

**Työn ja perheen vuorovaikutus  
vanhemmaksitulovaiheessa**

Jenna Parpala

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2021  
Kasvatustieteen laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Parpala, Jenna. 2021. Työn ja perheen vuorovaikutus vanhemmaksitulovaiheessa. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 44 sivua.**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista työn ja perheen vuorovaikutus on vanhemmaksitulovaiheessa aikana. Lisäksi tutkittiin taustatekijöiden yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tutkimuksessa tutkittiin myös etätyön, rajanhallinnan sekä työ- ja perheidentiteetin yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tutkimuksen aineisto kerättiin keskellä koronaviruspandemiaa.

Tutkimuksessa hyödynnettiin *Yhteisvanhemmuuteen oppimassa: vertaileva pitkittäistutkimus yhteisvanhemmuuden rakentumisesta vanhemmuuteen siirtymävaiheessa (CopaGloba)* -hankkeen tutkimusaineistoa. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella esikoistaan odottavilta vanhemmilta (159 naista ja 146 miestä). Aineisto analysoitiin määrällisin menetelmin käyttämällä t-testiä, varianssianalyysia, *Kruskal Wallis* -testiä, Spearmanin korrelaatiokerrointa sekä lineaarista regressioanalyysiä.

Tutkimuksessa havaittiin, että vanhemmaksitulovaiheessa koetaan enemmän myönteistä kuin kielteistä työn ja perheen vuorovaikutusta. Taustatekijöillä, etätyön määrällä, työidentiteetillä, perheidentiteetillä ja rajanhallinnalla oli yhteyksiä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Esimerkiksi etätöitä yli puolet työajastaan tekevät raportoivat enemmän kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta kuin alle puolet työajastaan etätöitä tekevät.

Tulokset olivat osittain linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, mutta toivat myös uutta tietoa. Työn ja perheen vuorovaikutusta tulisi jatkossakin tutkia vanhemmaksitulovaiheessa.

Asiasanat: työn ja perheen vuorovaikutus, vanhemmaksitulovaihe, koronapandemia

## SISÄLTÖ

### TIIVISTELMÄ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
1.1	Työn ja perheen vuorovaikutus.....	6
1.1.1	Työn ja perheen vuorovaikutuksen käsitteiden taustaa.....	6
1.1.2	Työn ja perheen vuorovaikutukseen yhteydessä olevat tekijät 10	
1.2	Työn ja perheen vuorovaikutus vanhemmaksitulovaiheessa.....	12
1.3	Koronapandemia ja sen heijastuminen työn ja perheen vuorovaikutukseen.....	14
1.4	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	15
<b>2</b>	<b>TUTKIMUSMENETELMÄT.....</b>	<b>17</b>
2.1	Tutkimusaineiston keruu.....	17
2.2	Muuttujat ja mittarit.....	17
2.3	Tutkimukseen osallistujat.....	20
2.4	Aineiston analyysi.....	22
2.5	Eettiset ratkaisut.....	24
<b>3</b>	<b>TULOKSET.....</b>	<b>25</b>
3.1	Työstä perheeseen ja perheestä työhön vuorovaikutus.....	25
3.2	Etätyö ja työn ja perheen vuorovaikutus.....	29
3.3	Rajanhallinta, identiteetti ja työn ja perheen vuorovaikutus.....	30
<b>4</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>34</b>
4.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	34
4.2	Tutkimuksen arviointi.....	38
4.3	Jatkotutkimushaasteet.....	39

<b>LÄHTEET .....</b>	<b>41</b>
----------------------	-----------

# 1 JOHDANTO

Vanhemmaksi tullessa monia asioita joutuu miettimään uudelleen. Uudelleen mietittäviä asioita ovat esimerkiksi työnteko, kodinhoito ja parisuhde. Työntekoon ja vanhemmaksi tulemiseen liittyy työn ja perheen yhteensovittaminen. Greenhausin ja Powellin (2017) mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on tasapainon hakemista työn ja perheen välille. Sorsa ja Rotkirch (2020) täydentävät, että työn ja perheen yhteensovittaminen on arjen eri velvollisuuksien ja toimintojen yhdistämistä siten, että kokonaisuus toimii ja se tukee yksilön ja perheen hyvinvointia.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten työn joustavuus. Suomi on Euroopassa johtavia maita työjoustojen suhteen, mutta silti työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen koetaan isoja haasteita (Sorsa & Rotkirch 2020). Vaikuttava tekijä vanhemmaksitulovaiheen työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat myös hoitovapaat. Suomessa 94 % osittaisten hoitovapaiden käyttäjistä on naisia. Myös kotihoidon tukea käyttävät enimmäkseen naiset: kotihoidontuen saajista 97 % on naisia. (THL, 2021a.) Naiset ovat siis miehiä aktiivisempia hyödyntämään osittaista hoitovapaata ja kotihoidon tukea ja täten yhdistävät aktiivisemmin työtä ja perhettä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen uusimmat haasteet liittyvät koronaviruspandemiaan. COVID-19 eli koronavirus on uusi virus ja se lähti leviämään joulukuun lopussa vuonna 2019 (WHO 2021). Koronaviruksella on ollut laajoja vaikutuksia ympäri maailmaa. Se on muuttanut ihmisten arkea monella eri tavalla, kuten matkustamista rajoittamalla ja erilaisia palveluita sulkemalla. Työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen koronavirus on vaikuttanut esimerkiksi siihen, että yhä useampi tekee töitä kotoa käsin ja työmatkat ovat vähentyneet.

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu aiemmin, mutta tutkimus on keskittynyt perheisiin, jossa on jo useampi lapsi tai perheisiin, joissa ei ole lapsia ollenkaan. Työn ja perheen yhteensovittamista ei ole tutkittu esikoistaan odottavien kohdalla eli vanhemmaksitulovaiheessa. Tutkimusta koronapandemian keskellä löytyy toistaiseksi vähän.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaista työn ja perheen vuorovaikutus on vanhemmaksitulovaiheessa. Tutkimuksessa selvitetään myös taustatekijöiden (kuten ikä, sukupuoli ja työaikamuoto), etätöiden määrän, rajanhallinnan sekä työ- ja perheidentiteetin yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään *Yhteisvanhemmuuteen oppimassa: vertaileva pitkäaikainen tutkimus yhteisvanhemmuuden rakentumisesta vanhemmuuteen siirtymävaiheessa (CopaGloba)* -hankkeen tutkimusaineistoa.

## **1.1 Työn ja perheen vuorovaikutus**

### **1.1.1 Työn ja perheen vuorovaikutuksen käsitteiden taustaa**

Kun puhutaan työn ja muun elämän yhdistämisestä, käytetään usein monia erilaisia käsitteitä. Voidaan puhua työn ja perheen yhteensovittamisesta (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2014), tasapainosta (esim. Frone 2003) tai vuorovaikutuksesta (esim. Kinnunen, Rantanen, Mauno & Peeters 2014). Työn ja perheen vuorovaikutuksen yhteydessä puhutaan positiivisesta ja negatiivisesta vuorovaikutuksesta sekä rikastamisesta ja konfliktista (esim. Kinnunen, ym. 2014; McNeill, Nicklin & Masuda 2010). Työn ja perheen yhteensovittamisen yhteydessä puhutaan myös siirrännästä ja rajanhallinnasta (esim. Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum 2012).

Työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu jo pitkään, 1930-luvulta lähtien. Työelämä on vuosien saatossa muuttunut ja se vaikuttaa myös aiheen tutkimukseen. (Kinnunen, ym. 2014.) 1950-luvulla perinteiset roolit jakautuivat niin, että mies toi leivän pöytään ja nainen hoiti kotia (Greenhaus & Powell 2017; Kinnunen, ym. 2014). 1970-luvulla naisten tullessa enemmän mukaan työelämään, työn ja perheen yhdistäminen nähtiin naisten, mutta ei miesten, asiana (Kinnunen, ym. 2014). Nykyisin työn ja perheen yhdistämistä tarkastellaan sekä naisten että miesten roolien kautta (Kinnunen, ym. 2014). Naiset korostuvat työn ja perheen yhdistämisen tutkimuksessa kuitenkin edelleen, sillä he ovat aktiivisempia

yhdistämään työ- ja perherooleja. (Kinnunen, ym. 2014). Naiset yhdistävät rooleja esimerkiksi osittaista hoitovapaata käyttämällä; 94 % osittaisen hoitovapaan käyttäjistä ovat äitejä. Myös kotihoidon tuen käyttäjistä 97 % on äiti. (THL 2021a.)

Nykypäivän työelämässä on myös muita uudenlaisia haasteita, kuten digitalisaatio. Työ luonne muuttuu, vanhoja työtehtäviä häviää ja uusia tulee tilalle. Työ ei enää ole niin sidottu tiettyyn paikkaan, vaan sitä voi tehdä kotoa käsin. Tämä tuo lisää haasteita työn ja perheen vuorovaikutukseen.

Muun muassa Fronen (2003) sekä Kinnusen ja kollegoiden (2014) mukaan työn ja perheen vuorovaikutus on kaksisuuntaista eli työ vaikuttaa perheeseen ja perhe työhön. Työn ja perheen negatiivisen vuorovaikutuksen yhteydessä puhutaan työn ja perheen konfliktista, kun taas positiivisen vuorovaikutuksen yhteydessä puhutaan rikastuksesta. Konflikti liittyy rooliristiriitaan työroolin ja perhe-roolin välillä. Konflikti voi esiintyä aikaan liittyen eli työn ja perheen aikataulut menevät jollakin tavalla päällekkäin, eikä henkilö pysty olemaan läsnä kunnolla. (Kinnunen, ym. 2014.) Esimerkiksi työpäälävi voi estää lapsen hakemisen päiväkodista ajallaan. Kinnusen ja kollegoiden (2014) mukaan konflikti voi olla myös käytösperustainen. Käytösperusteisuus liittyy käytökseen kotona ja töissä. Henkilö voi esimerkiksi olla tiukka työpaikalla, mutta rento kotona. Työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen yhteydessä puhutaan myös rikastuksesta. Rikastus viittaa siihen, että toinen rooli vahvistaa toista. Työ voidaan esimerkiksi kokea niin palkitsevana, että se parantaa henkilön mielialaa myös kotona. Toisaalta lasten kasvattaminen voi auttaa saamaan työssä hyödyllisiä taitoja. (Kinnunen, ym. 2014).

Työn ja perheen vuorovaikutuksessa on neljä ulottuvuutta: työstä perheeseen konflikti, työstä perheeseen rikastus, perheestä työhön konflikti ja perheestä työhön rikastus. Konflikti on kielteistä heijastumista ja rikastus on myönteistä heijastumista. Työstä perheeseen konflikti siis tarkoittaa, että työ heijastuu kielteisesti perheeseen ja perheestä työhön konfliktissa perhe heijastuu kielteisesti työhön. Työstä perheeseen rikastuksessa puolestaan työ heijastuu myönteisesti

perheeseen ja perheestä työhön rikastuksessa perhe heijastuu myönteisesti työhön. Rikastuksessa siis työ ja perhe auttavat toimimaan paremmin myös toisessa ympäristössä. (Kinnunen, ym. 2014.)

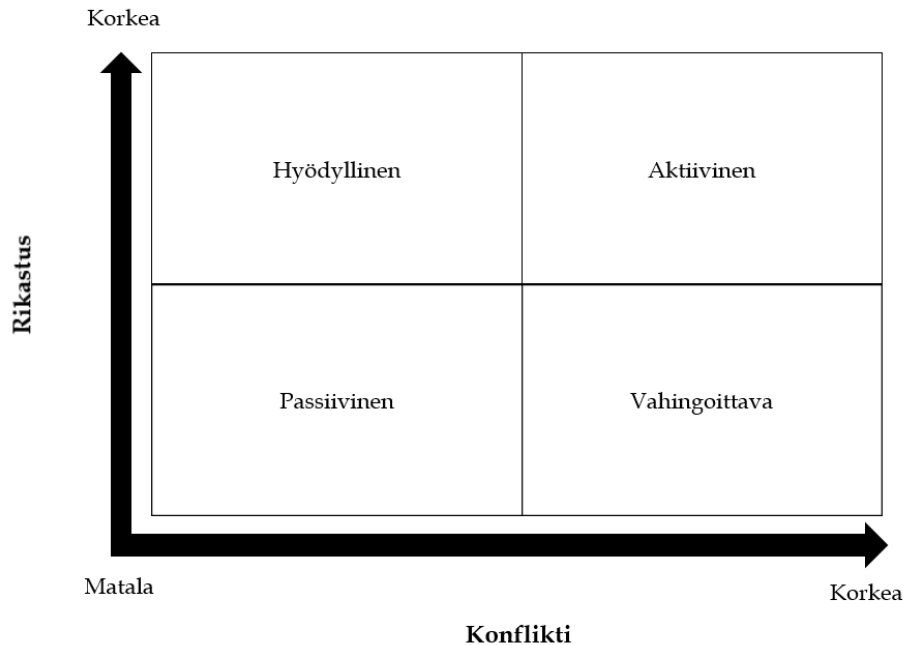
Konfliktilla ja rikastuksella on useita erilaisia vaikutuksia yksilöön ja hänen perheeseensä. Fronen (2003) tekemän tutkimuskatsauksen mukaan työn ja perheen konflikti on vahvasti yhteydessä ahdistukseen, itseraportoituun huonoon psyykkiseen terveyteen sekä runsaaseen alkoholin käyttöön. Tutkimuskatsauksen mukaan työssä tapahtuva konflikti on yhteydessä perheenjäsenten ahdistukseen ja toisinpäin. Lisäksi perheestä työhön konflikti on yhteydessä suurempaan määrään työpoissaoloja sekä heikompaan työsuoritukseen. (Frone 2003.) McNilin, Nicklinin ja Masudan (2009) tekemän tutkimuskatsauksen mukaan sekä työstä perheeseen rikastus että perheestä työhön rikastus ovat yhteydessä suurempaan työtyytyväisyyteen sekä tunnepitoiseen sitoutumiseen. Työstä perheeseen rikastuksella on suurempi merkitys molempiin. Työstä perheeseen rikastus ja perheestä työhön rikastus ovat myös yhteydessä suurempaan tyytyväisyyteen perheen suhteen sekä parempaan fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. (McNill, Nicklin & Masuda 2009.)

Työn ja perheen konfliktin ja rikastuksen sijasta, varsinkin jokapäiväisessä elämässä, puhutaan usein työn ja perheen tasapainosta (Kinnunen, ym. 2014). Työn ja perheen tasapainolla tarkoitetaan sitä, ettei työ- ja perheroolien välillä ole konfliktia. Työn ja perheen tasapainoon liittyy suunta ja vaikutus. Suunnalla tarkoitetaan sitä, vaikuttaako tasapaino enemmän työstä perheeseen vai perheestä työhön. Vaikutuksella puolestaan tarkoitetaan sitä, että onko kyseessä konflikti vai rikastus eli onko vaikutus kielteistä vai myönteistä. (Frone 2003.)

Työn ja perheen tasapaino on tärkeää niin yksilölle kuin työyhteisölle ja perheelle (McNall, Nicklin & Masuda 2009). Kuviossa 1 on esitelty työn ja perheen tasapainon neljä tyyppiä, jotka ovat hyödyllinen, vahingoittava, aktiivinen ja passiivinen. Hyödyllisessä tasapainossa rikastus on korkea ja konflikti matala ja vahingoittavassa päinvastoin. Hyödyllisen ja vahingoittavan tasapainon suurimmat erot tulevat psykologisessa toiminnassa ja hyvinvoinnissa. Aktiivisessa



tasapainossa sekä rikastus että konflikti ovat korkeita, kun taas passiivisessa mallissa ovat matalia. (Kinnunen, ym. 2014.)



KUVIO 1. Työn ja perheen tasapaino (Mukailtu Kinnunen, Rantanen, Mauno & Peeters 2014, 276.)

Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyy myös rajanhallinta. Rajanhallinta liittyy siihen, kuinka yksilö ylläpitää ja luo rajoja työn ja perheen välille. Rajanhallinta voi esiintyä sekä työstä perheeseen että perheestä työhön. Rajanhallinta on tärkeää, jotta yksilö pystyy hallitsemaan eri rooleihin, kuten työrooliin ja vanhemman tai puolison rooliin, liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja. Rajanhallinta siis liittyy siihen, kuinka paljon yksilö päästää työasioitaan kotiin ja toisaalta kotiasioita töihin. Yksilön luomat rajat voivat olla esimerkiksi ajallisia, fyysisiä tai psykologisia. (Kinnunen, Rantanen, de Bloom, Mauno, Feldt & Korpela 2016; Kossek, ym. 2012.) Kossek ja kollegat (2012) löysivät tutkimuksessaan erilaisia rajanhallintaan liittyviä ryhmiä: työsoturit (*work warriors*), musertuneet reaktorit (*overwhelmed reactors*), perheen vartijat (*family guardians*), yhteensovittamista rakastavat (*fusion lovers*), jakajat (*dividers*) sekä monenkirjavat ei-työläiset (*non-*

*work-eclectics*). Työsotureilla oli matala rajanhallinta ja he olivat työkeskeisiä. Mu-sertuneilla reaktoreilla rajanhallinta oli matalaa ja he arvostivat sekä työtä että perhettä. Perheenvartijoilla oli puolestaan korkea rajanhallinta ja myös he arvostivat sekä työtä että perhettä. Yhteensovittamista rakastavien, jakajien sekä monenkirjavien ei-työläisten rajanhallinta oli korkeaa ja olivat sekä työ- että perhekeskeisiä. (Kossek, ym. 2012.)

Lisäksi työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyy työ- ja perheidentiteetti. Vahva työidentiteetti viittaa siihen, että henkilö on hyvin työkeskeinen ja arvostaa suuresti työtään. Vahva perheidentiteetti puolestaan viittaa siihen, että henkilö on hyvin perhekeskeinen ja pitää perhettään suuressa arvossa. Vahvan perheidentiteetin omaava identifioi itsensä vahvasti perherooleihin, kuten puolison tai vanhemman rooliin. Yleensä joko työ- tai perheidentiteetti on vahvempi eli henkilö identifioi itsensä vahvemmin työrooliin tai perheeseen liittyviin rooleihin. Joissain tilanteissa henkilö voi kuitenkin identifioida itsensä yhtä vahvasti molempiin ja joissain tilanteissa molempiin, työ- ja perherooliin, identifioituminen saattaa olla todella matalaa. (Kossek, ym. 2012.)

Tässä tutkimuksessa käytetään työn ja perheen vuorovaikutuksen käsitettä ja hyödynnetään siihen liittyviä teorioita. Työllä tarkoitetaan toimintaa, josta saa palkkaa, esimerkiksi palkkatyö tai yrittäjänä toimiminen. Vapaaehtoistyötä ei tässä yhteydessä pidetä työnä. Perheellä puolestaan tarkoitetaan kumppanin ja tulevan lapsen kanssa elämistä. (Kinnunen, ym. 2014.)

### **1.1.2 Työn ja perheen vuorovaikutukseen yhteydessä olevat tekijät**

Työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu aiemmin monista eri näkökulmista. Hartikainen (2010) on tutkinut työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta. Hän totesi kahdeksan maan tutkimuksessaan, että taustatekijät, kuten sukupuoli ja perherakenne, eivät juurikaan selittäneet työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta, mutta työn voimavarat selittivät. Työn voimavaroina tutkimuksessa käytettiin esimiehen ja kollegoiden tukea sekä perhemyönteistä ilmapiiriä. (Har-

तिकainen 2010.) Jagan ja Bagrainin (2011) työn ja perheen myönteisen vuorovai-  
kutuksen tutkimuksessa havaittiin, että työrooli tuottaa voimavaroja, jotka vah-  
vistavat perheroolia ja perherooli vahvistaa työroolia. Yhteys oli voimakkaampi  
perheestä työhön eli perherooli tuottaa enemmän rikastusta työhön. (Jaga & Bag-  
rain 2011.) Salmi ja Lammi-Taskula (2014) toteavat, että työn ja perheen yhteen-  
sovittaminen aiheuttaa ongelmia, mutta myös iloa. Äidit kokevat töissä käydes-  
sään, jaksavansa lastensa kanssa paremmin - työ tarjoaa siis hengähdystauon.  
Myös suurin osa isistä ajatteli näin. Tutkimuksen mukaan myös parisuhde voi  
paremmin, kun vanhemmat käyvät työssä. Nämä näkyivät erityisesti pikkulap-  
sivaiheessa. (Salmi & Lammi-Taskula 2014.)

Aiheen tutkimusta on tehty myös eri ammattiryhmissä. Esimerkiksi Heponiemi, Sinervo, Vänskä, Halila ja Elovainio (2009) ovat tutkineet lääkärin ja sai-  
raanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamista. Ylityötunnit ja kolmivuorotyö  
lisäsivät vaikeuksien kokemista työn ja perheen yhdistämisessä. (Heponiemi,  
ym. 2009.) Innstrand, Langballe ja Falkum (2010) puolestaan tutkivat työn ja per-  
heen vuorovaikutuksen eroja eri ammattiryhmillä. Tutkittavat ammattiryhmät  
olivat mainosalalla työskentelevät, linja-autokuljettajat, kirkon työntekijät, IT-  
alalla työskentelevät, lakimiehet, sairaanhoitajat, lääkärit ja opettajat (Innstrand,  
Langballe & Falkum 2010). Dierdoffin ja Ellingtonin (2008) mukaan ammateissa,  
jotka sisältävät paljon vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa sekä amma-  
teissa, jotka sisältävät muista huolehtimista, on korkeampi riski työn ja perheen  
konfliktille. Muita kuormittavia tekijöitä työn ja perheen vuorovaikutukselle tut-  
kimusten mukaan ovat johtava asema työssä, yrittäjäyys, epäsäännölliset työajat  
ja työaikojen joustamattomuus (Heponiemi, ym. 2009; Innstrand, Langballe &  
Falkum 2010; Dierdoff & Ellington 2008; Sorsa & Rotkirch 2020.)

Tutkimusta löytyy myös muista näkökulmista. On tutkittu esimerkiksi  
nuorten näkemyksiä sekä arvojen vaikutusta työn ja perheen konfliktiin. Lind-  
roos, Sevón, Alakärppä ja Rönkä (2019) tutkivat nuorten (15–29-vuotiaat) näke-  
myksiä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Suurin osa vastaajista koki työn ja  
perheen yhteensovittamisen mahdollisena. Noin puolet vastaajista koki, että

työn ja perheen yhdistäminen on mahdollista, mutta he siirtäisivät perheen perustamista myöhemmäksi. Vastaajista suurin osa myös koki, että kodin ja perheen vastuun tulisi olla yhtä paljon sekä naisella että miehellä. (Lindroos, ym. 2019.) Carlson ja Kacmar (2000) tutkivat elämän arvojen vaikutusta työn ja perheen konfliktiin ja havaitsivat, että elämän arvoilla oli vaikutusta siihen, että miten työn ja perheen konflikti koettiin.

Työn ja perheen vuorovaikutusta on siis tutkittu useista eri näkökulmista ja useita eri käsitteitä käyttäen. Tutkimusta ei kuitenkaan löydy vanhemmaksitulovaiheen osalta, joten tämä pro gradu -tutkielma tuo uuden näkökulman työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimukseen.

## **1.2 Työn ja perheen vuorovaikutus vanhemmaksitulovaiheessa**

Vanhemmaksitulovaiheella tarkoitetaan elämänvaihetta, jolloin perheeseen syntyy ensimmäinen lapsi. Vanhemmaksitulovaihe on tärkeä hetki ihmisen elämässä. (Katz-Wise, Priess & Hyde 2010.) Lapsen syntymä aiheuttaa muutoksia esimerkiksi parisuhteessa, omassa hyvinvoinnissa ja tunteissa (Keizer, Dykstra & Poortman 2010). Vanhemmaksitulo muuttuu myös työn tekemistä ja siihen liittyviä tavoitteita. Arvot muuttuvat ja sitä myötä tulee pohtia uudelleen monia asioita elämässä. Myös taloudellisen tilanteen muuttuminen muuttaa elämää huomattavasti ja tuloja täytyy pohtia. (Sorsa & Rotkirch 2020.)

Kun vanhemmaksi tullaan, täytyy elämässä tehdä tilaa uudelle henkilölle. Vanhempien täytyy pohtia uudelleen omia roolejaan, esimerkiksi työhön ja parisuhteeseen liittyen, ja laajennettava niitä. Äidiksi tai isäksi tuleminen on yksi rooli lisää roolivalikoimaan. Työn tekemisen ja tulojen saamisen lisäksi, vanhempien on neuvoteltava keskenään muun muassa lapsenhoidosta ja kotitöiden tekemisestä. (Goldberg & Perry-Jenkins 2004.)

Perinteiset yhteiskunnan asettamat rooliodotukset ovat edelleen vahvat. Äidin odotetaan ottavan päävastuun lastenhoidosta ja isän odotetaan käyvän töissä ja siten elättävän perheen. (Katz-Wise, Priess & Hyde 2010.) Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että isät muuttavat tai vähentävät työtuntejaan harvemmin

kuin äidit (Sorsa & Rotkirch 2020). Iseillä työkeskeisyys on myös suurempaa kuin äideillä vanhemmaksitulovaiheessa ja myös sen jälkeen (Katz-Wise, Priess & Hyde 2010).

Vanhemmaksitulovaiheessa myös parisuhde on kovilla. Perry-Jenkinsin, Goldbergin, Piercen ja Sayerin (2007) mukaan vauvan ensimmäisen vuoden aikana sekä äidit että isät kokivat huomattavasti enemmän konfliktia parisuhteessaan. Keizerin, Dykstran ja Poortmanin (2010) mukaan puolestaan työn lopettamisella on vaikutuksia parisuhteeseen: äidit, jotka lopettivat työnsä vanhemmaksitullessaan olivat tyytymättömämpiä parisuhteeseensa.

Vanhemmaksitulovaiheessa on tutkittu paljon äitien hyvinvointia. Perry-Jenkins ja muut (2007) havaitsivat, että äidit kokivat isiä enemmän masennusoireita vanhemmaksitulovaiheessa. Keizer, Dykstra ja Poortman (2010) puolestaan havaitsivat, että jos vanhemmaksitulovaiheessa äidit lisäsivät työtuntejaan, he olivat tyytyväisempiä elämäänsä. Tutkimusten mukaan yksi eniten äidin mielen-terveyteen vaikuttavista tekijöistä on työnjako. Äideillä on myös kovat odotukset itseään kohtaan; äidit, jotka hoitavat omasta mielestään liian vähän lastaan, kokevat suurempaa ahdistusta. Äidit myös raportoivat vähemmän reiluutta ja tyytyväisyyttä työnjakoa kohtaan, mitä enemmän heillä oli vastuuta siitä. (Goldberg & Perry-Jenkins 2004.)

Vanhemmaksitulovaiheessa tulee myös miettiä lastenhoitoa ja esimerkiksi vanhempainvapaita. Suomessa isät käyttävät vähemmän vanhempainvapaita kuin äidit. Isät ovat myös harvemmin osa-aikatoissa. (Tilastokeskus 2018.) Vanhempainvapailta on tutkimusten mukaan yhteyttä esimerkiksi hyvinvointiin. Feldmanin, Sussmanin ja Ziglerin (2004) tutkimuksen mukaan lyhyempi äitiysloma on yhteydessä äidin masennusoireisiin ja vaikuttaa negatiivisesti myös avioliittoon. Isien osalta taas pidempi isyysloma on yhteydessä suurempaan perhekeskeisyyteen ja aviolliseen tukeen. Isyysloman pitäminen luo paremman yhteyden isän ja vauvan välillä ja vaikuttaa positiivisesti työntekoon. (Feldman, Sussman & Zigler 2004.) Vanhemmaksitulovaiheessa perhekeskeisyys lisääntyy ja työkeskeisyys vähenee kuitenkin sekä äideillä että isillä (Katz-Wise, Press & Hyde 2010).

Vanhempainvapaiden jälkeen työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa luonnollisesti myös se, miten äidit palaavat työelämään. Äitien työllisyyteen vaikuttaa lapsen ikä; työllisyys kasvaa huomattavasti lapsen kasvaessa: vain harva alle vuoden ikäisten lasten äideistä käy töissä, mutta vuoden ikäisten lasten kohdalla jo puolet äideistä käy töissä. (Tilastokeskus 2018.) Sorsan ja Rotkirchin (2020) mukaan työn ja perheen yhteensovittamista helpottaisi esimerkiksi puolison tuki, itselle sopivat työajat, etätyömahdollisuus sekä työkavereiden, esimiesten ja läheisten tuki. Miehet kokevat helpottavana tekijänä, jos päävastuu lastenhoidosta on puolisollla. Tutkimuksessa kuitenkin huomattiin, että suomalaisten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin tai melko hyvin - jopa 90 % vastaajista oli sitä mieltä. Työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuu, kun lapset kasvavat. (Sorsa & Rotkirch 2020.) Vanhemmaksitulovaihe aiheuttaa siis monenlaisia muutoksia ja uusia mietinnän aiheita.

### **1.3 Koronapandemia ja sen heijastuminen työn ja perheen vuorovaikutukseen**

Koska tutkimuksen aineisto on kerätty koronapandemian keskellä, koronavirus täytyy myös huomioida. COVID-19 eli koronavirus on uusi virus nimeltään SARS-CoV-2, joka löydettiin joulukuun lopussa vuonna 2019 Kiinasta. Maailmanlaajuisesti ilmoitettuja tapauksia on helmikuussa 2021 yli 100 miljoonaa ja koronaviruksen aiheuttamia kuolemia 2 miljoonaa (WHO 2021). Suomessa tapauksia on helmikuussa 2021 todettu noin 50 000 (THL 2021).

Koronaviruksella on ollut huomattavia vaikutuksia jokaisen suomalaisen arkeen. Maaliskuun puolivälissä Suomeen julistettiin poikkeusolot. Koulut suljettiin ja oppilaat ja opiskelijat siirtyivät etäopetukseen. Suomen rajat laitettiin kiinni, tavara- ja rahtiliikennettä lukuun ottamatta. Julkisia kokoontumisia rajoitettiin kymmeneen henkilöön ja muun muassa museot, harrastustilat ja kirjastot laitettiin kiinni. Sairaaloissa- ja hoitolaitoksissa käymistä rajoitettiin. Esimerkiksi synnytykseen sai tulla vain yksi tukihenkilö, eikä vuodeosastolla saanut vierailia. (Yle 2020.)

Maaliskuun jälkeen tilanne on muuttunut moneen kertaan. Rajoituksia on tiukennettu ja sitten taas löysennetty. Tällä hetkellä rajoitukset ovat paikallisia, osassa maakunnissa rajoitukset ovat tiukemmat kuin toisissa. Maahantuloa ja matkustamista rajoitetaan edelleen. Koronavirusrokotukset on aloitettu.

Vaikka koronaviruspandemia on vielä vahvasti meneillään, on tutkimusta jo alkanut tulla ja se lisääntyy jatkuvasti. Vaziri, Casper, Wayne ja Mathews (2020) tutkivat muutoksia työn ja perheen vuorovaikutuksessa ennen koronaa ja sen aikana. Tutkimuksessa saatiin selville, että negatiiviset muutokset työn ja perheen vuorovaikutuksessa koronan takia olivat todennäköisempiä, mikäli henkilöllä oli tiukka rajanhallinta, koki enemmän teknostressiä ja oli vähemmän ymmärtäväiset esimiehet. (Vaziri, ym. 2020.) Shockley, Clark, Dodd ja King (2021) puolestaan tutkivat perheiden käyttämiä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä strategioita koronaviruspandemian aikana. He huomasivat, että naiset hoitivat suurimman osan lastenhoidosta. Yleisin käytetty strategia oli ”vaimo etänä ja tekee kaiken”. (Shockley, ym. 2021.)

Tässä tutkimuksessa tutkitaan vanhemmaksitulovaihetta. Tuleville vanhemmille korona on aiheuttanut paljon kysymyksiä ja päänvaivaa. Maassamme on edelleen laaja etätyösuositus. Myös etätyö vaikuttaa työn ja perheen vuorovaikutukseen. Etätyön määrä on ollut kasvussa jo ennen koronapandemiaa. Etätyötä vuonna 2018 teki neljännes vastaajista, kun vuonna 2010 vastaajista kolmannes teki etätyötä (Perhebarometri 2020, 30).

## **1.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset**

Työn ja perheen yhteensovittamista ja vuorovaikutusta on siis tutkittu aiemmin laajasti ja eri näkökulmista. Tämä tutkimus tuo kuitenkin uutta tietoa, sillä työn ja perheen vuorovaikutusta ei tiettävästi ole tutkittu vanhemmaksitulovaiheessa. Aiempi tutkimus keskittyy yleensä perheisiin, joissa on jo vanhempia lapsia. Tutkimusaineisto on kerätty koronapandemian aikana, joten myös se tuo uutta tietoa. Koronapandemian aikana esimerkiksi etätyö on lisääntynyt ja tietotekniikan käyttö kasvanut huomattavasti.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan CopaGloba-hankkeeseen osallistuneiden suomalaisten odottavien vanhempien työn ja perheen vuorovaikutusta vanhemmaksitulovaiheessa. Tarkoituksena on tutkia myönteistä ja kielteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta sekä myönteistä ja kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta. Tutkimuksessa tutkitaan myös taustatekijöiden, kuten sukupuolen, iän, työtilanteen ja työaikamuodon vaikutusta työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tutkimuksessa tarkastellaan myös, onko koronavirustilanteella tutkittavien mielestä ollut vaikutusta siihen, miten työ ja perhe heijastuvat toisiinsa. Lisäksi tavoitteena on tarkastella etätöiden määrän, rajanhallinnan sekä työ- ja perheidentiteetin yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen.

Aiemman tutkimuksen perusteella sukupuoli ei selittäisi työn ja perheen vuorovaikutusta (Heponiemi, ym. 2009; Hartikainen 2010). Työaikamuodoista nimenomaan epäsäännöllinen työ on aiemman tutkimuksen mukaan yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutukseen (Heponiemi, ym. 2009). Työtilanteen osalta yrittäjät kokevat enemmän vaikeuksia työn ja perheen vuorovaikutuksessa aiemman tutkimuksen mukaan (Sorsa & Rotkirch 2020). Aiemman tutkimuksen perusteella rajanhallinta perheestä työhön sekä työstä perheeseen olisivat positiivisesti yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutukseen (Kossek, ym. 2012).

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaista työstä perheeseen ja perheestä työhön vuorovaikutus on vanhemmaksitulovaiheessa koronapandemian aikana ja ovatko taustatekijät (sukupuoli, ikä, työtilanne, työaikamuoto) yhteydessä vuorovaikutukseen?
2. Onko etätöskentelyn määrä yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutukseen?
3. Ovatko rajanhallinta ja työ- ja perheidentiteetti yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutukseen?



## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimusaineiston keruu

Pro Gradu -tutkimus on osa tutkimushanketta *Yhteisvanhemmuuteen oppimassa: vertaileva pitkittäistutkimus yhteisvanhemmuuden rakentumisesta vanhemmuuteen siirtymävaiheessa* (CopaGloba). Tutkimushankkeessa (ks. CopaGloba 2021) selvitetään vanhempien välisen yhteistyön kehittymistä vauvaperheissä ja yhteistyöhön liittyviä haasteita. Lisäksi hankkeessa selvitetään, miten neuvoloissa ja muissa perhepalveluissa yhteisvanhemmuutta voitaisiin tukea.

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään hankkeessa odottavilta vanhemmilta kerättyä kyselylomakeaineistoa. Sähköiseen kyselylomakkeeseen ovat vastanneet vanhemmat, joiden syntyvä lapsi on molempien esikoinen ja laskettu aika on ollut toukokuussa 2020 – helmikuussa 2021. Kyselyt on kerätty huhtikuun 2020 ja tammikuun 2021 välillä. Osa tutkittavista rekrytoitiin mukaan neljän suuren kaupungin äitiysneuvoloiden kautta. Tutkittavista osa puolestaan rekrytoitiin sosiaalisen median kanavien kautta, hyödyntäen esimerkiksi Facebookin kohdemainontaa. Tutkittavia on yhteensä 306.

### 2.2 Muuttujat ja mittarit

Taustatietoina kysyttiin vastaajan ikää, sukupuolta, koulutusta, työtilannetta tällä hetkellä ja ennen äitiyslomaa sekä työaikamuotoa. Ikä ilmoitettiin itse lukuina. Sukupuolen osalta vaihtoehdot olivat nainen, mies, muu ja en halua vastata. Koulutusta kysyttiin kysymyksellä ”millainen koulutus sinulla on?”, johon vastausvaihtoehdot olivat: ”Ei suoritettua tutkintoa”, ”Ylioppilastutkinto”, ”Ammattikoulu tai muu ammatillinen tutkinto”, ”Ylioppilastutkinto ja ammattikoulu tai muu ammatillinen tutkinto”, ”Ammatillinen opistoasteen tutkinto (esim. teknillinen opisto)”, ”Alempi korkeakoulututkinto (kandi tai AMK)”, ”Ylempi korkeakoulututkinto (maisteri tai YAMK)” sekä ”Lisensiaatin- tai tohtorintutkinto”.

Tämänhetkinen työtilanne ja tilanne ennen äitiyslomaa vastausvaihtoehdot olivat ”Palkansaaja (ei esimiesasemaa tai johtajavastuuta)”, ”Esimiesasemassa tai

johtajana toimiva palkansaaja”, ”Yrittäjä”, ”Työttömänä tai lomautetuna”, ”Opiskelija”, ”Eläkkeellä / kuntoutustuella” sekä ”Muu, mikä”. Muu-vastauksen kohdalla annetuista avoimista vastauksista osa koodattiin uudelleen luokkiin sopiviksi. Työaikamuotoa kysyttiin kysymyksellä ”millainen työaikamuoto sinulla tällä hetkellä on?” ja vastausvaihtoehdot olivat säännöllinen päivätyö sekä epätyypillinen työaika (esim. vuorotyö, säännöllinen ilta-, yö-, aamu- tai viikonlopputyö, muu työaikamuoto).

Etätyön määrää kysyttiin seuraavasti ”Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Kuinka suuren työajastasi teet etätyönä tällä hetkellä (0-100 %)? Kirjoita pelkkä luku”. Koronaviruksen vaikutusta työn heijastumiseen perhe-elämään sekä perhe-elämän heijastumista työelämään kysyttiin väittämällä ”onko koronavirustilanteella ollut mielestäsi vaikutusta siihen, miten työsi heijastuu perhe-elämääsi” ja ”onko koronavirustilanteella ollut mielestäsi vaikutusta siihen, miten perhe-elämä heijastuu työhösi”. Vastausvaihtoehtoja oli neljä ja ne olivat: ”kyllä, muuttanut kokemustasi siitä myönteisemmäksi”, ”kyllä, muuttanut kokemustani siitä kielteisemmäksi”, ”kyllä, muuttanut kokemustasi siitä osin myönteisemmäksi ja osin kielteisemmäksi” sekä ”ei”.

Työstä perheeseen vuorovaikutusta mitattiin Carlsonin, Kacmarin ja Williamsin (2000) ”work-family conflict” -mittarilla. Kielteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta mitattiin neljällä väittämällä, esimerkiksi ”työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin”. Myönteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta mitattiin neljällä väittämällä, esimerkiksi ”työni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi kumppani/perheenjäsen”. Perheestä työhön vuorovaikutusta mitattiin Carlsonin, Kacmarin, Waynen ja Grzywaczin (2006) ”work-family enrichment” -mittarilla. Kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta mitattiin neljällä väittämällä, esimerkiksi ”koska olen stressaantunut perhevelvollisuuksien vuoksi, minun on vaikea keskittyä työhöni”. Myönteistä perheestä työhön vuorovaikutusta mitattiin myös neljällä väittämällä, esimerkiksi ”perhe-elämäni parantaa mielialaani,

ja sen ansiosta olen parempi työntekijä". Väittämiin vastattiin 7-portaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä).

Työstä perheeseen rajanhallintaa mitattiin Kossekin ja muiden (2012) "Work interrupting nonwork behaviors" mittarilla. Sitä mitattiin kolmella väittämällä, esimerkiksi "tuon säännöllisesti töitä kotiin". Mittarilla siis selvitettiin, että kuinka paljon työ häiritsee perhe-elämää. Perheestä työhön rajanhallintaa mitattiin Kossekin ja muiden (2012) "Nonwork interrupting work behaviors" -mittarilla. Mittarilla selvitettiin sitä, kuinka paljon perhe-elämä häiritsee työtä. Myös perheestä työhön rajanhallintaa mitattiin kolmella väittämällä, esimerkiksi "vastaan työaikana henkilökohtaisiin viesteihin (tekstiviestit, sähköposti) ja puheluihin". Väittämistä yksi käännettiin, jotta se mittaisi rajanhallintaa samansuuntaisesti muiden väittämien kanssa. Molemmissa mittareissa vastattiin 5-portaisella asteikolla (1= täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä).

Työ- ja perheidentiteettiä mitattiin Kossekin ja muiden (2012) "Work identity" ja "Family identity" -mittareilla. Työidentiteettiä mitattiin kahdella väittämällä: "minua pidetään hyvin työkeskeisenä" ja "panostan suuresti työhöni". Perheidentiteettiä mitattiin kahdella väittämällä: "minua pidetään hyvin perhekeskeisenä" ja "panostan suuresti perhe-elämään". Molemmissa mittareissa käytettiin 5-portaista asteikkoa (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä).

**TAULUKKO 1. Summamuuttujien keskiarvot ja Cronbachin alfa -kertoimet.**

Summamuuttujat	Keskiarvo	Cronbachin alfa
Kielteinen työstä perheeseen	3,38	0,747
Myönteinen työstä perheeseen	4,45	0,787
Kielteinen perheestä työhön	2,24	0,778
Myönteinen perheestä työhön	5,21	0,747
Rajanhallinta työstä perheeseen	2,78	0,717
Rajanhallinta perheestä työhön	3,61	0,768
Työidentiteetti	3,36	0,617
Perheidentiteetti	3,65	0,756

Summamuuttujille (kielteinen työstä perheeseen, myönteinen työstä perheeseen, kielteinen perheestä työhön, myönteinen perheestä työhön, rajanhallinta työstä perheeseen, rajanhallinta perheestä työhön, työidentiteetti ja perheidentiteetti) laskettiin Cronbachin alfa -kertoimet, jotta reliabiliteettia voitiin tarkastella (taulukko 1). Cronbachin alfat olivat kaikkien summamuuttujien kohdalla tyydyttäviä eli ne mittasivat kysyttyä asiaa.

### 2.3 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui esikoistaan odottavia vanhempia, joilla laskettu aika oli toukokuussa 2020 – helmikuussa 2021. Kyselyyn vastasi yhteensä 306 henkilöä eli 154 pariskuntaa. Kyseessä on pariaineisto, mutta tässä pro gradu -tutkielmassa aineistoa ei käsitellä pariaineistona vaan yksittäisinä tutkittavina. Vastaa- jien taustatiedot löytyvät taulukosta 2.

**TAULUKKO 2. Vastaa- jien tiedot (N=306)**

		n	%
Sukupuoli (n=306)	Mies	146	47,7
	Nainen	159	52
	Muu	1	0,3
Ikä (n=279)	Alle 28-vuotiaat	95	31,0
	29–32-vuotiaat	120	39,2
	Yli 32-vuotiaat	91	29,7
Koulutus (n=306)	Ei suoritettua tutkinto	7	2,3
	Ylioppilastutkinto	21	6,9
	Ammattikoulu tai muu ammatil- linen tutkinto	39	12,7
	Kaksoistutkinto	9	2,9
	Ammatillinen opistoasteen tutkinto	1	0,3
	Alempi korkeakoulututkinto	99	32,4
	Ylempi korkeakoulututkinto	113	36,9
	Lisensiaatin- tai tohtorintutkinto	17	5,6

**TAULUKKO 2. Vastaajien tiedot (N=306)**

		n	%
Työaikamuoto (n=196)	Säännöllinen työaika	145	73,9
	Epättyypillinen työaika	51	26,1
Etätyön määrä (n=279)	0 %	87	44,8
	1-50 %	40	20,6
	Yli 51 %	67	34,5

Vastaajista naisia oli 52 % ja miehiä 47,7 %. Yksi ilmoitti sukupuolekseen muu. Vastaajien keski-ikä oli 30 vuotta. Kolmanneksella vastaajista oli ylempi korkeakoulututkinto ja kolmanneksella alempi korkeakoulututkinto. Säännöllinen työaika oli vastaajista 73,9 % ja epättyypillinen työaika 26,1 %. Tutkittavia, jotka eivät tehneet ollenkaan etätöitä oli 44,8 % vastaajista. 20,6 % teki 1-50 % etätöitä työajastaan ja 34,5 % teki yli 51 % etätöitä työajastaan. Suurin osa ei siis koronapandemiasta huolimatta tehnyt etätöitä.

**TAULUKKO 3. Vastaajien työtilanne nyt tai ennen äitiyslomaa.**

	Työtilanne nyt (n=238)		Tilanne ennen äitiyslomaa (n=68)	
	n	%	n	%
Palkansaaja	155	65,1	48	70,6
Esimiesasemassa tai johtajana	28	11,8	8	11,8
Yrittäjä	13	5,5	2	2,9
Työttömänä tai lo- mautettuna	15	6,3	4	5,9
Opiskelija	23	9,7	5	7,4
Eläkkeellä/kun- toutustuella	1	0,4	0	0
Muu	2	0,8	1	1,5

Työtilanne tällä hetkellä ja ennen äitiyslomaa niillä, jotka ilmoittivat olevansa äitiyslomalla, näkyy taulukosta 3. Työtilanne nyt osiosta on erotettu 68 tutkittavaa, jotka ilmoittivat olevansa äitiyslomalla. Heidän osaltaan tarkastellaan tilannetta ennen äitiyslomaa. Suurin osa vastaajista oli palkansaajia. Seuraavaksi eniten oli esimiesasemassa tai johtajana toimivia sekä opiskelijoita. Muut kuin palkansaaja-luokat ovat suhteellisen pieniä.

## 2.4 Aineiston analyysi

Tässä tutkimuksessa tutkitaan työn ja perheen vuorovaikutusta vanhemmaksitulovaiheessa koronapandemian aikana sekä taustatekijöiden, kuten työtilanteen ja työaikamuodon yhteyksiä siihen. Lisäksi tarkasteltiin etätöiden, rajanhallinnan ja identiteetin yhteyksiä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tutkimusaineisto oli pari aineisto, mutta tässä pro gradu -tutkielmassa naisia ja miehiä käsitellään toisistaan riippumattomina. Aineisto analysoitiin käyttämällä SPSS 26 -ohjelmaa.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä työn ja perheen vuorovaikutusta tarkasteltiin kuvaavien lukujen avulla. Taustatekijöistä sukupuolen ja työaikamuodon vaikutusta tarkasteltaessa käytettiin t-testiä. Ikää tarkasteltiin t-testillä myönteisen työstä perheeseen vuorovaikutuksen, kielteisen työstä perheeseen ja myönteisen perheestä työhön vuorovaikutuksen osalta. Heikkilän (2014) mukaan t-testiä voi käyttää kahden ryhmän keskiarvojen vertailuun. T-testin taustaoletuksena on, että muuttujat ovat normaalisti jakautuneet (Heikkilä 2014), kuten tässä tilanteessa oli. Kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta ja ikää tutkittaessa käytettiin *Kruskal Wallis* -testiä, sillä muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneet.

Myönteistä ja kielteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta sekä myönteistä perheestä työhön vuorovaikutusta tarkasteltiin varianssianalyysillä. Varianssianalyysillä mitataan useamman kuin kahden ryhmän välisiä keskiarvoeroja ja taustaoletuksena on, että muuttujat ovat normaalisti jakautuneet (Heikkilä 2014). Tämänhetkistä tilannetta työn suhteen ja kielteistä perheestä työhön vuorovai-

kutusta tarkasteltaessa käytettiin *Kruskal Wallis* -testiä. *Kruskal Wallis* on varianssianalyysin parametrin vaihtoehto. Metsämuuronen (2011) suosittaa, että parametrin vaihtoehtoa käytetään, jos otoskoot ovat pienet, kuten tässä tapauksessa oli. Kielteisen perheestä työhön vuorovaikutuksen osalta varianssianalyysin normaalijakaumaoletus ei puolestaan täyttynyt.

Ikä koodattiin kolmiluokkaiseksi muuttujaksi siten, että luokat olisivat mahdollisimman samankokoiset. Luokat olivat alle 28-vuotiaat, 29–32-vuotiaat ja yli 32-vuotiaat. Sukupuolen kohdalla jätettiin huomiotta 1 henkilö, joka oli ilmoittanut sukupuolekseen muu. Tämänhetkinen työtilanne vertailun osalta jätettiin testin ulkopuolelle luokat: työttömänä tai lomautettu, eläkkeellä tai kuntoutustuella sekä muu, sillä ne olivat niin pieniä. Äitiyslomalla olevien osalta tarkasteltiin tilannetta myös ennen äitiyslomalle jäämistä. Tässä käytettiin luokkia palkansaaja, esimiesasemassa, yrittäjä ja opiskelija. Tarkasteltaessa käytettiin *Kruskal Wallis* -testiä luokkien pienuuden vuoksi. Koronavirustilanteen heijastumista työhön ja perheeseen vertailtiin sukupuolten välillä käyttäen t-testiä.

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin etätyön määrän yhteyttä työstä perheeseen sekä perheestä työhön vuorovaikutukseen. Tutkimuskysymyksen analyysissä käytettiin varianssianalyysia. Etätyön prosenttiosuudet jaettiin kolmeen eri luokkaan: 0 % etätyötä tekevät, 1–50 % etätyötä tekevät ja yli 51 % etätyötä tekevät. Luokat jaettiin näin, koska haluttiin vertailla niitä, jotka eivät tee yhtään etätyötä ja luokista haluttiin mahdollisimman samankokoiset.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin lineaarisen regressioanalyysin avulla rajanhallinnan ja identiteetin yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Regressioanalyysissä pyritään etsimään lineaarista yhteyttä selittävien ja selitettävän muuttujan välillä (Heikkilä 2014). Analyysit tehtiin erikseen myönteiselle ja kielteiselle työstä perheeseen vuorovaikutukselle ja niiden yhteyttä katsottiin työstä perheeseen rajanhallintaan ja työidentiteettiin. Myönteistä ja kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta puolestaan analysoitiin perheestä työhön rajanhallinnan ja perheidenteetin kanssa. Korrelaatiotarkasteluissa käy-

tettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, sillä kaikki muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Korrelaatiokertoimella ilmaistaan riippuvuutta muuttujien välillä (Heikkilä 2014).

## 2.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen tekemisessä on aina syytä tehdä eettistä tarkastelua. Tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, johon kuuluu muun muassa avoimuus, vastuullisuus, tutkimuksen suunnittelu sekä tarvittavien lupien hankkiminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Avoimuuteen liittyy esimerkiksi raportointi siten, että tutkimus on toistettavissa ja näin tässä pro gradu -tutkielmassa on pyritty asiat raportoimaan. Tutkielmassa on myös raportoitu tehdyt ratkaisut, esimerkiksi ryhmien ja poisjättämisten näkökulmasta, jotta luotettavuutta voidaan paremmin tarkastella.

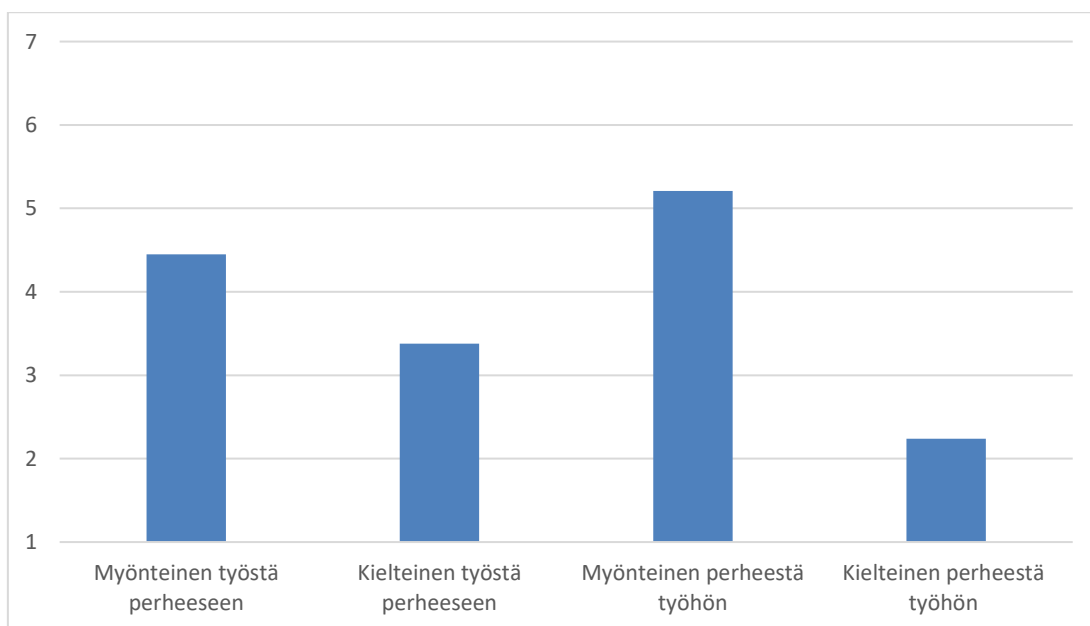
Tässä tutkimuksessa hyödynnetään valmista aineistoa, joka on kerätty ennen pro gradu -tutkielman aloittamista. Aineisto on saatu valmiina ja kerätty CopaGloba -hankkeen tutkijoiden toimesta. Tutkimushanke on tiedottanut tutkittavia muun muassa tutkimukseen osallistumiseen, tietosuojaan sekä tutkimuksen etenemiseen liittyvistä asioista (ks. CopaGloba 2021). Tutkimushanke on myös saanut luvan eettiseltä toimikunnalta tutkimuksen tekemiseen. Ennen kuin aineisto luovutettiin kirjoittajalle, sitouduttiin allekirjoituksella tutkimusaineiston luovutukseen ja säilyttämiseen liittyviin asioihin, joihin kuului muun muassa aineiston säilyttäminen turvallisessa paikassa. Tässä tutkielmassa käytettyä aineistoa säilytettiin niin, että vain kirjoittajalla oli pääsy siihen. Aineisto säilytettiin salasanojen avulla turvatussa paikassa. Tutkimuksessa käytetty analysoitu aineisto tuhotaan pro gradu -tutkielman valmistumisen jälkeen. Tutkimusaineisto oli pseudonymisoitu, kun se luovutettiin. Pseudonymisointi tarkoittaa, että henkilötietoja ei voi yhdistää henkilöön ilman lisätietoja (Tietosuojaja 2021).



## 3 TULOKSET

### 3.1 Työstä perheeseen ja perheestä työhön vuorovaikutus

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin työstä perheeseen ja perheestä työhön vuorovaikutusta vanhemmaksitulovaiheessa koronapandemian aikana. Lisäksi selvitettiin taustatekijöiden yhteyttä näiden elämänalueiden väliin vuorovaikutukseen. Työstä perheeseen ja perheestä työhön tapahtuvaa myönteistä ja kielteistä vuorovaikutusta selvitettiin kuvailevien lukujen avulla. Kaikkia mitattiin asteikolla 1–7. Tutkittavat raportoivat myönteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta ( $ka=4,45$ ,  $kh=1,14$ ) enemmän kuin kielteistä vuorovaikutusta ( $ka=3,38$ ,  $kh=1,20$ ). Myös perheestä työhön vuorovaikutus oli enemmän myönteistä ( $ka=5,21$ ,  $kh=1,01$ ) kuin kielteistä ( $ka=2,24$ ,  $kh=0,98$ ). Myönteinen perheestä työhön vuorovaikutus oli korkeinta, kun taas kielteinen perheestä työhön matalinta (kuvio 2). Tutkittavat raportoivat enemmän myönteistä vuorovaikutusta sekä työn että perheen osalta. He siis kokivat, että työ ja perhe heijastuvat myönteisesti toisiinsa.



KUVIO 2. Työn ja perheen vuorovaikutuksen keskiarvot.

Taustatekijöistä ikä ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työstä perheeseen eikä perheestä työhön vuorovaikutukseen. Sukupuoli oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen ( $t(276) = 1.986, p=.048, d= 0.23$ ) ja kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen ( $t(276) = -2.503, p=.013, d= -0.30$ ). Naiset raportoivat siis kielteisempää vuorovaikutusta niin työstä perheeseen kuin perheestä työhön, tosin yhteys oli vain melkein merkitsevä (taulukko 4).

**TAULUKKO 4. Sukupuolen (naiset=142, miehet=136) yhteys kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen ja kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen.**

	Naiset		Miehet		<i>t</i> -testi			
	ka	kh	ka	kh	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Kielteinen työstä perheeseen	3,53	1,19	3,25	1,20	1,986	276	.048	0.23
Kielteinen perheestä työhön	2,39	0,95	2,10	0,98	-2,503	276	.013	-0.30

Työaikamuoto (säännöllinen tai epätyypillinen) oli yhteydessä kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen (taulukko 5). Henkilöt, jotka tekivät epätyypillistä työaikaa raportoivat korkeampaa kielteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta ( $t(72,373) = -2.089, p=.04, d= -0.49$ ). He siis kokivat työn vaikuttavan perheeseen kielteisemmin. Työaikamuoto oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä myös myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen (taulukko 5). Epätyypillistä työaikaa tekevät raportoivat suurempaa myönteistä perheestä työhön vuorovaikutusta kuin säännöllistä päivätyötä tekevät ( $t(194)=-2,176, p=.03, d= -0.31$ ). Perheen koettiin vaikuttavan työhön myönteisemmin epätyypillistä työaikaa tekevillä.

**TAULUKKO 5. Säännöllinen päivätyö (n=145) ja epätyypillinen työaika (n=51) kielteinen työstä perheeseen vuorovaikutus ja myönteinen perheestä työhön vuorovaikutus.**

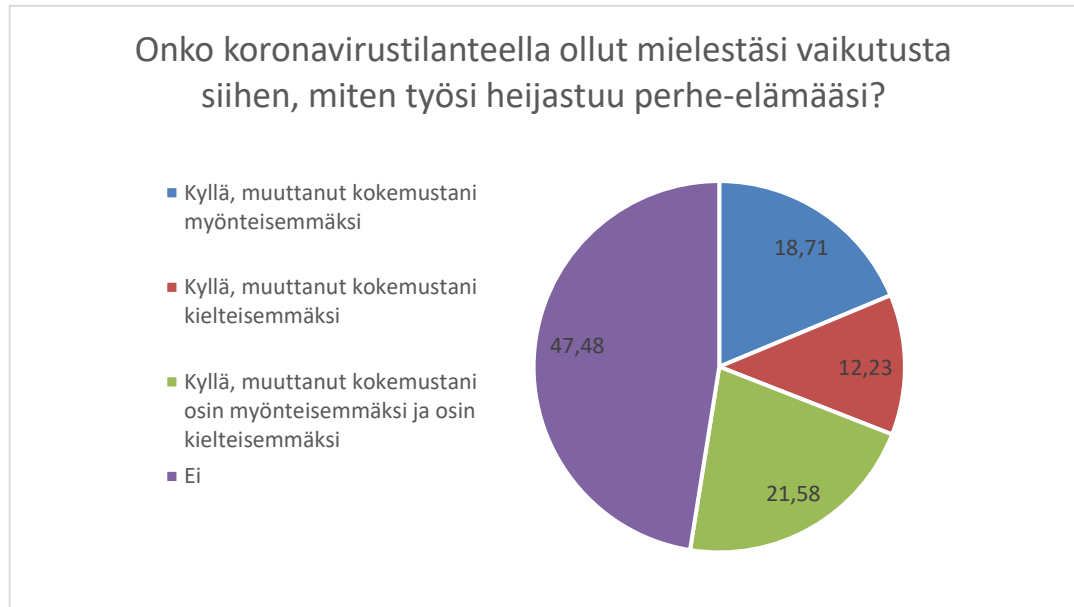
	Säännöllinen päivätyö		Epätyypillinen työaika		T-testi			
	n = 145		n = 51		t	df	p	d
	ka	kh	ka	kh				
Kielteinen työstä perheeseen	3,31	1,11	3,77	1,43	-2.089	72,373	.04	-0.49
Myönteinen perheestä työhön	5,13	1,07	5,50	0,93	2,176	194	.03	-0.31

Myönteistä ja kielteistä työstä perheeseen vuorovaikutusta sekä myönteistä ja kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta tarkasteltiin suhteessa tämänhetkiseen tilanteeseen (palkansaaja, esimiesasemassa, yrittäjä, opiskelija ja äitiysvapaaalla). Yrittäjien myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutus oli tilastollisesti merkitsevästi suurempaa kuin palkansaajilla ja esimiesasemassa olevilla eli perhe heijastui työhön myönteisemmin yrittäjillä (taulukko 6). Tässä on kuitenkin huomioitava se, että yrittäjien otoskoko oli pieni. Tilannetta tarkasteltiin äitiyslomalla olevien osalta myös ennen äitiyslomalle jäämistä, mutta tässä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja. Taustatekijöiden yhteyttä testattiin t-testillä, varianssianalyysillä ja *kruskal wallis* -testillä.

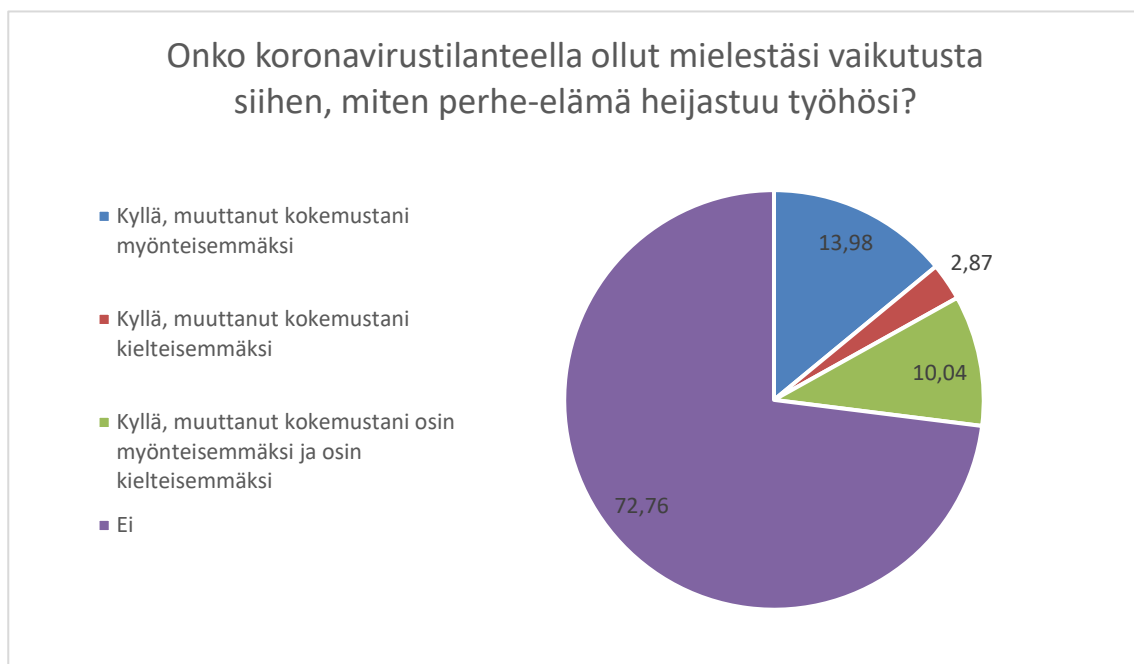
**TAULUKKO 6. Tämänhetkisen tilanteen yhteys myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutukseen.**

	(1) Palkansaaja n = 155		(2) Esimiesasemassa n = 28		(3) Yrittäjä n = 13		(4) Opiskelija n = 23		(5) Äitiysvapaaalla n = 60	
	md	kh	md	kh	md	kh	md	kh	md	kh
Myönteinen työstä perheeseen	4,50	1,18	4,25	1,08	5,50	0,87	4,50	1,06	4,75	1,06

$X^2=13.655, p<.05, \eta^2=0,035$



KUVIO 3. Koronavirustilanteen vaikutus työn heijastumiseen perhe-elämään



KUVIO 4. Koronavirustilanteen vaikutus perhe-elämän heijastumiseen työelämään.

Lähes puolet raportoi koronavirustilanteen suhteen, ettei työn heijastuminen perhe-elämään ole muuttanut. Puolet raportoi, että koronavirustilanne on vaikuttanut (kuvio 3). Naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä

eroja koronavirustilanteen heijastumisen suhteen. Perhe-elämän heijastuminen työhön suhteen koronavirustilanteella oli vielä vähemmän vaikutusta, kun suurin osa raportoi, ettei se ollut muuttunut (kuvio 4).

### 3.2 Etätyö ja työn ja perheen vuorovaikutus

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin etätyön tekemisen määrän yhteyttä työstä perheeseen ja perheestä työhön vuorovaikutukseen. Yhteyttä selvitettiin niin myönteisen kuin kielteisenkin vuorovaikutuksen osalta.

**TAULUKKO 7. Etätyön määrän vaikutus kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen.**

	(1)		(2)		(3)						
	0 %		1-50%		Yli 51 %						
	<i>n</i> = 87		<i>n</i> = 40		<i>n</i> = 67						
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	pari- vertai- lut <sup>a</sup>	$\eta^2$
Kielteinen											
perheestä	2,19	0,91	2,01	0,89	2,52	1,07	4,041	2, 191	.019	2>3	0.04
työhön											

<sup>a</sup>Dunnett T3

Etätyötä työajastaan yli 51 % teki 67 tutkimukseen osallistuvista henkilöistä, 1-50 % etätyötä teki 40 tutkimukseen osallistuvista henkilöistä ja 0 % etätyötä tekeviä oli 87. Ainoastaan kielteisellä perheestä työhön vuorovaikutuksella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys etätyön tekemisen määrään ( $F(2,191)=4,041$ ,  $p=.019$ ,  $\eta^2=0,04$ ). Tutkittavat, jotka tekivät 1-50 % etätyötä työajastaan, raportoivat pienempää kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta (taulukko 7) eli heillä perhe ei heijastunut niin kielteisesti työhön kuin yli 51 % etätyötä tekevillä.

### 3.3 Rajanhallinta, identiteetti ja työn ja perheen vuorovaikutus

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin rajanhallinnan ja työ- ja perheidentiteetin yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Työstä perheeseen rajanhallinnan ja työidentiteetin yhteyttä katsottiin kielteiseen ja myönteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen. Perheestä työhön rajanhallintaa ja perheidentiteettiä puolestaan analysoitiin suhteessa kielteiseen ja myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen. Neljännessä tutkimuskysymyksessä hyödynnettiin Spearmanin korrelaatiokertoimia ja lineaarista regressioanalyysia. Korrelaatiotarkastelut ja kuvaavat luvut ovat taulukossa 8.

**TAULUKKO 8. Muuttujien korrelaatiot ja kuvaavat luvut.**

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Myönteinen työstä perheeseen		-.167**	.397**	-.070	-.053	.144*	.221*	.094
2. Kielteinen työstä perheeseen			-.031	.271**	-.042	.153*	.177*	-.164**
3. Myönteinen perheestä työhön				-	-.043	.000	.118*	.267**
4. Kielteinen perheestä työhön					.264**	.166**	-.049	-.060
5. Rajanhallinta perheestä työhön						.154*	-.074	.040
6. Rajanhallinta työstä perheeseen							.281**	-.089
7. Työidentiteetti								-.009
8. Perheidentiteetti								
Ka	4,45	3,38	5,20	2,24	3,60	2,78	3,36	3,65
Kh	1,14	1,20	1,02	0,98	0,94	1,10	0,75	0,69

Huom. \*\* p=0.01, \*p=0.05

Rajanhallinta perheestä työhön oli yhteydessä kielteisen työstä perheeseen vuorovaikutuksen sekä rajanhallinnan työstä perheeseen kanssa. Rajanhallinta työstä perheeseen oli yhteydessä myönteisen ja kielteisen työstä perheeseen vuorovaikutuksen, kielteisen perheestä työhön vuorovaikutuksen sekä työidentiteetin kanssa. Työidentiteetti oli yhteydessä myönteiseen ja kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen, myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen sekä rajanhallintaan työstä perheeseen. Perheidentiteetti oli yhteydessä kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen ja myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen.

Työstä perheeseen vuorovaikutuksen osalta vahva työidentiteetti oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sekä myönteiseen (taulukko 9) että kielteiseen (taulukko 10) vuorovaikutukseen, mutta rajanhallinta ei ollut. Vahva työidentiteetti tarkoittaa, että henkilö on hyvin työkeskeinen. Mitä vahvemmin henkilö näki itsensä vahvan työidentiteetin omaavana eli hyvin työkeskeisenä sitä enemmän hän koki työn vaikuttavan perhe-elämään sekä myönteisesti että kielteisesti.

**TAULUKKO 9. Työstä perheeseen rajanhallinnan ja työidentiteetin yhteydet myönteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen.**

Myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutus	
	Stand. beta
Rajanhallinta	.08
työstä perheeseen	
Työidentiteetti	.19**
	$R^2 = .50^{***}$
	$F(2, 276) = 7.747^{***}$

Huom. \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$

**TAULUKKO 10. Työstä perheeseen rajanhallinnan ja työidentiteetin yhteydet kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen.**

Kielteinen työstä perheeseen vuorovaikutus	
	Stand. beta
Rajanhallinta	.113
työstä perheeseen	
Työidentiteetti	.137*
	$R^2 = .04^{**}$
	$F(2, 276) = 5.807^{**}$

Huom.  $^{**}p < .01$ ,  $^*p < .05$

Perheestä työhön vuorovaikutuksen osalta puolestaan perheidentiteetti oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen (taulukko 11) eli mitä korkeampi perheidentiteetti sitä korkeampi myönteinen perheestä työhön vuorovaikutus. Mitä korkeammin henkilö koki olevansa vahvan perheidentiteetin omaava eli perhekeskeinen sitä enemmän hän koki perheen vaikuttavan myönteisesti työhönsä.

**TAULUKKO 11. Perheestä työhön rajanhallinnan ja perheidentiteetin yhteys myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen.**

Myönteinen perheestä työhön vuorovaikutus	
	Stand. beta
Rajanhallinta per-	-0.039
heestä työhön	
Perheidentiteetti	.280 $^{***}$
	$R^2 = .08^{***}$
	$F(2, 276) = 11.709^{***}$

Huom.  $^{***}p < .001$



Perheestä työhön rajanhallinta oli puolestaan tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen (taulukko 12) eli mitä korkeampi rajanhallinta sitä korkeampi kielteinen perheestä työhön vuorovaikutus. Jos henkilö siis suojeli tiukasti rajaa perheestä työhön, hän koki, että perhe heijastui kielteisesti työelämään.

**TAULUKKO 12. Perheestä työhön rajanhallinnan ja perheidentiteetin yhteys kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen.**

Kielteinen perheestä työhön vuorovaikutus	
	Stand. beta
Rajanhallinta per- heestä työhön	.265***
Perheidentiteetti	-.06
R <sup>2</sup> = .07***	
F(2, 276) = 10.559***	

Huom. \*\*\*p<.001, \*\*p<.01

Selittävät muuttujat selittivät työn ja perheen vuorovaikutusta kuitenkin kaikissa analyyseissa alle 10 %. Työidentiteetin ja kielteisen työstä perheeseen vuorovaikutuksen merkitsevyys oli vain melkein merkitsevä.

## 4 POHDINTA

### 4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista on työstä perheeseen ja perheestä työhön vuorovaikutus esikoistaan odottavilla vanhemmilla. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää taustatekijöiden (ikä, sukupuoli, tämänhetkinen työtilanne ja työaikamuoto) sekä koronapandemian vaikutusta työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tutkimuksessa selvitettiin myös, oliko etätyön määrällä ja yksilön rajanhallinnalla sekä työ- ja perheidentiteetillä yhteyttä työn ja perheen vuorovaikutukseen.

Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että vanhemmaksitulovaiheessa työn ja perheen vuorovaikutus on enemmän myönteistä eli työ ja perhe tukevat toisiaan. Taustatekijöistä sukupuolella, työaikamuodolla ja työtilanteella oli yhteyttä sekä työstä perheeseen että perheestä työhön vuorovaikutukseen ja heijastuminen oli niin myönteistä kuin kielteistä. Tämä kertoo siitä, että työn ja perheen vuorovaikutus on monimutkainen ilmiö, jossa moni asia vaikuttaa. Etätyöllä oli myös vaikutusta kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen. Etätyöllä olisi luullut olevan enemmän vaikutusta, johtuen koronatilanteesta. Yllättävää oli myös se, etteivät tutkittavat kokeneet koronan juurikaan vaikuttaneen, ainakaan kielteisesti työn ja perheen heijastumiseen toisiinsa. Voi olla, että tähän vaikutti se, että tutkittavilla ei ole kokemusta lapsiperhearjesta, sillä he vasta odottivat ensimmäistä lastaan. He olivat siis vastuussa vain omasta hyvinvoinnistaan. Koronapandemia on varmasti aiheuttanut monenlaisia kysymyksiä vanhemmaksi ensimmäistä kertaa tuleville, mutta vaikuttaa siltä, että työn ja perheen vuorovaikutus säilyi kaikesta huolimatta hyvänä.

Tulokset osoittivat, että tutkittavat kokivat eniten myönteistä perheestä työhön vuorovaikutusta ja vähiten kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta. Myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutus oli korkeampaa kuin kielteinen työstä perheeseen vuorovaikutus. Tutkittavat raportoivat siis sekä perheen että

työn heijastuvan enemmän myönteisesti toisiinsa kuin kielteisesti. Perhe tuki myönteisesti työtä ja työ myönteisesti perhettä.

Sukupuolten välillä oli tilastollisesti merkitsevä eroa, kun naiset raportoivat enemmän kielteistä vuorovaikutusta työstä perheeseen ja perheestä työhön. Naisilla työ ja perhe siis heijastuivat kielteisemmin toisiinsa kuin miehillä. Tämä poikkeaa aiemmasta tutkimustiedosta, sillä sukupuolten välillä ei aiemmin ole havaittu eroa (ks. Heponiemi, ym. 2009; Hartikainen 2010). Tässä tutkimuksessa on tutkittu ensimmäistä kertaa vanhemmaksitulevia, joten on syytä pohtia, että voisiko tämä olla vaikuttava tekijä. Vanhemmaksitulovaiheessa työn ja perheen yhteensovittamista pitää miettiä uudelleen (Sorsa & Rotkirch 2020). Tässä kohtaa on kuitenkin syytä huomioida, että tulos oli vain melkein merkitsevä. Tuloksen taustalla voi olla myös se, että naiset ja miehet ovat erilaisissa työtehtävissä, joista osa on kuormittavampia kuin toiset.

Tuloksista kävi myös ilmi, että epätyypillistä työaikaan tekevillä kielteinen työstä perheeseen vuorovaikutus ja myönteinen perheestä työhön vaikutus oli suurempaa. Tutkittavat, jotka tekivät epätyypillistä työaikaan raportoivat siis työn heijastuvan kielteisemmin perheeseen kuin säännöllistä päivätyötä tekevät. Epätyypillistä työaikaan tekevät raportoivat myös, että perhe heijastui myönteisemmin työhön, kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä. Epätyypillistä työaikaan tekevät saivat siis perheestä voimavaroja töihinsä, mutta toisaalta työnteko heijastui negatiivisesti perheeseen. Tulokset ovat hieman ristiriitaiset keskenään. Aiemman tutkimuksen mukaan (ks. Sorsa & Rotkirch 2020; Dierdoff & Ellington 2008) epäsäännöllinen työaika heijastuu nimenomaan kielteisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Yrittäjien myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutus oli suurempaa kuin esimiesasemassa tai johtavassa asemassa olevilla sekä palkansaajilla. Yrittäjillä perhe siis heijastui myönteisemmin työhön kuin esimiesasemassa tai johtavassa asemassa olevilla ja palkansaajilla. Esimies- tai johtavassa asemassa olevien myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutus oli kaikkein matalinta, mutta kuitenkin huomattavasti keskiarvon yläpuolella. Tulos poikkeaa aiemmista tutki-

muksista, sillä yrittäjyyden on todettu heikentävän työn ja perheen vuorovaikutusta (ks. Sorsa & Rotkirch 2020). Tämän tuloksen osalta täytyy huomioida, että tutkittavat ryhmät olivat pienet. Esimerkiksi yrittäjien ryhmässä vain 13 tutkittavaa. Tulos oli myöskin vain melkein tilastollisesti merkitsevä.

Koronatilanne ei ollut vaikuttanut tutkittavista joka toisen mukaan työn heijastumiseen perhe-elämään. Tutkittavilla, jotka raportoivat tilanteen vaikuttaneet suurin osa oli vastannut, että vaikutus oli myönteinen tai sekä myönteinen että kielteinen. Koska koronapandemia on uusi asia, aiempaa tutkimusta on vähän. Koronapandemian aiheuttamat vaikutukset ovat kuitenkin olleet laajat, joten olisi voinut olettaa, että suurempi osa tutkittavista olisi raportoinut tilanteen muuttuneen. Toisaalta tutkimuksessa tutkittiin esikoistaan odottavia, jolloin esimerkiksi koulujen siirtyminen etäopiskeluun, ei vaikuttanut heihin. Koronavirustilanteen vaikutusta siihen, kuinka työ heijastuu perhe-elämään ja perhe-elämä heijastuu työhön, tarkasteltiin myös naisten ja miesten välillä. Erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta miehistä useampi raportoi, ettei tilanteella ollut vaikutusta, kuin naisista. Naisista useampi koki tilanteen vaikuttaneen negatiivisesti.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että etätyöllä oli vaikutusta kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen. Tutkittavat, jotka tekivät yli 51 % työajastaan etätöitä, raportoivat korkeampaa kielteistä perheestä työhön vuorovaikutusta kuin tutkittavat, jotka tekivät 1-50 %. Yli 51 % työajastaan etätöitä tekevillä perheissä heijastui kielteisemmin työhön. Töiden tekeminen kotona voi vaikuttaa esimerkiksi keskeytysten määrään, varsinkin korona-aikana, kun myös muu perhe on ollut kotona. Alustavien tutkimustulosten mukaan korona-ajan etätyö on heikentänyt ihmisten työhyvinvointia, mutta myönteisiä kokemuksiakin löytyy (Ruohomäki, Tuomivaara, Mattila-Holappa, Monni, Perttula, Alanko & Toppiainen-Tanner 2020). Etätyöstä ja koronasta tarvitaan kuitenkin lisää pidemmän aikavälin tutkimusta, sillä vaikka tutkimus lisääntyy koko ajan, sitä on edelleen suhteellisen vähän.

Rajanhallinnan ja perhe- ja työidentiteetin osalta työidentiteetti oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sekä myönteiseen että kielteiseen työstä perheeseen vuorovaikutukseen. Henkilöt, joilla on korkea työidentiteetti arvostavat työtään paljon ja ovat työkeskeisiä. Tulokset ovat kuitenkin hiukan ristiriitaiset keskenään, koska työidentiteetti selitti positiivisesti sekä myönteistä että kielteistä vuorovaikutusta. Molempia koettiin enemmän, kun työidentiteetti oli vahvempi.

Perheidentiteetti oli puolestaan tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä myönteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen ja perheestä työhön rajanhallinta kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen. Perheidentiteetin kasvassa myös myönteinen perheestä työhön vuorovaikutus kasvoi. Tämä on ihan järkeenkäypä tulos, sillä perhettä paljon arvostavat todennäköisesti kokevat, että perhe vaikuttaa myönteisesti työhön. Perheestä työhön rajanhallinnan kasvassa kasvoi myös kielteinen perheestä työhön vuorovaikutus. Tämä on myös todennäköistä, sillä kun henkilöllä on tiukka raja perheen ja työn välillä ja hän voi kokea, että perhe vaikuttaa kielteisesti työhön. Hän ei siis päästä perheen kielteisiä eikä myönteisiä asioita vaikuttamaan työhönsä. Kossekin ja muiden (2012) tutkimuksessa työidentiteetti ja perheidentiteetti sekä rajanhallinta olivat yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Tässä tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia. Rajanhallinnan yhteydet jäivät kuitenkin vain perheestä työhön rajanhallintaan ja kielteiseen perheestä työhön vuorovaikutukseen.

Koronaviruspandemian aikana tehty tutkimus on lisääntynyt jatkuvasti. Tässä tutkimuksessa koronaviruksen ei koettu vaikuttavan juurikaan työn ja perheen vuorovaikutukseen. Rajanhallinta oli keskimääräisellä tasolla ja ainoastaan perheestä työhön rajanhallinnalla oli vaikutusta perheen ja työn kielteiseen vuorovaikutukseen. Tämä siis osittain linjassa Vazirin ja muiden (2020) tutkimuksen kanssa.

## 4.2 Tutkimuksen arviointi

Tämä tutkimus tuotti uutta tietoa, sillä työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu lähinnä jo perheellisillä. Tässä tutkimuksessa tutkittiin ensimmäistä kertaa vanhemmaksitulevia ja he vastasivat kyselyyn raskausaikana. Heillä ei siis ollut vielä kokemusta työn ja lapsenhoidon yhdistämisestä. Tutkimus tuotti myös uutta tietoa siinä mielessä, että se on tehty laajan koronapandemian aikana. Koronapandemia on uusi tilanne kaikille maailmassa ja siitä on toistaiseksi hyvin vähän tutkimustietoa. Tutkimustieto kuitenkin lisääntyy jatkuvasti, sillä korona on tällä hetkellä suosittu tutkimusaihe.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa myös tutkittavien rekrytointi sekä koulutustaso. Tutkittavat rekrytoitiin suurista kunnista neuvoloiden ja sosiaalisen media avulla. On mahdollista, että tutkimukseen on valikoitunut henkilöitä, joita aihe erityisesti kiinnostaa ja joilla on aikaa osallistua tutkimukseen. Tutkimuksen luotettavuuden yhteydessä on otettava huomioon myös se, että tutkittavat olivat suhteellisen korkeasti koulutettuja: lähes kolmella neljänneksellä oli vähintään alempi korkeakoulututkinto. Koko yli 15-vuotiaaseen väestöön verrattuna se on todella paljon, sillä reilulla puolella suomalaisista korkein tutkinto on toinen aste (Findikaattori 2020).

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa olennaisesti se, miten hyvin käytetyt mittarit toimivat ja millainen reliabiliteetti niillä oli. Mittareita on käytetty melko paljon ja ne ovat aiemmissa tutkimuksissa myös osoittautuneet toimiviksi. Summamuuttujia tässä tutkimuksessa olivat myönteinen työstä perheeseen vuorovaikutus, kielteinen työstä perheeseen vuorovaikutus, myönteinen perheestä työhön vuorovaikutus, kielteinen perheestä työhön vuorovaikutus, työstä perheeseen rajanhallinta, perheestä työhön rajanhallinta, työidentiteetti sekä perheidenteetti. Summamuuttujien reliabiliteetit olivat tyydyttäviä, joten ne mittasivat kysyttyä asiaa.

Tutkittavien määrä koko tutkimuksessa oli suhteellisen korkea (n=306). Tutkittavien määrän osalta täytyy kuitenkin ottaa huomioon se, etteivät kaikki tutkittavat vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Esimerkiksi tämänhetkinen työtilanne -tarkastelun osalta, osa luokista oli todella pieniä, esimerkiksi yrittäjiä oli

vain 13. Tämä voi heikentää tehtyjä analyyseja. Pienempiä luokkia jätettiin kuitenkin myös pois tarkasteluista, mikä saattaa lisätä luotettavuutta. Tutkittavien sukupuoli jakautui suhteellisen tasaisesti, mitä voidaan pitää tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä.

Tutkimuksessa tutkittiin työn ja perheen vuorovaikutusta vanhemmaksitulovaiheessa. Moni äideistä ja osa isistä pitää varmasti vanhempainvapaita lapsen syntymän yhteydessä. Tämä voi vaikuttaa siihen, ettei varsinkaan äitien mielessä juurikaan ole työn ja perheen vuorovaikutus. Äitiyslomalla olevien pyydettiin kuitenkin vastaamaan työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyviin kysymyksiin, miettien tilannetta ennen äitiyslomalle jäämistä, joten tämä lisää luotettavuutta. Opiskelijat puolestaan vastasivat näihin miettien opiskelun ja perheen vuorovaikutusta.

Tutkimuksessa täytyy ottaa huomioon myös se, että tilastolliset merkitsevyyden olivat suurin osa .05-luokkaa eli melkein tilastollisesti merkitseviä. Pienempiä tilastollisia merkitsevyyksiä ei tutkimuksessa ollut. Tutkimuksen laajemman yleistettävyyden kannalta olisi ollut parempi, mikäli merkitsevyydet olisivat olleet pienempiä.

Teorian osalta täytyy ottaa huomioon se, että aiempi tutkimus on tehty henkilöillä, joilla on jo lapsia tai ei ole lapsia, mutta eivät ole vanhemmaksitulovaiheessa. Teorian peilaaminen tämän tutkimuksen tuloksiin ei siis ole täysin ongelmatonta. Teoriasta pohjatut hypoteesit ja oletukset tutkimuksen tulosten suhteen eivät siis koske vanhemmaksitulovaihetta, joten sen takia tulokset saattavat olla eriävät aiemman tutkimuksen kanssa. Osa tuloksista on kuitenkin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Vanhemmaksitulovaihetta ja työn ja perheen vuorovaikutusta tulisi tutkia enemmän.

### **4.3 Jatkotutkimushaasteet**

Tämä tutkimus tuotti uutta tutkimustietoa, mutta jätti myös paljon jatkotutkimushaasteita. Työn ja perheen vuorovaikutusta tulisi tutkia enemmän juuri van-

hemmaksitulovaiheessa. Olisi myös syytä pohtia, että miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu uusilla vanhemmilla ja miten sitä voitaisiin entisestään tukea. Mielenkiintoista olisi myös tutkia vanhemmaksitulovaiheen ja opiskelun yhteyksiä. Miten opiskelun saa yhdistettyä vauva-arkeen ja minkälaisia asioita tulisi ottaa huomioon. Vanhemmaksitulovaiheeseen liittyy paljon myllerrystä ja uusia asioita, joten se on todella mielenkiintoinen tutkimuskohde. Uskon myös, että vanhemmaksitulovaiheessa tutkimuksiin osallistuminen auttaa pohtimaan asioita paremmin, kun uusi perheenjäsen tulee mukaan kuvioon.

Koronaviruspandemia on myös mielenkiintoinen tutkimuskohde. Esimerkiksi etätöiden lisääntyminen on varmasti vaikuttanut ainakin rajanhallintaan työn ja perheen välillä. Mielenkiintoista on myös se, jääkö etätöskentely vahvemmin osaksi työelämää ja miten se puolestaan vaikuttaa esimerkiksi vanhempien vanhempainvapaisiin.

Tämän tutkimuksen tutkittavat ovat tulleet vanhemmiksi koronapandemian aikana. Mielenkiintoista olisi myös vertailla heitä niin sanotusti normaalina aikana vanhemmaksi tullessiin. Jatkossa voisi myös tutkia sitä, että vaikuttaako syntyminen koronapandemian aikana jotenkin lapseen. Yksi mielenkiintoinen kysymys on myös se, että vaikuttaako koronapandemia syntyvyyteen. Alustavien tilastotietojen perusteella näyttää siltä, että maailmassa syntyvyys on laskeutunut, mutta Suomessa se puolestaan osoittaa lievää nousua (Kokkonen 2021).

Suomessa on myös käynnissä perhevapaaudistus, joka näillä näkymin tulee voimaan elokuussa 2022. Uudistuksessa tavoitteena on tasapuolista hoitovastuita ja lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tavoitteena on myös vähentää sukupuolten välisiä palkkaeroja. (Kela 2021.) Mielenkiintoista tulee olemaan se, että vaikuttaako perhevapaaudistus perhevapaiden käyttöön. Tutkimuskohteena jatkossa voisi olla se, että vaikuttaako perhevapaaudistus työn ja perheen vuorovaikutukseen vanhemmaksitulovaiheessa.



## LÄHTEET

- Carlson, D. & Kacmar, M. 2000. Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031–1054.
- Carlson, D., Kacmar, M. & Williams, L. 2000. Construction and initial validation of multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Carlson, D., Kacmar, M., Wayne, J. & Grzywacz, J. 2006. Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.
- CopaGloba. 2021. Yhteisvanhemmuuteen oppimassa: vertaileva pitkittäistutkimus yhteisvanhemmuuden rakentumisesta vanhemmuuteen siirtymävaiheessa -tutkimushankkeen internetsivut.  
<https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/hankkeet-projects/copa>
- Dierdorff, E. & Ellington, J. 2008. It's the nature of the work: examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93, 883–892.
- Feldmann, R., Sussman, A. & Zigler, E. 2004. Parental leave and work adaptation at the transition to parenthood: individual, marital, and social correlates. *Applied Developmental Psychology*, 25, 459–479.
- Findikaattori. 2020. Väestön koulutusrakenne. Luettu 13.4.2021:  
<https://findikaattori.fi/fi/9>
- Frone, M. 2003. Work-family balance. Teoksessa Quick, J. & Tetrick, L. (toim.) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington (D.C.): American Psychological Association.
- Goldberg, A. & Perry-Jenkins, M. 2004. Division of labor and working-class women's well-being across the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, 18, 225–236.
- Greenhaus, J. & Powell, G. 2017. Making work and family work - from hard choices to smart choices. New York: Routledge.

- Hartikainen, A. 2010. Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta. *Työelämän tutkimus*, 8, 291–297.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Heponiemi, T., Sinervo, T., Vänskä, J., Halila, H. ja Elovainio, M. 2009. Lääkärien ja sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 46, 14–22.
- Innstrand, S., Langballe, E. & Falkum, E. 2010. Exploring occupational differences in work-family interaction: who is at risk? *International Journal of Stress Management*, 17, 38–55.
- Jaga, A. & Bagraim, J. 2011. The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41, 52–62.
- Katz-Wise, S., Priess, H. & Hyde, J. 2010. Gender-role attitudes and behavior across the transition to parenthood. *Developmental Psychology Journal*, 46, 18–28.
- Keizer, R., Dykstra, P. & Poortman, A-R. 2010. The transition to parenthood and well-being: the impact of partner status and work hour transitions. *Journal of Family Psychology*, 24, 429–438.
- Kela. 2021. Perhevapaat uudistuvat vuonna 2022. Luettu 28.3.2021: <https://www.kela.fi/perhevapaaudistus>
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14, 209–222.
- Kinnunen, U., Rantanen, J. Mauno, S. & Peeters, M. 2014. Work-family interaction. An introduction to contemporary work psychology. Teoksessa Peeters, M., Jonge, J. & Taris, T. (toim.) *An introduction to contemporary work psychology*. Hoboken: Wiley.
- Kokkonen, Y. 2021. Yhdeksän kuukautta koronapandemian alusta: joulukuun syntyvyysluvut romahtivat lähes kaikissa kehittyneissä maissa – mutta

eivät Suomessa. Yle uutiset 12.3.2021. Luettu 28.3.2021:

<https://yle.fi/uutiset/3-11832310>

- Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P., & Hannum, K. 2012. Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128.
- Lindroos, E., Sevón, E., Alakärppä, O. & Rönkä, A. 2019. Tasapainoilua ja rajanhallintaa: nuorten näkemyksiä perheen perustamisesta sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta. *Nuorisobarometri 2019*, 135-156.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp, Booky.fi. E-kirja.
- McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. 2009. A Meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*.
- Perry-Jenkins, M., Goldberg, A., Pierce, C. & Sayer, A. 2007. Shift work, role overload and the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 69, 123-138.
- Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni, T-M., Perttula, P., Alanko, T. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. Luettu 28.3.2021: <http://www.psykologia.fi/uusin-numero/236-artikkelit-uusin-numero/keskustelua/903-etatyö-koronaepidemian-hallitsemisessa-seka-vaikutukset-työhyvinvointiin-ja-toiden-sujumiseen>
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2014. Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S. (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. Tampere: Juvenes Print.
- Shockley, K., Clark, M., Dodd, H. & King, E. 2021. Work-family strategies during COVID-19: examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106, 15-28.
- Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. *Perhebarometri: työ ja perhe ne yhteen sopii?* Helsinki: Väestöliitto ry.

- THL. 2021a. Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 8.2.2021: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta>
- THL. 2021b. Tilannekatsaus koronaviruksesta. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 8.2.2021: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta>
- Tietosuoja 2021. Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Luettu 3.3.2021: <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Tilastokeskus. 2018. Työvoimatutkimus: perheet ja työ vuonna 2018. Helsinki: tilastokeskus.
- Vaziri, H., Casper, W., Wayne, J. & Matthews, R. 2020. Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105, 1073–1087.
- WHO. 2020. Coronavirus disease (CoVID-19). World Health Organization. Luettu 8.2.2021: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- WHO. 2021. WHO coronavirus Disease (COVID-19) dashboard. World Health Organization. Luettu 8.2.2021: <https://covid19.who.int/>
- Yle. 2020. Hallitus sulkee koulut, rajojen sulkemisen valmistelu aloitetaan - Yle seurasi hetki hetkeltä. Uutinen, Yle, 16.3.2020. Luettu 8.2.2021: <https://yle.fi/uutiset/3-11259549>