisesti ylitoita	16,0	24,8	26,6	20,2	11,6
Jotta tulisi otetuksi vakavasti tässä organisaatiossa, työntekijän tulee tehdä pitkä päivää ja olla jatkuvasti käytettävissä.	13,9	24,4	23,1	25,3	13,4
Tässä organisaatiossa työntekijöiden odotetaan asettavan työnsä yksityiselämän edelle tarvittaessa.	10,4	21,8	24,7	28,6	13,6

Liitetaulukko 5

Luovuuden käyttöä ja oppimista työssä kuvaavan muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Seuraavat kysymykset liittyvät siihen, kuinka itsenäisesti koet voivasi suorittaa työsi tässä organisaatiossa?

	Ei koskaan	Joskus %	Usein	Aina
Pääsetkö oppimaan uusia asioita työssäsi?	2,1	33,9	51	12,7
Vaatiiko työsi luovuutta?	8,0	39,2	41,6	10,7
Sisältyykö työhösi toistuvia tehtäviä?	23,2	52,0	23,1	1,2
Vaatiiko työsi, että keksit itse omat tehtäväsi?	20,8	37,3	31,7	9,0

Liitetaulukko 6

Autonomia -muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Seuraavat kysymykset liittyvät siihen, kuinka itsenäisesti koet voivasi suorittaa työsi tässä organisaatiossa?

	Ei koskaan	Joskus %	Usein	Aina
Voitko itsenäisesti päättää <i>kuinka</i> teet työsi?	8,0	31,9	45,7	13,5
Voitko itsenäisesti päättää <i>mitä</i> työhösi sisältyy?	27,3	44,3	23,0	4,1
Voitko itsenäisesti päättää <i>milloin</i> teet työsi?	27,6	39,6	26	5,6
Voitko itsenäisesti päättää <i>missä</i> työn tekeminen sinulta parhaiten onnistuu – kotona vai työpaikalla?	74,7	16,8	5,5	2,2

Liitetaulukko 7

Ilmapiiri muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Kuinka kuvailisit työpaikkasi ilmapiiriä?

	Täysin eri mieltä %	Eri Mieltä %	En samaa enkä eri mieltä	Samaa Mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikalla on hyvä yhteishenki.	3,5	9,3	18,7	43,0	24,9
Kollegat ovat siellä minua varten.	2,4	7,7	20,0	44,9	24,4
Ihmiset ymmärtävät, että minulla saattaa olla huono päivä.	2,5	6,9	22,9	48,4	18,2
Tulen hyvin toimeen esimiesteni kanssa.	2,2	4,3	12,7	45,6	34,5
Tulen hyvin toimeen kollegoideni kanssa.	0,9	1,5	7,3	49,1	40,5

Liitetaulukko 8

Sosiaalista tukea kuvaavan muuttujan väittämät ja vastausjakauma

Eri organisaatioissa on erilaisia näkemyksiä työntekijöiden työn ja muun elämän välisen suhteen tasapainosta. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa?

	Täysin eri mieltä %	Eri Mieltä %	En samaa enkä eri mieltä	Samaa Mieltä	Täysin samaa mieltä
Lähiesimieheni tukee työntekijöitä, jotka haluavat vaihtaa vähemmän vaativaan työhön omaan elämäänsä liittyvien syiden vuoksi.	8,3	13,7	40,1	29,0	7,3
Lähiesimieheni tukee työntekijöitä, jotka omaan elämäänsä liittyvien syiden vuoksi haluavat (väliaikaisesti) tehdä lyhennettyä työpäivää.	8,3	14	31,4	34,4	10,5
Minun on helppo keskustella yksityisasioistani lähiesimiesteni kanssa.	12,6	15,8	23,7	33	13,7
Kollegani tukevat työntekijöitä, jotka haluavat vaihtaa vähemmän vaativaan työhön omaan elämäänsä liittyvien syiden vuoksi.	5,3	11,1	32,9	38,9	10,1
Kollegani tukevat työntekijöitä, jotka omaan elämäänsä liittyvien syiden vuoksi haluavat (väliaikaisesti) tehdä lyhennettyä työpäivää.	5,3	11,8	37,4	35,3	8,5
Minun on helppo keskustella yksityisasioistani kollegoideni kanssa.	7,7	12,7	26,5	40,6	11,3

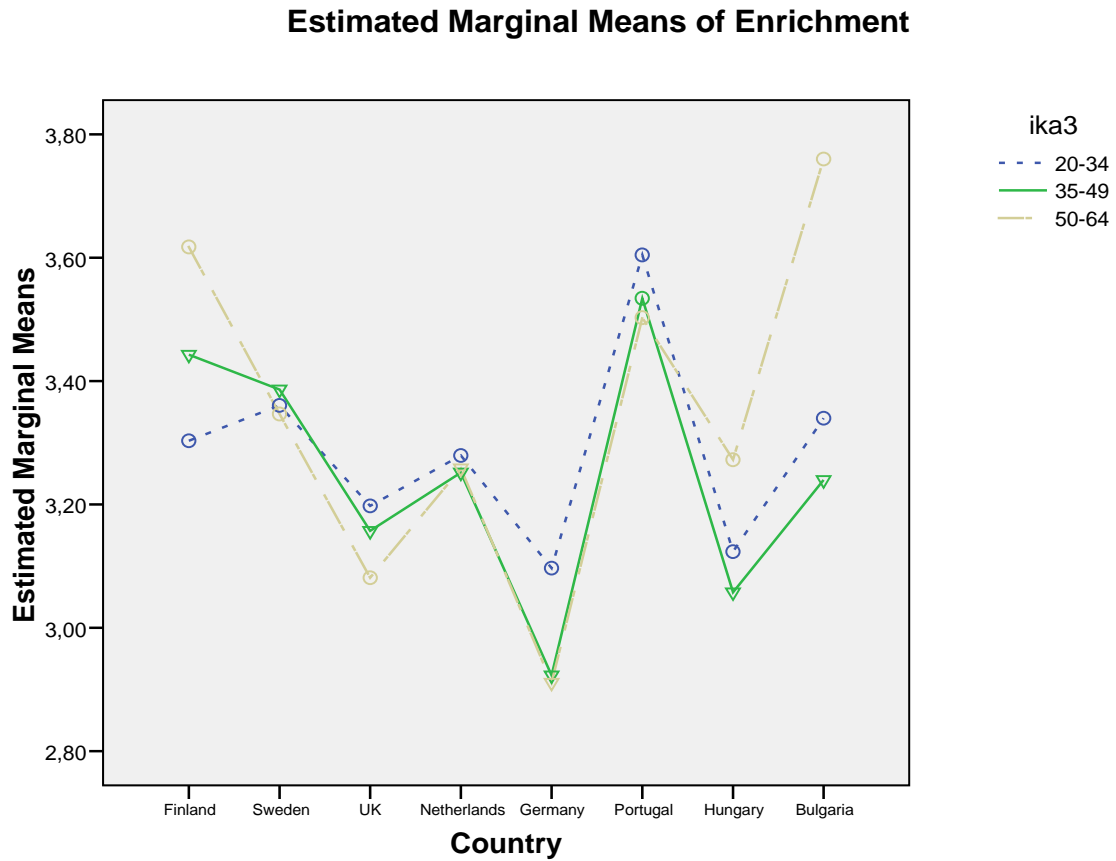
Liitetaulukko 9
Vaatimusten ja voimavarojen keskiarvot maittäin

Vaatimukset	Suomi	Ruotsi	Britannia	Alanko maat	Saksa	Portugali	Unkari	Bulgaria	Yht
Aikapaine (1-4)	2,7	2,6	2,6	2,3	2,3	2,6	2,5	2,8	2,5
Urakesk.Kulttu uri (1-5)	2,5	2,7	3,3	2,4	2,9	3,6	3,3	3,0	3,0
Epävarmuus (1-4)	2,3	2,1	2,6	2,2	2,1	2,8	2,8	2,4	2,4
Voimavarat									
Autonomia (1- 4)	1,7	2,3	1,7	2,0	2,1	2,2	2,2	2,0	2,0
Keh.mahdoll. (1-4)	2,2	2,6	2,2	2,5	2,4	2,5	2,5	2,3	2,4
Sosiaalinen tuki (1-5)	3,5	3,6	3,2	3,6	3,2	3,1	3,0	3,0	3,3
Ilmapiiri (1-5)	3,9	4,3	3,7	3,9	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9

Kuvioliitteet

Kuvioliite 1

Työn ja perheen synergian kokemus eri ikäryhmissä kahdeksassa Euroopan maassa



Kuvioliite 2

Työn ja perheen synergian kokemus eri sosioekonomisissa ryhmissä kahdeksassa Euroopan maassa

Estimated Marginal Means of Enrichment

