

Työn ja perheen välinen vuorovaikutus vauvaperheissä

Kristiina Kankkunen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Monografiamuotoinen

Kevätlukukausi 2023

Kasvatustieteen laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kankkunen, Kristiina. 2023. Työn ja perheen välinen vuorovaikutus vauvaperheissä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 51 sivua.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää esikoisvauvaperheiden vanhempien työn ja perheen välistä vuorovaikutusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkittavina ilmiöinä olivat työ-perhe-rikastus ja -konflikti sekä perhe-työ-rikastus ja -konflikti. Tavoitteena oli löytää vuorovaikutusta edistäviä ja hankaloittavia tekijöitä, jotta vauvaperheiden vanhempia voitaisiin tukea työn ja perheen yhteensovittamisessa heidän tarvitsemallaan tavalla.

Tämän tutkielman aineistona oli CopaGloba -tutkimushankkeen kyselyaineisto, josta lopulliseen analyysiin päätyi 196 vauvaperheen vanhempaa. Tutkimus toteutettiin määrällisin menetelmin, ja analyysimenetelminä käytettiin keskiarvojen vertailua, monimuuttujaista varianssianalyysiä sekä hierarkkista regressioanalyysiä.

Tutkimus osoitti vauvaperheiden vanhempien kokevan jossain määrin enemmän rikastusta kuin konflikteja työn ja perheen välillä. Naiset kokivat miehiä enemmän työ-perhe-rikastusta, kun taas miehet kokivat naisia enemmän työ-perhe-konflikteja. Tutkimukseen valituista taustamuuttujista iällä, työidentiteetillä, perheidentiteetillä, henkisellä tuella sekä konkreettisella avulla löytyi yhteys työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Regressioanalyyseissä käytetty malli pystyi selittämään vaihtelua sekä työ-perhe-rikastuksen että perhe-työ-rikastuksen kohdalla tilastollisesti merkitsevästi.

Asiasanat: vauvaperhe, työ, konflikti, rikastus, määrällinen tutkimus

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	2
1 JOHDANTO	4
2 TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN VUOROVAIKUTUS	7
2.1 Konflikti ja rikastus työn ja perheen vuorovaikutuksessa	7
2.2 Konflikti ja rikastus aikaisemmissa tutkimuksissa	9
2.2.1 Konfliktin ja rikastuksen aiheuttajia ja niiden seurauksia	9
2.2.2 Sukupuolen vaikutus työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa	12
2.2.3 Lapsen iän merkitys	13
3 TUTKIMUKSEN TAVOITE	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1 Tutkimusaineisto	17
4.2 Muuttajat	18
4.2.1 Taustamuuttajat	18
4.2.2 Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavat muuttajat	19
4.2.3 Työn ja perheen vuorovaikutusta ennustavat muuttajat	21
4.3 Aineiston analyysi	23
4.4 Eettiset ratkaisut	25
5 TULOKSET	28
5.1 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus tutkittavien kokemana	28
5.2 Naisten ja miesten välisiä eroja rikastuksen ja konfliktin kokemisessa	29
5.3 Rikastukseen ja konfliktiin vaikuttavia tekijöitä	30
6 POHDINTA	35
6.1 Konfliktin ja rikastuksen kokeminen vauvaperheiden vanhemmilla	35
6.2 Työn ja perheen vuorovaikutusta ennustavia tekijöitä	38
6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset	40
6.4 Tutkimuksen hyödyt ja jatkotutkimusmahdollisuuksia	42
Lähteet	44

1 JOHDANTO

Yhä useampi ihminen Suomessa joutuu tasapainottelemaan työn ja perhe-elämän välillä. Vuoden 2022 lokakuussa Suomen työllisyysaste oli 74,3 %, joka on 2,6 prosenttiyksikköä korkeampi vuoteen 2021 verrattuna (Työvoimatutkimus, 2022). Lisäksi vuosien 2018 ja 2020 välisenä aikana alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyys on noussut jopa 79,2 prosenttiin (Työvoimatutkimus, 2020).

Työllisyysasteen nousemisen lisäksi esimerkiksi etätyö on lisääntynyt vuoden 2020 pandemian seurauksena (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Etätyö voi heikentää työn ja kodin välisiä rajoja, kun työtä tehdään kotiympäristössä. van der Lippe ja Lippényi (2018) selvittivät tutkimuksessaan etätyön vaikutusta työ-perhe-konfliktiin ja huomasivat, että se on yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriidan kokemuksiin. Toisaalta osa työntekijöistä kokee, että etätyön mahdollisuus helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista, kun töiden lomassa on mahdollista suorittaa kotitöitä tai hoitaa lasta (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 70; Delanoeije ym., 2019).

Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää, minkälaiset tekijät yhdessä vaikuttavat työn ja perheen välisen tasapainon heikkenemiseen ja mitkä edistävät tasapainoa ja tuottavat rikastusta. Tutkimuksen kohteena ovat noin 1,5-vuotiaiden esikoislusten vanhemmat, jotka ovat vauvan tulon, ja sitä myötä perheen laajenemisen jälkeen siirtyneet takaisin työelämään. Kun tunnetaan elämäntilanteiden yhdistämistä helpottavia tekijöitä, vauvaperheitä ja ylipäättään työntekijöitä voidaan tukea oikealla tavalla työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Kahden elämäntilanteen yhdistäminen voi olla hankalaa varsinkin, jos molemmat niistä koetaan itselle tärkeiksi. Etenkin vauvaperheiden vanhemmat kokevat siirtymävaiheen, jossa työelämään suhtautuminen saattaa muuttua vanhemmaksi tullessa: aikaisemmin hyvinkin työorientoituneet ihmiset voivat löytää uuden tarkoituksen vanhemmuudesta ja työstä tulee vain väline toimeentulon saamiseksi (Närvi, 2014, s. 194). Närvin (2014; s. 101-102, 126-127)

mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen voi tuottaa enemmän stressiä varsinkin naisilla, jos he eivät haluaisikaan palata vielä työelämään toimeentulon sitä vaatiessa. Toisaalta hän tuo myös esille sen, kuinka osa naisista voi haluta töihin aikaisemmin kuin mitä työmarkkinat sitä mahdollistavat.

Etenkin nuorempien lasten kohdalla vanhemmat kokevat, että lapsi (perhe) vaikuttaa työssäkäyntiin esimerkiksi niin, että vanhemman on oltava vapaalla, vähennettävä työtuntejaan tai muutettava työtehtäviään (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 61). Nämä perheestä tulevat vaatimukset yhdistettynä työn vaatimuksiin ja stressoreihin vaikuttavat sairauspoissaolojen määrään (Sabbath ym., 2012). Vanhempien työn ja perheen ristiriidat sekä korkeat työn vaatimukset voivat epäsuorasti vanhemman itsesäätelyressurssien kautta vaikuttaa myös lapsen hyvinvointiin (Ohu ym., 2019). Työn ja perheen väliset ristiriidat eivät siis pelkästään tarkoita ajallisia menetyksiä toisella elämänalueella, vaan ne vaikuttavat myös merkittävästi työntekijöiden psykologiseen hyvinvointiin (Abubakar, 2017).

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu suhteellisen paljon erilaisista näkökulmista. Sekä suomalaisissa että ulkomaalaisissa tutkimuksissa etenkin työajan vaikutus ja sen merkitys elämänalueiden vuorovaikutukseen on ollut kiinnostuksen kohteena (ks. Tammelin ym., 2017; Sevón ym., 2016; Kecklund ym., 2017; Nijp ym., 2013). Lisäksi on tutkittu esimerkiksi konfliktin ja rikastuksen yhteyttä terveyskäyttäytymiseen ja psykologiseen hyvinvointiin (Moen ym., 2013; Carlson ym., 2011; Abubakar, 2018) sekä työ- ja perhetyytyväisyyteen (Carlson ym., 2014). Useissa tutkimuksissa tavoitteena on ollut löytää syy-seuraussuhteita ja ajallisia muutoksia. Lahelma ja kumppanit (2005) ovat selvittäneet työn ja perheen välisten konfliktien taustatekijöitä erikseen naisilla ja miehillä. He ovat ottaneet huomioon mahdollisen siirrännän sekä työstä perheeseen että perheestä työhön.

Myös tässä pro gradu -tutkielmassa pyritään etsimään eroja naisten ja miesten välillä sekä työ-perhe että perhe-työ-konfliktin suhteen. Kuitenkin erona Lahelman ja kumppaneiden (2005) tutkimukseen tässä valittiin tarkasteluun myös rikastus, jota on mahdollista vertailla konfliktiin. Työn ja

perheen yhteensovittamista on monissa muissakin tutkimuksissa käsitelty vain joko rikastuksen tai konfliktin näkökulmasta, mutta ei yhdessä. Tämä tutkimus pyrkiikin tutkimaan aihetta samanaikaisesti molemmista näkökulmista ja selvittämään sitä, onko konfliktin ja rikastuksen taustalla erilaisia vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi tavoitteena on selvittää missä määrin vauvaperheiden vanhemmat kokevat ristiriitoja tai rikastusta työn ja perheen välillä. Vaikka työn ja perheen yhteensovittamista onkin jo aikaisemmissa tutkimuksissa tutkittu perheellisiltä työntekijöiltä, joilla on lapsia, pelkästään vauvaperheisiin keskittyviä tutkimuksia on vähän tai ei juuri yhtään.

Työn ja perheen välinen vuorovaikutus on ollut etenkin Jyväskylän yliopistossa tutkimuksien kohteena, ja aiheesta on tehty useita pro gradu -tutkielmia (ks. Annola & Välimäki, 2014; Parpala, 2021; Lehesvuori, 2000; Nieminen, 2012) sekä väitöskirja (ks. Moazami-Goodarzi, 2017). Aikaisempiin tutkielmiin verrattuna tämä tutkimus tuo uutta näkökulmaa erityisesti vauvaperheiden vanhempien työn ja perheen vuorovaikutuksesta, ja ottaa tarkasteluun myös naisten ja miesten väliset erot. Lisäksi tässä tutkimuksessa pyritään mallintamaan työn ja perheen välistä konfliktia ja rikastusta useampien muuttujien avulla, kuin mitä aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty.

2 TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN VUOROVAIKUTUS

Työn ja perheen vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä, kuinka nämä kaksi elämäneluetta - työelämä ja perhe-elämä - vaikuttavat toisiinsa. Ihmisten elämäntilanteella on vaikutusta siihen, kuinka työ ja perhe on mahdollista yhdistää. Esimerkiksi työajalla, asumismuodolla, lapsien määrällä, omien vanhempien iällä ja työpaikalla voi olla vaikutusta elämänelueiden vuorovaikutuksessa. Demerouti, Peeters ja van der Heijden (2012) tuovat esimerkiksi esille, kuinka elämänvaihe, eli ihmisen ikä, voi vaikuttaa saatavilla oleviin resursseihin ja kohdistuviin paineisiin: vanhemmiten resurssit, kuten autonomia työssä, kasvavat ja vaatimukset, kuten työmäärä ja työn vaativuus, pienenevät, jolloin työn ja perheen väliset konfliktit vähenevät.

Tässä tutkimuksessa työllä tarkoitetaan mitä tahansa ansiotyötä riippumatta siitä, työskenteleekö henkilö määräaikaisesti vai vakituisesti, täyttä päivää vai osa-aikaisesti. Lisäksi opiskelu lasketaan tässä tutkielmassa työksi, jotta naisia ei karsiutuisi liikaa pois aineistosta. Työelämä voi eri tavoin vaikuttaa perhe-elämään osallistumiseen. Työ voi esimerkiksi ennustamattomien ja vaikeiden työaikojen kautta vähentää perheen kanssa vietettyä aikaa (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 66). Toisaalta työajat voivat myös yleisesti uuvuttaa ja viedä voimat pois, jolloin perheen kanssa ei jaksakaan viettää aikaa töiden jälkeen (Sevón ym., 2016). Tasapainoilu eri elämänelueiden välillä voi olla hankalaa, ja ihmisten tavoitteena onkin usein tasapainon löytäminen työn ja perhe-elämän välille. Tasapaino syntyy, kun koetaan riittävää suoriutumista ja tyytyväisyyttä molemmilla elämänelueilla, tai vähintäänkin sillä elämänelueella, joka koetaan itselle tärkeämmäksi.

2.1 Konflikti ja rikastus työn ja perheen vuorovaikutuksessa

Sekä konflikti että rikastus muuttavat työn ja perheen välistä tasapainoa. Tällaisessa tilanteessa puhutaan **siirrännästä** (spillover) eli toinen elämänelue,

kuten työ, vaikuttaa kotona perheessä toimimiseen. Siirräntää voi tapahtua työstä kotiin, jolloin puhutaan työ-perhe-konfliktista tai työ-perhe-rikastuksesta, tai kotoa töihin, jolloin taas puhutaan perhe-työ-konfliktista tai perhe-työ-rikastuksesta (Bakker & Demerouti, 2013). Tässä tutkimuksessa vuorovaikutusta tarkastellaan kaikkien edellä mainittujen neljän yhteyden kautta: työ-perhe-konflikti ja -rikastus sekä perhe-työ-konflikti ja -rikastus. Kun tässä tutkimuksessa puhutaan yleisesti työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta, viitataan sekä työstä perheeseen että perheestä työhön tapahtuvaan mahdolliseen siirräntään.

Siirräntän yhteydessä puhutaan myös **risteämisestä** (crossover), jolla tarkoitetaan toisen puolison roolien vaikuttamista koko perheeseen tai puolisoon (Bakker & Demerouti, 2013). Omat roolit eivät siis välttämättä vaikuta vain itseensä, vaan myös muihin. Esimerkiksi Sevónin ja kumppaneiden (2016) tutkimuksessa naiset toivat esille, kuinka erityisesti työajat tuntuivat kuormittavan heidän itsensä lisäksi koko perhettä.

Puhuttaessa **konfliktista** tarkoitetaan eri elämänalueiden roolien ristiriitaisuutta eli toisen roolin (esimerkiksi työ) paineet vaikeuttavat toisen roolin (perhe) suorittamista (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhausin ja Beutellin (1985) teoriaa työn ja perheen välisistä konflikteista voidaan kutsua roolistressiteoriaksi (Jain & Nair, 2013). Kyseessä on siis negatiivisen kuormituksen siirtyminen elämänalueelta toiselle.

Konflikti voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: ajalliseen konfliktiin, kuormituksesta johtuvaan konfliktiin sekä käyttäytymiseen perustuvaan konfliktiin (Greenhaus & Beutell, 1985; Kecklund ym., 2017). Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan ajallisessa konfliktissa toisen roolin vaatimat aikapaineet tekevät toiseen rooliin osallistumisen hankalaksi, kun taas kuormituksesta johtuvassa konfliktissa kahden roolin välillä syntyy ristiriita roolien aiheuttaman kuormituksen, esimerkiksi stressin, takia. Heidän viimeisimpänä esittelemä käyttäytymiseen perustuva konflikti on ollut tutkimuksissa vähiten esillä, ja siinä toisen roolin käyttäytymisen vaatimukset

eroavat toisen roolin vaatimuksista, mikä tarkoittaa sitä, että henkilö ei voi käyttäytyä samalla tavalla töissä ja kotona.

Työn ja perheen välinen **rikastus** toimii vastakohtana konfliktille, mutta siinäkin on kyseessä rooliteoria – ei kuitenkaan roolistressiteoria. Työn ja perheen välistä rikastusta tapahtuu, kun toisen roolin tuottamat resurssit hyödyttävät ja parantavat toisen roolin suorittamista (Greenhaus & Powell, 2006). Kyseessä on siis resurssien siirtyminen elämänalueelta toiselle. Greenhaus ja Powell (2006) esittelevät viisi resurssia, jotka voivat siirtyä roolista toiseen ja tuottaa rikastusta: taidot ja tiedot, sosiaalinen pääoma, joustavuus, materia ja henkiset ja fyysiset resurssit, kuten itseluottamus. Heidän mukaansa kyseiset resurssit lisäävät tehokkuutta siinä roolissa, jossa ne on saavutettu, mutta voivat siirtyä toiseen elämänalueeseen tuottaen lisähyötyjä.

Rikastusta on tutkittu selkeästi konflikteja vähemmän. Erityisesti Greenhausin ja Powellin (2006) teorian pohjalta rikastusta on kuitenkin lähdetty tutkimaan laajemmin (esimerkiksi Dunn & O'Brien, 2013; Selander ym., 2012; Lapierre ym., 2018), ja siksi se toimii myös tämän tutkimuksen teoriapohjana. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin keskittyä etenkin rikastusta tuottaviin tekijöihin, joka aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu tärkeäksi tutkimuskohteeksi (Moazami-Goodarzi, 2017; Dunn & O'Brien, 2013).

2.2 Konflikti ja rikastus aikaisemmissä tutkimuksissa

2.2.1 Konfliktin ja rikastuksen aiheuttajia ja niiden seurauksia

Työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu etenkin siitä näkökulmasta, että näiden elämänalueiden yhdistäminen voi olla hankalaa. Jo nuoret kokevat työn kuormittavan heitä henkisesti, jos työn ja vapaa-ajan välinen raja tuntuu epäselvältä (Lindroos ym., 2020). Selander, Ruuskanen ja Anttila (2012) tutkivat kolmannen sektorin työntekijöitä ja saivat selville, että he kokevat muita työntekijöitä enemmän ongelmia työn ja perheen välillä. Syynä voi olla kolmannen sektorin työn vaatimukset, etenkin työajat ja niiden tuottama kiire

(Selander ym., 2012). Tässä nousee esille epätyypillisten työaikojen vaikutus työntekijään sekä ajan tuottama kuormitus.

Työn ja perheen välisiä konflikteja aiheuttavat esimerkiksi epätyypilliset työajat (Tammelin ym., 2017; Carlson ym., 2011; Lehesvuori, 2000), todellisten työtuntien määrän eroaminen halutuista työtunneista (Lu, 2011) sekä ylipäättään pitkät työpäivät (Allen ym., 2020; Cooklin ym., 2016) ja korkeat vaatimukset töissä (Allen ym., 2020; Beham ym., 2020; Pluut ym., 2022). Myös riittämätön tuki esimiehiltä voi lisätä vaikeuksia työn ja perheen yhdistämisessä (van der Lippe & Lippényi, 2018).

Tekijöitä, jotka taas helpottavat työn ja perheen yhdistämistä ja lisäävät rikastuksen kokemuksia, ovat työn kontrolli (Nijp ym., 2012; Jain & Nair, 2013), autonomia, riittävä aika työn teolle, perhettä tukeva työkuulttuuri (Jain & Nair, 2013; Lapierre ym., 2018; Beham ym., 2020) sekä mahdollisuus joustaviin työaikoihin (Chen ym., 2018). Näiden lisäksi esimerkiksi kehittävät työkokemukset ja itseluottamus voivat tuottaa rikastusta (Carlson ym., 2019). Yksi tekijä kuitenkin tuntuu nousevan esiin lähes jokaisessa työn ja perheen vuorovaikutusta käsittelevässä tutkimuksessa, ja se on tuki. Tuki sekä työkavereilta, esimieheltä sekä läheisiltä koetaan yhdeksi tärkeimmäksi yhteensovittamista helpottavaksi tekijäksi (Lapierre ym. 2018; Jain & Nair, 2013; Carlson ym., 2019; Hartikainen 2010; Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 70; Allen ym., 2014; Narayanan & Savarimuthu, 2013; Darcy & McCarthy, 2007; Norling & Chopik, 2020).

Tutkimuksissa on saatu myös selville siirrännän risteämistä, eli jos toinen pariskunnan osapuoli kokee työ-perhe-konflikteja, sitä suuremmalla todennäköisyydellä myös toinen kokee vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa (Gali Cinamon ym., 2007). Tällainen yhteys on löydetty myös positiivisten tunteiden siirtymisessä: etenkin naisten työtyytyväisyys lisää perhetyytyväisyyttä niin hänellä itsellään, kuin myös hänen puolisoillaan (Dunn & O'Brien, 2013).

Työn ja perheen välistä konfliktia on lisäksi tutkittu pitkittäistutkimuksessa, jossa on saatu selville perhe-työ-konfliktin yhteys

myöhempään vähentyneeseen työtyytyväisyyteen sekä lisääntyneeseen työperhe-konfliktiin (Kinnunen ym., 2010). Konflikteilla voi siis olla pidempiaikainen vaikutus työntekijän hyvinvointiin, etenkin negatiivinen vaikutus henkiseen hyvinvointiin (Abubakar, 2018). Samanlainen pitkittäisvaikutus on löydetty myös esimerkiksi henkisen hyvinvoinnin ja perheen rikastuksen välillä, sillä hyvinvoiva ihminen kokee enemmän positiivista siirrääntää elämänalueiden välillä (Semerci & Volery, 2019).

Rikastus ei ole pelkästään haluttu lopputulos työn ja perheen yhteensovittamisen välillä, vaan se voi myös toimia välittävänä tekijänä. Se tuottaa esimerkiksi työtyytyväisyyttä (Chen ym., 2018; Semerci & Volery, 2019), tyytyväisyyttä omaan parisuhteeseen ja perheeseen (Carlson ym., 2019) sekä parempaa mielenterveyttä (Semerci & Volery, 2019). Rikastus lisää myös etenkin isien lämpimyyttä lasta kohtaan, eli auttaa heitä toimimaan parempina vanhempina (Cooklin ym., 2016). Ristiriidat työn ja perheen välillä voivat taas aiheuttaa negatiivista käyttäytymistä parisuhteessa (Pluut ym., 2022).

Tutkimuksissa työn ja perheen vuorovaikutusta on lähestytty myös persoonallisuuden ja mielenterveyden kautta. Esimerkiksi tunnollisuudella ja emotionaalisella vakaudella on positiivinen yhteys työn ja perheen välisen rikastuksen kokemiseen (Semerci & Volery, 2019). Toisaalta esimerkiksi vauvaperheiden vanhemmat, joilla on taipumusta kiintymysahdistukseen, kokevat muita vanhempia enemmän työn ja perheen välisiä konflikteja (River ym., 2019). Konflikteja voivat kokea enemmän myös työntekijät, jotka ovat muita luottavaisempia, sillä työpaikan stressitekijät vaikuttavat heihin muita herkemmin (Pluut ym., 2022). Ihmisluonteeseen liittyen Moazami-Goodarzi (2017) on saanut selville, että ne työntekijät, jotka pyrkivät yhdistämään työn ja perheen heille sopivalla tavalla, kokevat vähemmän konflikteja ja enemmän rikastusta, verrattuna niihin työntekijöihin, jotka haluaisivat pitää elämänalueet täysin erillisinä toisistaan.

Sorsa ja Rotkirch (2020, s. 69) tuovat tutkimuksessaan esille, että suomalaiset kokevat muita pohjoismaalaisia enemmän työn ja perheen yhteensovittamista vaikeuttavia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi

epätyypilliset työajat, pitkittyneet työpäivät ja työmatkat sekä uuvuttava työ (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 69). Jotta suomalaisten työntekijöiden hyvinvoinnista voitaisiin pitää huolta, on selvitettävä mitkä tekijät lisäävät tyytyväisyyttä työn ja perheen yhteensovittamisessa ja mitkä tekijät toisaalta vähentävät konflikteja työn ja perheen välillä. Näin työpaikoilla on mahdollista kehittää työkuulttuuria, joka tukee työn ja perheen yhteensovittamista ja mahdollistaa tehokkaan työskentelyn.

2.2.2 Sukupuolen vaikutus työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa

Tutkimuksissa on todettu naisten ja miesten kokevan työn ja perheen välisiä konflikteja ja rikastusta eri määrissä, mutta myös laadullisesti eri lailla. Tammelinin ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa naiset kokivat ylipäättään enemmän kuormitukseen perustuvaa konfliktia kuin miehet. Lisäksi Kalliath ja kumppanit (2011) ovat saaneet selville, että naisten konfliktit ovat yleisimmin perhe-työ-konflikteja, eli perhe-elämän tekijät vaikuttavat negatiivisesti heidän työntekoonsa. Miehillä tämä tilanne on päinvastainen, ja he kokevat työn vaikuttavan enemmän perheeseen, kuin perheen työhön (Kalliath ym., 2011). Maiden eroavilla kulttuureilla tuntuu olevan selkeää vaikutusta sukupuolten välisiin eroihin. Edellä on esitetty tutkimus, jossa naiset kokevat miehiä yleisemmin perhe-työ-konflikteja, mutta Kinnunen ja kumppanit (2010) saivat suomalaisessa tutkimuksessaan vastakkaisen tuloksen, jossa miehet kokivat naisia enemmän sekä työ-perhe että perhe-työ-konflikteja.

Naisille työn ja perheen yhteensovittamisessa tärkeä työresurssi on työyhteisön tuki (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 66). Samanlainen tuen merkitys nousee esille myös vauvaperheen vanhemmilla (Narayanan & Savarimuthu, 2013), ja koska naiset toimivat usein lapsen pääasiallisena hoitajana (Närvi, 2014, s. 138), voisi olettaa tuen olevan äideille erityisen tärkeää. Dunn ja O'Brien (2013) löysivät tutkimuksessaan yhteyden naisen positiivisen työkokemuksen ja perhetyytyväisyyden välillä. Samassa tutkimuksessa naisen työtyytyväisyys myös vaikutti naisen puolisoon lisäten hänen tyytyväisyyttään perhe-elämään. Tutkimuksessa samanlaista yhteyttä ei kuitenkaan löytynyt miesten työn ja

naisten tyytyväisyyden välillä (Dunn & O'Brien, 2013). Jostain syystä siis naisten rikastus vaikuttaa positiivisesti myös puolison kokemaan tyytyväisyyteen.

Sukupuolten erot rikastuksen kokemisessa vaihtelevat arvoiltaan erilaisissa maissa. Sukupuoli tasa-arvoisemmissa maissa naiset kokevat miehiä enemmän työ-perhe-rikastusta, eli sukupuolella on yhteys rikastuksen kokemiseen (Beham ym., 2020). Ruppannerin (2013) mukaan vaatimusten kasvaessa naiset ovat kuitenkin miehiä herkempiä kokemaan sekä työ-perhe että perhe-työ-konflikteja. Tutkimuksessa esitettyjä vaatimuksia ovat esimerkiksi työstressi ja -paine, työmäärä töissä ja kotona sekä tyytymättömyys.

2.2.3 Lapsen iän merkitys

Työn ja perheen vuorovaikutusta tutkittaessa perheellä voidaan usein tarkoittaa lähes mitä tahansa perhemuotoa yksinasumisesta suurperheeseen ja yksinhuoltajuuteen. Perhemuoto oletettavasti vaikuttaa siihen, kuinka työtä ja perhettä on mahdollista yhdistää, ja etenkin lapsen iällä on tutkimuksissa löydetty yhteyksiä siihen, millaista tukea vanhemmat tarvitsevat konfliktien ehkäisemiseksi (ks. Narayanan & Savarimuthu, 2013).

Ruppanner (2013) löysi tutkimuksessaan yhteyden lapsen nuoren iän ja vanhempien perhe-työ-konfliktien välillä. Vanhemmat siis kokevat enemmän perheen vaikeuttavan työasioita, kun heillä on alle 6-vuotias lapsi (Ruppanner, 2013). Lisäksi pienten lasten vanhemmat, joilla on taipumusta kiintymysahdistukseen, voivat kokea enemmän syyllisyyttä ollessaan erossa lapsestaan, jolloin työ-perhe-konflikteja syntyy enemmän (River ym., 2019).

Eräässä amerikkalaisessa tutkimuksessa, jossa tutkittiin synnyttäneiden äitien paluuta työelämään, saatiin selville, että etenkin työsuhdeturva tuottaa rikastuksen kokemuksia, kun taas epätyypilliset työajat olivat yhteydessä korostuneeseen työn ja perheen väliseen ristiriitaan (Carlson ym., 2011). Vauvaperheiden vanhemmilla korostuu selkeästi muita enemmän tuen tarve niin työkavereilta, omalta perheeltä että myös esimiehiltä (Darcy & McCarthy, 2007; Narayanan & Savarimuthu, 2013; Allen ym., 2014). Lisäksi lapsen ollessa alle kouluikäinen äidin lisääntynyt osallistuminen työhön on yhteydessä työn ja

perheen välisiin konflikteihin (Narayanan & Savarimuthu, 2013). Kun lapset vanhenevat ja siirtyvät kouluun, tuen merkitys vähenee ja ainoastaan vanhempien työmäärällä sekä koetulla stressillä on vaikutusta (Darcy & McCarthy, 2007; Narayanan & Savarimuthu, 2013).

Allen ja kumppanit (2014) tutkivat palkallisten vapaiden vaikutusta pienten lasten vanhempien konfliktien kokemiseen. Heidän tutkimuksessaan etenkin mahdollisuus pidempään sairauslomiin oli yhteydessä vähentyneeseen ajalliseen ja kuormitukseen perustuvaan perhe-työ-konfliktiin sekä vähentyneeseen kuormituksesta johtuvaan työ-perhe-konfliktiin. Tutkimuksen tuloksissa tulee myös selkeästi esille työpaikan perhettä tukevan kulttuurin merkitys työn ja perheen toimivassa vuorovaikutuksessa: organisaatioissa, joissa oli vähemmän perhettä tukeva kulttuuri, vanhemmat kokivat enemmän ajallisia konflikteja huolimatta maksullisten vapaiden mahdollisuudesta (Allen ym., 2014).

3 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaiset tekijät tuottavat työn ja perheen välistä rikastusta ja minkälaiset tekijät vähentävät konflikteja vauvaperheissä, joissa esikoislapsi on noin 1,5-vuotias. Mahdollisina selittävinä tekijöinä testattiin työaika ja -muotoa, henkistä ja konkreettista sosiaalista tukea, työidentiteettiä ja perheidentiteettiä sekä parisuhteen kestoa. Tarkoituksena oli löytää tekijöitä, jotka edistävät rikastuksen kokemuksia eli estävät konfliktien syntymistä työn ja perheen välillä.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Missä määrin vauvaperheen vanhemmat kokevat työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvää rikastusta ja konflikteja?
2. Onko naisten ja miesten välillä eroja rikastuksen ja konfliktin kokemisessa?
3. Onko vauvaperheiden vanhempien työajalla, työmuodolla, sosiaalisella tuella, identiteetillä ja parisuhteen kestolla yhteyttä
 - a. työ-perhe-rikastukseen
 - b. perhe-työ-rikastukseen
 - c. työ-perhe-konfliktiin
 - d. perhe-työ-konfliktiinkun ikä, koulutus ja sukupuoli on vakioitu?

Vaikka tämä tutkimus on määrällinen tutkimus, en asettanut tutkimuskysymysten rinnalle erillisiä hypoteeseja. Metsämuurosen (2005, s. 33) mukaan hypoteesien tarkoituksena on asettaa ennakko-oletuksia siitä, mikä tutkimuksen tulos tulee olemaan, ja ne asetetaan aikaisempien tutkimustulosten perusteella. Tutkimuksissa hypoteeseja testataan ja niiden totuudenmukaisuus halutaan varmistaa (Metsämuuronen, 2005, s. 49). Tässä tutkimuksessa pyrin löytämään regressioanalyysin avulla tuloksia siitä, mitkä muuttujat yhdessä ovat vaikuttamassa rikastuksen ja konfliktin kokemiseen. Vaikka yksittäisille muuttujille olisi mahdollista asettaa hypoteeseja aikaisemman teorian pohjalta,

en pystyisi asettamaan hypoteeseja koko mallille. Lisäksi aikaisempien tutkimusten pohjalta en pystyisi asettamaan hypoteeseja erityisesti vauvaperheille. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli siis löytää vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin, jonka jälkeen tuloksia on vertailtu aikaisempiin tutkimustuloksiin.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusaineisto

Tämän tutkimuksen aineisto on alkujaan kerätty ”Yhteisvanhemmuuteen oppimassa: Vertaileva pitkittäistutkimus yhteisvanhemmuuden rakentumisesta vanhemmuuteen siirtymävaiheessa” -tutkimushanketta varten. Kyseinen hanke on Jyväskylän yliopiston, Jyväskylän ammattikorkeakoulun sekä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteisesti toteuttama. Hankkeesta käytetään lyhyemmin nimeä CopaGloba, ja sen on rahoittanut Suomen Akatemia. Tutkimushankkeessa keskityttiin yhteisvanhemmuuteen ja sen muovaantumiseen sekä odotuksiin pitkittäistutkimuksen keinoin. Aineistoa on kerätty haastatteluilla, mobiilipäiväkirjoilla ja kyselyillä Suomessa, Japanissa ja Portugalissa ennen vauvan syntymää sekä syntymän jälkeen (CopaGloba). Tässä tutkimuksessa käytettiin kuitenkin vain Suomessa kerättyä viimeisen vaiheen kyselyaineistoa, kun esikoisvauva on noin 1,5-vuotias.

Kokonaisuudessaan viimeiseen kyselyyn vastasi 275 vanhempaa, joissa seitsemää tapausta lukuun ottamatta kyseessä on pariskunnan molemmat osapuolet. Tässä tutkimuksessa aineistosta jätettiin ulkopuolelle ne vanhemmat, jotka ovat eläkkeellä, perhevapaalla, työttömänä tai he ovat vastanneet omaan tilanteeseensa ”muu, mikä?”, jolloin heille ei ole esitetty tässä tutkimuksessa tärkeitä kysymyksiä työn ja perheen vuorovaikutuksesta. Lisäksi tutkimuksesta jätettiin pois yksi vastaaja, joka ei toisen kyselyn aikana ollut enää yhdessä lapsen toisen vanhemman kanssa. Henkilö jätettiin pois, jotta parisuhteen pituutta ja sen mahdollista vaikutusta voidaan mitata tutkimuksessa. Yksi henkilö jäi myös pois analyysistä, sillä hän koki sukupuolekseen jonkin muun kuin naisen tai miehen. Tässä tutkimuksessa keskitytään naisiin ja miehiin, jotta tuloksia on mahdollista verrata aikaisempiin tutkimustuloksiin. Karsinnan jälkeen vastaajia jäi jäljelle 196. Taulukossa 1 on esitetty taustamuuttujien jakautuminen tämän tutkimuksen aineistossa.

Taulukko 1. Taustamuuttujien jakautuminen aineistossa (N=196).

		n	%
Ikä odotusvaiheessa (n=196)	20-24-vuotiaat	11	5,6
	25-29-vuotiaat	67	34,2
	30-34-vuotiaat	83	42,3
	35-39-vuotiaat	32	16,3
	40-44-vuotiaat	3	1,5
Sukupuoli (n=196)	Nainen	81	41,3
	Mies	115	58,7
Koulutus (n=196)	Ei korkeakoulututkintoa	47	24,0
	Korkeakoulututkinto	149	76,0

4.2 Muuttajat

4.2.1 Taustamuuttajat

Ikä. Ikää on kysytty tutkimushankkeessa vain ensimmäisessä kyselyssä, jolloin vanhemmat ovat vielä odottaneet lasta. Tässä tutkimuksessa iästä puhuttaessa tarkoitetaan siis vanhempien odotusajan ikää. Ikä kysyttiin vuosien tarkkuudella. Taulukossa 1 vanhempien iät on esitetty luokkina, mutta analyysissä hyödynnetään ikää jatkuvana muuttujana eli käytetään vanhempien ilmoittamia vuosia. Vaikka ikä onkin oikeasti vanhempien odotusajan ikä, ei sitä tätä tutkimusta varten lähdetty muuttamaan vauvavaiheen iäksi, sillä ikä on kysytty jokaiselta tutkittavalta samaan aikaan ja he ovat suhteessa toisiinsa yhä saman ikäisiä.

Sukupuoli. Sukupuolella on monissa aikaisemmissa tutkimuksissa ollut vaikutusta siihen, miten työn ja perheen vuorovaikutus koetaan. Tästä johtuen se on valittu yhdeksi taustamuuttujaksi, jotta sen vaikutus muihin muuttujiin voidaan vakioda ja testata. Tutkimushankkeessa sukupuolen vaihtoehtoja olivat "nainen", "mies" ja "muu", joista tässä tutkimuksessa analysoidaan vain naisia ja miehiä. Näin tutkimuksen tuloksia voidaan verrata aikaisempiin tuloksiin.

Sukupuolesta muodostettiin dummy-muuttuja, jolloin arvo 0 merkitsee naista ja arvo 1 miestä.

Koulutus. Koulutusta selvitettiin CopaGloba-hankkeessa jakamalla eri koulutusasteet seitsemään luokkaan. Vastausvaihtoehdot olivat "ei suoritettua tutkintoa", "ylioppilastutkinto", "ammattikoulu tai muu ammatillinen tutkinto", "ylioppilastutkinto ja ammattikoulu tai muu ammatillinen tutkinto", "alempi korkeakoulututkinto (kandi tai AMK)", "ylempi korkeakoulututkinto (maisteri tai YAMK)" ja "lisenssiaatin- tai tohtoritutkinto". Omaa tutkimustani varten koulutusluokat koodattiin kaksiluokkaiseksi muuttujaksi: Ei korkeakoulututkintoa ja korkeakoulututkinnon suorittaneet. Korkeakoulututkinnon suorittaneisiin sisältyy niin alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä lisenssiaatin- ja tohtoritutkinnon suorittaneet. Tutkimukseen valikoituneet vanhemmat ovat keskimäärin suhteellisen korkeasti kouluttautuneita, sillä jopa 76 %:lla on korkeakoulututkinto.

4.2.2 Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavat muuttujat

CopaGloba-hankkeen kyselyssä on sovellettu aikaisempia valmiita mittareita. Väittämät rikastuksesta ovat Carlsonin ja kumppaneiden (2006) mittarista ja väittämät konflikteista taas Carlsonin, Kacmarin ja Williamsin (2000) mittarista.

Työ-perhe-rikastus ja -konflikti. Työ-perhe vuorovaikutusta selvitettiin hankkeen kyselyssä kahdeksalla erilaisella väittämällä. Tehtävänantona oli arvioida "miten työsi heijastuu perhe-elämääsi tällä hetkellä". Väittämistä neljä koski työn ja perheen välistä konfliktia, jota selvitettiin esimerkiksi väittämällä "työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin" ja "työpaineitten vuoksi olen joskus kotiin tullessani liian stressaantunut tehdäkseni asioita, joista nautin". Loput neljä väittämää kuvasivat rikastusta. Esimerkkejä rikastusta selvittävistä väittämistä ovat esimerkiksi "työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta

olen parempi kumppani/perheenjäsen” ja ”työni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi kumppani/perheenjäsen”. Väittämiin vastattiin 7-portaisella Likert-asteikolla, jossa arvo 1 on ”täysin eri mieltä”, arvo 4 on ”siltä väliltä” ja arvo 7 on ”täysin samaa mieltä”.

Tätä tutkimusta varten neljästä konfliktia selvittävästä väittämästä muodostettiin summamuuttuja työ-perhe-konflikti (WFC) ja rikastusta kuvaavista väittämistä muodostettiin oma summamuuttujansa työ-perhe-rikastus (WFE). Työ-perhe-konfliktin Cronbachin alfa on 0,781 ja työ-perhe-rikastuksen summamuuttujan Cronbachin alfa on 0,831. Yli 0,6 Cronbachin alfa-arvoa pidetään hyvänä (Jokivuori & Hietala, 2015), joten työ-perhe-konfliktin ja -rikastuksen väittämien voidaan sanoa mittaavan hyvin haluttuja asioita, eikä mitään väittämistä tarvinnut poistaa kummastakaan summamuuttujasta. Minkä tahansa väittämän poistaminen olisi myös pienentänyt Cronbachin alfa-arvoja.

Perhe-työ-rikastus ja -konflikti. Samoin kuin työstä perheeseen tapahtuvaa vuorovaikutusta, myös perheestä työhön tapahtuvaa vuorovaikutusta selvitettiin kyselyssä kahdeksalla väittämällä. Konfliktia mittaavia väittämiä oli neljä, joista yksi esimerkki on ”perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä”. Myös rikastusta selvitettiin neljällä väittämällä. ”Perhe-elämäni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä” ja ”perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä” ovat esimerkkejä rikastusta selvittävästä väittämistä kyselyssä. Vastaajat arvioivat väittämiä 7-portaisella Likert-asteikolla, jossa arvo 1 on ”täysin eri mieltä”, arvo 4 on ”siltä väliltä” ja arvo 7 on ”täysin samaa mieltä”.

Kuten työ-perhe vuorovaikutusten kohdalla tehtiin, myös tässä näistä kahdeksasta muuttujasta luotiin kaksi erillistä summamuuttujaa: perhe-työ-rikastus (FWE) ja perhe-työ-konflikti (FWC). Konflikti summamuuttujan Cronbachin alfa-arvo on 0,781 ja rikastus summamuuttujan arvo 0,821, mikä merkitsee sitä, että väittämät mittaavat hyvin haluttuja asioita, eli tässä

tapauksessa perhe–työ-rikastusta ja -konfliktia. Mitään alkuperäisistä väittämistä ei ollut tarpeen poistaa tutkimusanalyysiä varten.

4.2.3 Työn ja perheen vuorovaikutusta ennustavat muuttujat

Työsuhdemuoto. Työsuhdetta kysyttiin tutkimushankkeessa kysymyksellä ”Onko nykyinen työsuhteesi kokoaikainen vai osa-aikainen?” Osa-aikaisuudella tarkoitetaan työsuhteita, joissa työntekijät työskentelevät alle 30 tuntia viikossa. Työsuhteen muuttuja on kaksiluokkainen: 0 = kokoaikainen ja 1 = osa-aikainen.

Työaika. Työaika määrittää tutkimuksessa sen, onko tutkittavilla ”säännöllinen päivätyö” vai ”epättyypillinen työ”. Työajalla voi olla vaikutusta joustamisen mahdollisuuksiin, ja sen myötä se voi joko helpottaa tai vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista. Kuten työsuhteen muuttuja myös työajan muuttuja on koodattu dummy-muuttujaksi: 0 = säännöllinen päivätyö ja 1 = epättyypillinen työ.

Identiteetti. Identiteetti jaetaan tässä tutkimuksessa työidentiteettiin ja perheidentiteettiin. Molempia muuttujia kartoitettiin kyselyssä kahdella väittämällä: ”minua pidetään hyvin työkeskeisenä”, ”panostin suuresti työhöni” ja ”minua pidetään hyvin perhekeskeisenä”, ”panostan suuresti perhe-elämään”, jotka on suomennettu Kossekin ja kumppaneiden (2012) luomasta mittarista. Väittämiin on vastattu 5-portaisella Likert-asteikolla, jossa arvo 1 on ”täysin eri mieltä”, arvo 3 on ”ei samaa eikä eri mieltä ja arvo 5 on ”täysin samaa mieltä”. Näistä ei muodostettu yhteistä identiteettisummamuuttujaa, vaan ne pidettiin erillisinä, sillä esimerkiksi perhekeskeisyys ei tarkoita, etteikö henkilö panostaisi myös työelämään. Väittämistä luotiin siis kaksi summamuuttujaa: perheidentiteetti ja työidentiteetti. Cronbachin alfa työidentiteettimuuttujalla on 0,600 ja perheidentiteetillä 0,747. Työidentiteetin kohdalla arvo on siinä rajoilla,

sopivatko väittämät summamuuttujaksi, mutta tätä tutkimusta varten arvon koettiin olevan riittävä.

Parisuhteen kesto. Parisuhteen pituutta kysyttiin tutkimushankkeen kyselylomakkeessa vuosien tarkkuudella. Pituus vaihtelee 1 ja 16 vuoden välillä, ja pariskuntien yhdessäolon keskiarvo on 6,5 vuotta. Yhdeltä vastaajalta puuttui tieto parisuhteen pituudesta, joten hänen vastaustaan käsiteltiin puuttuvana tietona.

Sosiaalinen tuki. Sosiaalinen tuki oli hankkeen kyselyssä jaettu kahteen osioon: henkiseen tukeen ja konkreettiseen apuun. Molempia selvitettiin kyselyssä samalla tavalla, mutta omina erillisinä kysymyksinään. Kysymyksenä toimi ”Missä määrin saat tarvittaessa henkistä tukea/konkreettista apua vanhemmuuteesi seuraavilta tahoilta?” Kyselyssä esitellyt tahot ovat ”sukulaiset”, ”ystävät”, ”naapurit”, ”työ-/opiskelukaverit”, ”samassa elämäntilanteessa olevat” sekä ”muu, mikä?”. Jokaiselta taholta saatavaa tukea arvioitiin neliportaisella asteikolla: ”ei koske minua”, ”en lainkaan”, ”jossain määrin” ja ”riittävästi”. Tätä tutkimusta varten tuen vaihtoehto ”muu, mikä?” jätettiin pois analyysistä, sillä yli 90 % vastaajista ei vastannut tähän kohtaan mitään kummankaan tuen kohdalla, joten ei koettu tarpeelliseksi lähteä koodaamaan muutamia avovastauksia mukaan tähän tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa sosiaalista tukea joko saadaan tai ei saada. Sosiaalisen tuen tahot, ”sukulaiset”, ”ystävät”, ”naapurit”, ”työ-/opiskelukaverit” sekä ”samassa elämäntilanteessa elävät” yhdistettiin summamuuttujiksi erikseen henkiselle tuelle ja konkreettiselle avulle. Summamuuttujia varten neliportaisen asteikon muuttujat koodattiin dummy-muuttujiksi eli kahta arvoa saaviksi muuttujaksi 0 ja 1. Vastausvaihtoehdot ”ei koske minua” ja ”en lainkaan” koodattiin arvolle 0, jolloin vastaajat eivät koe saavansa tukea esitellyltä taholta. Vaihtoehdot ”jossain määrin” sekä ”riittävästi” koodattiin arvolle 1, mikä tarkoittaa sitä, että vastaajat saavat tukea taholta. Näin luoduissa summamuuttujissa lähellä nollaa (0) oleva arvo merkitsee sitä, että vastaaja ei saa

lähes miltään taholta tukea, kun taas lähempänä yhtä (1) oleva arvo merkitsee sitä, että vastaaja saa lähes jokaiselta taholta sosiaalista tukea.

Sosiaalisesta tuesta muodostui siis kaksi summamuuttujaa: henkinen tuki sekä konkreettinen apu. Henkisen tuen Cronbachin alfaksi saatiin 0,662 ja konkreettisen avun Cronbachin alfaksi 0,661. Molempien muuttujien kohdalla "naapurit" tahon poistaminen olisi hieman lisännyt luotettavuutta, mutta Cronbachin alfa-arvot olivat jo kaikkien viiden tahon kanssa tarpeeksi luotettavat, joten "naapurit" taho jätettiin mukaan summamuuttujiin.

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 28-ohjelmalla. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, missä määrin vauvaperheiden vanhemmat ylipäättään kokevat työ-perhe-rikastusta ja -konflikteja sekä perheyö-rikastusta ja -konflikteja. Tätä kysymystä selvitettiin tarkastelemalla muuttujien keskiarvoja.

Toisessa tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää mahdollisia naisten ja miesten eroja rikastuksen ja konfliktin kokemisessa. Tässä tutkimuksessa ryhmien välisiä eroja analysoitiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA). Varianssianalyysissä Boxin M testi sai arvon, joka on suurempaa kuin 0.05, mikä tarkoittaa sitä, että riippuvien muuttujien kovarianssimatriisit olivat yhtä suuret ja testin tulosta luettiin Wilks' Lambda riviltä. MANOVA:n avulla voidaan selvittää sitä, onko valittujen ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä ero valitun selitettävän muuttujan osalta (Metsämuuronen, 2005, s. 725). Sen käyttöä tässä tutkimuksessa perustelee se, että selitettäviä muuttujia on useita. MANOVA voi myös yksittäisiä varianssianalyysyjä paremmin tuoda esille mahdollisia eroja ryhmien välillä (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 286).

Varianssianalyysin yhtenä edellytyksenä on, että tutkimuksen havainnot ovat riippumattomia toisistaan (Metsämuuronen, 2005, s. 727). Tämän tutkimuksen osallistujien joukossa on pariskuntia, jolloin ryhmät eivät välttämättä tosiasiaa täytä vaadittua kriteeriä. Jokainen vastaaja on kuitenkin

vastannut kyselyyn itsenäisesti, joten tätä tutkimusta varten oletetaan, että ryhmät ja havainnot ovat tarpeeksi toisistaan riippumattomia. Varianssianalyysin toisena edellytyksenä on havaintojen normaalijakautuneisuus tutkimuksen eri ryhmissä (Metsämuuronen, 2005, 727), joten ennen lopullista analyysiä tarkasteltiin kaikkien riippuvien muuttujien normaalijakautuneisuutta erikseen naisilla ja miehillä. Muuttujat täyttivät vaatimukset normaalijakautuneisuudesta. Tämän jälkeen varianssianalyysit suoritettiin SPSS-ohjelmalla erikseen työ-perhe-konfliktille, työ-perhe-rikastukselle, perhe-työ-konfliktille ja perhe-työ-rikastukselle.

Kolmas tutkimuskysymys pyrki selvittämään valittujen muuttujien - työajan, työmuodon, sosiaalisen tuen, identiteetin ja parisuhteen keston - yhteyttä sekä työ-perhe-rikastukseen ja -konfliktiin että perhe-työ-rikastukseen ja -konfliktiin. Tätä tutkimuskysymystä selvitettiin tässä tutkimuksessa hierarkkisen regressioanalyysin keinoin. Regressioanalyysi mahdollistaa sen, että valittujen muuttujien seasta löydetään selitettävään muuttujaan yhteydessä olevia tekijöitä (Metsämuuronen, 2005, s. 660). Hierarkkinen regressioanalyysi valittiin siitä syystä, että sen avulla etenkin sukupuolen vaikutusta, sekä koulutuksen ja iän vaikutusta voidaan vakioida. Riippumattomina muuttujina ovat siis sukupuoli, ikä, koulutus, työaika, työmuoto, henkinen tuki ja konkreettinen apu, työidentiteetti ja perheidentiteetti sekä parisuhteen kesto. Riippuvina muuttujina ovat työ-perhe-rikastus, työ-perhe-konflikti, perhe-työ-konflikti ja perhe-työ-rikastus. Jokaista riippuvaa muuttujaa analysoitiin erillisen regressioanalyysin avulla.

Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 2. Korrelaatioiden perusteella voidaan jo ennakoida etenkin henkisen tuen mahdollista vaikutusta rikastuksen kokemisessa. Lisäksi esimerkiksi perhe-työ-rikastus sekä työ-perhe-rikastus korreloivat keskenään tilastollisesti merkitsevästi, joten voidaan olettaa, että rikastusta koettaessa voidaan useissa tilanteissa puhua kokonaisvaltaisesta rikastuksesta, sillä positiivista siirräntää tapahtuu samanaikaisesti työstä perheeseen sekä perheestä työhön. Molemmat rikastuksen muuttujat myös

korreloivat negatiivisesti konflikti muuttujien kanssa, joka merkitsee sitä, että rikastuksen kokeminen vähentää konfliktien kokemista.

4.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia noudattaen (TENK, 2021). Lähdeviitteet on merkitty tarkasti toisten tuotoksia kunnioittaen, jotta plagiointia ei synny. Lisäksi tutkimuksen vaiheet on kirjoitettu vaiheittain selkeästi ja rehellisesti, jolloin tutkimus olisi mahdollista toteuttaa samalla tavalla uudestaan toisenkin tutkijan toimesta. Tarkka analyysin ja tulosten kirjoittaminen lisää tutkimuksen reliabiliteettia (Vilkka, 2021, *Tutkimusetiikka*).

Jyväskylän yliopiston tutkimuseettinen toimikunta on antanut CopaGloba-hankkeelle puoltavan arvion tutkimuseettisessä ennakoarvioinnissa. Aineiston tietosuojailmoitus on lisäksi hoidettu jo hankkeen toimesta ennen aineiston keräämistä. Tutkittaville on myös lähetetty tiedote hankkeesta, jossa heidän oikeutensa on tuotu esille. Kyselyyn osallistuminen on ollut vapaaehtoista, se ei tuottanut haittaa osallistujille ja tutkittavat oli vakuutettu (ks. CopaGloba). Edellä mainitut tekijät pitävät huolen siitä, että tutkittavien oikeuksista on tehty näkyviä ja niistä pidetään kiinni.

Tässä tutkimuksessa käsitellään muutamia henkilötietoja taustamuuttujina, sukupuolta, ikää sekä koulutusta. Henkilöt on kuitenkin aineistossa pseudonymisoitu. Tämä tarkoittaa sitä, että heille on oman nimen sijasta annettu oma koodi, josta heitä on mahdotonta tunnistaa ilman lisätietoja (Tietoarkisto, ei pvm.). Tämän tutkimuksen tekijällä ei ole pääsyä kyseisiin lisätietoihin, joten aineiston havainnot ovat täysin tunnistamattomissa. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole myöskään esitellä yksittäisiä havaintoja, vaan tulokset ovat koko aineistosta saatuja, jolloin tulostenkaan perusteella ei voida yhdistää henkilöitä ja vastauksia.

Tutkimusaineisto on valmis aineisto yliopiston tutkimushankkeen kyselystä, ja aineiston hallussapitoa varten on tehty sopimus. Tutkimuksen aineistoa säilytetään tietosuojajärystyä vain yliopiston tarjoamalla salasanalla

suojatulla U-aseamalla. Tämän tutkimuksen aineistoon on pääsy vain tutkimuksen tekijällä itsellään, ja saatu aineisto poistetaan kokonaisuudessaan tutkimuksen päätyttyä.

Taulukko 2. Muuttujien väliset korrelaatiot (N=196).

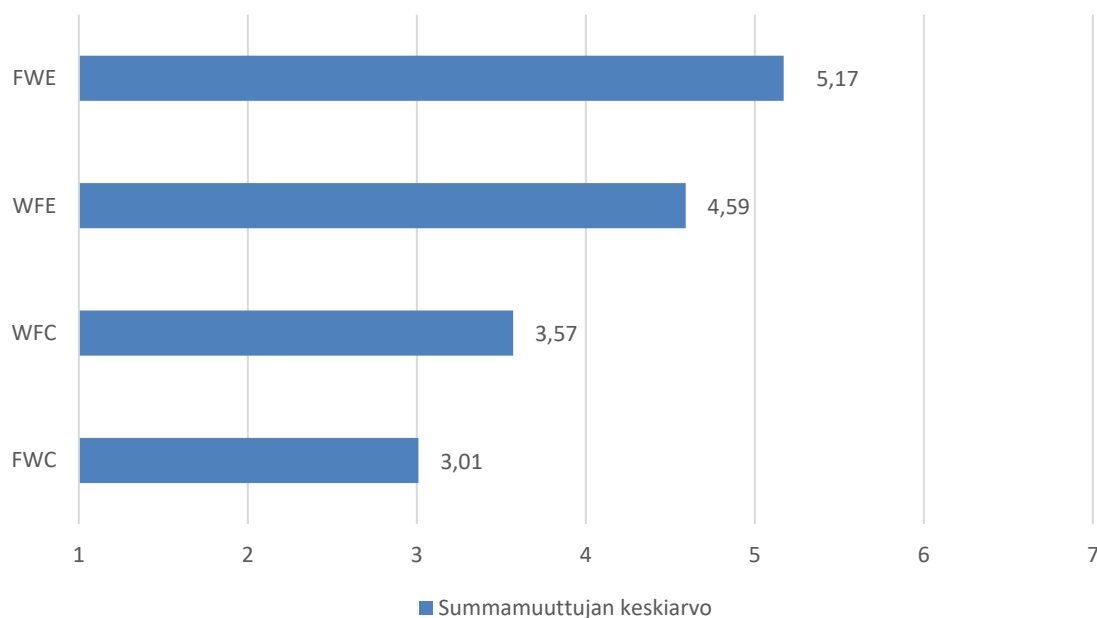
Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. WFC	1.00													
2. WFE	-0.30***	1.00												
3. FWC	0.32***	-0.12	1.00											
4. FWE	-0.15*	0.42***	-0.27***	1.00										
5. Työidentiteetti	0.14	0.22**	0.02	0.11	1.00									
6. Perheidentiteetti	-0.05	0.05	-0.15*	0.49***	0.11	1.00								
7. Henkinen tuki	-0.04	0.29***	-0.13	0.40***	0.02	0.16*	1.00							
8. Konkreettinen apu	-0.12	0.15*	-0.11	0.29***	0.09	0.27***	0.48***	1.00						
9. Sukupuoli	0.16*	-0.22**	0.03	-0.12	-0.04	0.12	-0.15*	-0.05	1.00					
10. Työsuhde	-0.11	0.04	-0.02	0.05	-0.09	-0.11	0.02	-0.01	-0.34***	1.00				
11. Työaika	0.13	0.03	0.06	0.002	0.03	0.03	0.00	0.08	0.06	0.10	1.00			
12. Koulutus	-0.10	0.09	-0.04	0.06	-0.14	-0.04	0.20**	-0.09	-0.18*	0.09	-0.23**	1.00		
13. Parisuhteen kesto	-0.02	-0.02	0.03	0.02	0.05	-0.03	-0.03	0.07	-0.06	0.16*	-0.11	0.15*	1.00	
14. Ikä odotusvaiheessa	0.08	-0.15*	0.12	-0.21**	-0.08	-0.06	0.01	-0.06	0.17*	-0.08	0.06	0.10	0.21**	1.00

Huom. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

5 TULOKSET

5.1 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus tutkittavien kokemana

Vauvaperheiden työ-perhe-rikastuksen keskiarvo oli 4.59 (kh=1.24), työ-perhe-konfliktin keskiarvo 3.57 (kh=1.30), perhe-työ-rikastuksen keskiarvo 5.17 (kh=1.06) ja perhe-työ-konfliktin keskiarvo oli 3.01 (kh=1.21). Keskiarvojen perusteella vauvaperheiden vanhemmat kokivat siis ylipäätään eniten perhe-työ-rikastusta ja toiseksi eniten työ-perhe-rikastusta. Rikastusta koettiin keskimäärin ”jossain määrin” eli vanhemmat kokivat työn ja perheen tukevan toisiaan enemmän, kuin mitä ne aiheuttivat ristiriitoja. Konfliktien osalta vauvaperheiden vanhemmat kokivat hieman enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia kuin perhe-työ-konfliktia. Keskiarvot on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Työn ja perheen vuorovaikutusten summamuuttujien keskiarvot.

5.2 Naisten ja miesten välisiä eroja rikastuksen ja konfliktin kokemisessa

Monimuuttujaisen varianssianalyysin mukaan naisten ja miesten välillä oli eroja rikastuksen ja konfliktin kokemisessa ($F(4, 191)=3.01, p=0.019, \text{osittais-}\eta^2=0.06$). Ryhmät, eli naiset ja miehet, erosivat toisistaan sekä työ-perhe-konfliktin ($F(1, 194)=5.12, p=0.025, \text{osittais-}\eta^2=0.03$) että työ-perhe-rikastuksen ($F(1, 194)=9.657, p=0.002, \text{osittais-}\eta^2=0.05$) kokemisen suhteen. Eroja ei kuitenkaan löytynyt perhe-työ-konfliktin ($F(1, 194)=0.215, p=0.643, \text{osittais-}\eta^2=0.001$) tai perhe-työ-rikastuksen ($F(1, 194)=2.763, p=0.098, \text{osittais-}\eta^2=0.01$) kokemuksissa.

Taulukossa 3 on esitetty naisten ja miesten keskiarvot ja keskihajonnat kaikkien riippuvien muuttujien suhteen. Tulosten perusteella miehet kokivat naisia enemmän työ-perhe-konfliktia, kun taas naiset kokivat miehiä enemmän työ-perhe-rikastusta. Keskiarvot eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi perhe-työ vuorovaikutuksissa.

Taulukko 3. Naisten ja miesten keskiarvot ja keskihajonnat.

	Naiset		Miehet	
	ka	kh	ka	kh
WFC	3.32	0.14	3.74	0.12
WFE	4.91	0.14	4.36	0.11
FWC	2.96	0.14	3.04	0.11
FWE	5.32	0.12	5.06	0.10

Huom. ka=keskiarvo, kh=keskihajonta

5.3 Rikastukseen ja konfliktiin vaikuttavia tekijöitä

Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset riippumattomien muuttujien yhteydestä työ-perhe-konfliktin kokemiseen on esitetty taulukossa 4. Malli ei kokonaisuudessaan pystynyt tilastollisesti merkitsevästi selittämään työ-perhe-konfliktin vaihtelua ($F(10, 168)=1.647, p=0.097$). Ensimmäisellä askeleella lisätyt taustamuuttujat - sukupuoli, koulutus ja ikä - eivät selittäneet tilastollisesti merkitsevästi työ-perhe-konfliktin vaihtelua ($F(3, 175)=2.434, p=0.067$) eikä mallin toisella askeleella lisätyt muuttujat lisänneet selityksastetta merkitsevästi ($F(7, 168)=1.298, p=0.254$). Ainoastaan konkreettinen apu sai tilastollisesti merkitsevän omavaikutuksen, joka tarkoittaa tässä tapauksessa sitä, että mitä useammalta taholta vanhemmat saivat konkreettista apua, sitä vähemmän he kokivat työ-perhe-konflikteja.

Taulukossa 5 on esitetty hierarkkisen regressioanalyysin tulokset työ-perhe-rikastuksen kohdalla. Työstä perheeseen siirtyvän rikastuksen kohdalla, malli pystyi tilastollisesti merkitsevästi selittämään rikastuksen vaihtelua ($F(10, 168)=3.727, p<0.001$). Jo ensimmäisellä askeleella taustamuuttujat pystyivät selittämään työ-perhe-rikastuksen vaihtelusta 7 % tilastollisesti merkitsevästi ($F(3, 175)=4.182, p=0.007$). Taustamuuttujista etenkin sukupuoli oli yhteydessä työ-perhe-rikastuksen kokemiseen: naiset kokivat hieman miehiä enemmän työ-perhe-rikastusta. Mallin toisen askeleen luoma muutos oli myös tilastollisesti merkitsevä ($F(7, 168)=3.363, p=0.002$) eli lisätyt muuttujat pystyivät nostamaan rikastuksen selityksastetta. Malli kokonaisuudessaan pystyi selittämään 18 % työ-perhe-rikastuksen vaihtelusta.

Mallin ensimmäisellä askeleella sukupuolella oli negatiivinen merkitsevä omavaikutus, mutta toisella askeleella lisätyt muuttujat hävittävät sen vaikutuksen. Tämä merkitsee sitä, että sukupuolella oli vähemmän vaikutusta, kun tarkastelussa oli useampia mahdollisia vaikuttajia. Riippumattomista muuttujista työidentiteetti ja henkinen tuki saivat positiiviset omavaikutukset. Mitä enemmän vanhempi siis koki itsensä työkeskeiseksi, sitä enemmän hän koki työ-perhe-rikastusta. Myös henkisen tuen saaminen useammalta taholta lisäsi rikastuksen kokemista työstä perheeseen.

Taulukko 4. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset riippumattomien muuttujien yhteydestä työ-perhe-konfliktin kokemisessa (N=196).

Riippumattomat muuttujat	Työ-perhe-konflikti	
	Ensimmäinen askel	Toinen askel
	β	β
Sukupuoli	0.13	0.11
Koulutus	-0.10	-0.09
Ikä	0.08	0.06
Työidentiteetti		0.11
Perheidentiteetti		-0.001
Henkinen tuki		0.10
Konkreettinen apu		-0.18*
Työsuhde		-0.07
Työaika		0.12
Parisuhteen kesto		0.03
R^2	0.04	0.089
ΔR^2		0.254

Huom. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selityksasteen muutos

Taulukko 5. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset riippumattomien muuttujien yhteydestä työ-perhe-rikastuksen kokemisessa (N=196).

Riippumattomat muuttujat	Työ-perhe-rikastus	
	Ensimmäinen askel	Toinen askel
	β	β
Sukupuoli	-0.17*	-0.12
Koulutus	0.09	0.13
Ikä	-0.14	-0.12
Työidentiteetti		0.23**
Perheidentiteetti		-0.03
Henkinen tuki		0.23**
Konkreettinen apu		0.02
Työsuhde		-0.01
Työaika		0.07
Parisuhteen kesto		-0.02
R^2	0.067	0.182
ΔR^2		0.115**

Huom. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selityksasteen muutos

Samoin kuin työ-perhe-konfliktin kohdalla, perhe-työ-konfliktia ei pystytty selittämään hierarkkisessa regressioanalyysissä muodostetun mallin avulla ($F(10, 168)=1.03$, $p=0.42$) eivätkä taustamuuttujat pystyneet selittämään konfliktin vaihtelua merkitsevästi ($F(3, 175)=1.531$, $p=0.208$). Malli ja sen tulokset on esitetty taulukossa 6. Mikään riippumaton muuttuja ei saanut merkitsevää omavaikutusta. Kaikista eniten perhe-työ-konfliktia pystyi kuitenkin selittämään ikä ensimmäisellä askeleella ($p=0.087$).

Taulukko 6. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset riippumattomien muuttujien yhteydestä perhe–työ-konfliktin kokemisessa (N=196).

Riippumattomat muuttujat	Perhe–työ-konflikti	
	Ensimmäinen askel	Toinen askel
	β	β
Sukupuoli	0.06	0.08
Koulutus	0.02	0.03
Ikä	0.13	0.10
Työidentiteetti		0.03
Perheidentiteetti		-0.13
Henkinen tuki		-0.06
Konkreettinen apu		-0.03
Työsuhde		-0.005
Työaika		0.08
Parisuhteen kesto		0.005
R^2	0.026	0.058
ΔR^2		0.032

Huom. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selityksasteen muutos

Viimeisenä mallia testattiin perhe–työ-rikastuksen kohdalla. Tulokset on esitetty taulukossa 7. Kokonaisuudessaan malli pystyi selittämään perhe–työ-rikastuksen vaihtelusta jopa 40 %. Selityksaste oli merkitsevä $F(10, 168)=11.367$, $p < 0.001$). Myös jo ensimmäinen askel itsessään pystyi selittämään rikastuksen vaihtelua merkitsevästi ($F(3, 175)=6.815$, $p < 0.001$), mutta tässä vaihtelusta pystyttiin selittämään vain 11 %. Toisen askeleen tuoma muutos oli siis yhtä lailla merkitsevä ($F(7, 168)=12.029$, $p < 0.001$).

Iällä oli vahva negatiivinen omavaikutus molemmilla mallin askeleilla: nuoremmat kokivat vanhempia enemmän perhe–työ rikastusta. Iän omavaikutus ei muuttunut suuresti toiselle askeleelle mentäessä, joten muut tekijät eivät

pystyneet poistamaan sen vaikutusta. Kuitenkin iän lisäksi toisella askeleella myös perheidentiteetti sekä henkinen tuki saivat tilastollisesti merkitsevät omavaikutukset. Mitä enemmän vanhempi koki olevansa perhekeskeinen ja mitä useammalta taholta hän sai henkistä tukea, sitä enemmän hän myös koki perhe-työ-rikastusta.

Taulukko 7. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset riippumattomien muuttujien yhteydestä perhe-työ-rikastuksen kokemisessa (N=196).

Riippumattomat muuttujat	Perhe-työ-rikastus	
	Ensimmäinen askel	Toinen askel
	β	β
Sukupuoli	-0.08	-0.07
Koulutus	0.03	0.03
Ikä	-0.30***	-0.24***
Työidentiteetti		0.02
Perheidentiteetti		0.45***
Henkinen tuki		0.28***
Konkreettinen apu		-0.02
Työsuhde		0.04
Työaika		0.009
Parisuhteen kesto		0.06
R^2	0.105	0.404
ΔR^2		0.299***

Huom. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selityksasteen muutos

6 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää työn ja perheen vuorovaikutusta vauvaperheen vanhemmilla. Tutkimuksessa haettiin vastauksia siihen, missä määrin vanhemmat kokevat rikastusta ja konflikteja työn ja perheen välillä, ja onko sukupuolten välillä eroja työn ja perheen vuorovaikutuksen kokemuksissa. Viimeisimpänä selvitettiin myös niitä taustatekijöitä, jotka ovat yhteydessä vauvaperheiden vanhempien työ-perhe-rikastukseen ja -konfliktiin sekä perhe-työ-rikastukseen ja -konfliktiin.

6.1 Konfliktin ja rikastuksen kokeminen vauvaperheiden vanhemmilla

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulosten perusteella vauvaperheiden vanhemmat kokivat keskimäärin enemmän rikastusta kuin konflikteja. Tulos on positiivinen, sillä voisi uskoa, että jos pienten lasten vanhemmat kokevat työn ja perheen tukevan toisiaan edes jossain määrin enemmän kuin mitä ne ovat ristiriidassa keskenään, lapsen kasvattaminen työn ohella ei ole liian kuormittavaa. Närvin (2014, s. 178) mukaan vanhemmat pyrkivät välttämään ylitöitä ja töiden tuomista kotiin. Vaikuttaa siis siltä, että vanhemmat pyrkivät aktiivisesti itse välttämään konflikteja työn ja perheen välillä, ja se voi olla yksi syy siihen, miksi rikastusta koetaan ristiriitoja enemmän. Tulosten perusteella vanhemmat myös kokivat perheen vaikuttavan positiivisemmin työelämään kuin toisinpäin. Ehkä lapsen saaminen ja kasvattaminen tuottaa vanhemmille uusia taitoja ja tietoja, jotka hyödyttävät heitä myös työelämässä. Taitojen siirtyminen elämänalueelta toiselle lisää rikastuksen kokemuksia, ja esimerkiksi Sevónin ja kumppaneiden (2016) tutkimuksessa etenkin naiset kertoivat työn lisäävän itseluottamusta ja sitä kautta vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa sitä lisäten. Tämä itseluottamus voi siirtyä myös perhe-elämän puolelle lisäten vanhemman luottamusta omista kyvyistään vanhempana.

Tutkimuksen tulos siitä, että työ aiheuttaa enemmän konflikteja perheessä, kuin perhe työssä tukee Lahelman ja kumppaneiden (2005) tutkimustuloksia. Tulokset tukevat täysin myös esimerkiksi Parpalan (2021) pro gradu -tutkielman tuloksia, jossa hän selvitti CopaGloba aineistoa hyödyntäen vauvaperheiden vanhempien kokemuksia konfliktista ja rikastuksesta vanhemmaksi-tulovaiheessa. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin saman tutkimushankkeen aineistoa lapsen ollessa noin 1,5-vuotias. Huolimatta elämänvaiheesta, vanhemmat ovat kokeneet eniten perhe-työ-rikastusta ja työ-perhe-rikastusta ja vähiten konflikteja. Tutkimustulokset siis tukevat toisiaan täysin näiden kokemusten osalta. Vauvan saaminen ei suuressa määrin näytä vaikuttavan rikastuksen ja konfliktin kokemiseen. Se miksi vauvaperheen vanhemmat sitten kokevat enemmän rikastusta, voi johtua esimerkiksi työssä lisääntyneestä jouston mahdollisuudesta, jonka Sorsa ja Rotkirch (2020, s. 46) tuovat artikkelissaan esille. Mahdollisuus joustaa työajoissa voi helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista ja sitä kautta vähentää konfliktien syntymistä.

Toisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, eroavatko naiset ja miehet rikastuksen ja konfliktin kokemisen suhteen. Tulosten mukaan miehet kokivat enemmän työ-perhe-konflikteja ja naiset taas kokivat enemmän työ-perhe-rikastusta. Eroja ei kuitenkaan löytynyt perhe-työ-konfliktin ja rikastuksen suhteen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia naisten ja miesten välisistä eroista. Kalliath ja kumppanit (2011) sekä Kinnunen ja kumppanit (2010) saivat tutkimuksissaan tätä tutkimusta vastaavia tuloksia siitä, että miehet kokevat naisia enemmän työ-perhe-konflikteja. Kuitenkin esimerkiksi Tammelinin ja kumppanien (2017) mukaan naiset kokevat ylipäättään enemmän kuormituksesta johtuvaa työ-perhe-konfliktia. He ovat tutkimuksessaan jakaneet konfliktin ajalliseen ja kuormituksesta johtuvaan konfliktiin. Tässä tutkimuksessa konfliktia käsitellään yhtenä kokonaisuutena, joka on voinut vaikuttaa tuloksiin. Lisäksi tässä tutkimuksessa saatu tulos siitä, että naiset ja miehet eivät eroa perhe-työ-konfliktin kokemisen suhteen poikkeaa aikaisemmista tutkimuksista (ks. Kalliath ym., 2011).

Rikastuksen liittyvä tulos siitä, että naiset kokevat enemmän työ-perhe-rikastusta, vastaa Behamin ja kumppaneiden (2020) tutkimustuloksia. Lisäksi Salmi ja Lammi-Taskula (2014, s. 43) tuovat tekstissään esille, kuinka äidit kokevat jaksavansa viettää enemmän aikaa lapsensa kanssa, kun he osallistuvat myös työelämään. Tämä voi osaltaan selittää tuloksia siitä, että naiset kokevat miehiä enemmän työ-perhe-rikastusta. Ehkä pieni "tauko" perhe-elämästä lisää jaksamista myös viettää laadukasta aikaa oman lapsen kanssa. Toisena mahdollisena selityksenä tuloksille on työn osa-aikaisuus. Kyselyyn vastanneista naisista jopa 24 prosenttia toimii osa-aikaisessa työsuhteessa, kun miehillä sama arvo on vain 4 prosenttia. Voi siis olla, että naisten on helpompi löytää aikaa perhe-elämälle kuin miesten, ja sitä kautta he kokevat työn vaikuttavan perhe-elämään positiivisemmin kuin miehet. Perhe-elämä koetaan vauvaperhevaiheessa tärkeänä, ja täysipäiväinen työ voi vaikeuttaa perheeseen osallistumista ja lisätä ristiriitoja työn ja perheen välillä.

Toisen tutkimuskysymyksen tuloksissa mielenkiintoista on se, että perhe-työ-konfliktin ja -rikastuksen suhteen ei löytynyt eroja naisten ja miesten välillä, vaikka työ-perhe vuorovaikutuksissa eroja löytyi. Ehkä esikoisvauvaperhevaiheessa perhe koetaan itselle tärkeänä ja lapsen elämässä halutaan olla läsnä, jolloin työn koetaan enemmän vaikuttavan perheeseen kuin toisin päin. Työ voi myös asettaa enemmän vaatimuksia työntekijöiden vapaa-ajan ja perheen suhteen, kuin mitä perhe asettaa työlle, varsinkin ylemmillä toimihenkilöillä. Tilastokeskuksen (2021, s. 49) mukaan miehiä on naisia enemmän ylempinä toimihenkilöinä ja johtotehtävissä. Tämä voi selittää sen, miksi sukupuolten välillä löytyi eroja juuri niissä tilanteissa, joissa työ vaikuttaa perheeseen: korkeampi asema työelämässä tuottaa useammilla miehillä ristiriitoja työn ja perheen välillä. Tuloksiin on myös voinut vaikuttaa miesten suurempi määrä naisiin verrattuna tämän tutkimuksen aineistossa.

6.2 Työn ja perheen vuorovaikutusta ennustavia tekijöitä

Toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen tulokset tukivat toisiaan: naiset kokivat miehiä enemmän työ-perhe-rikastusta. Sukupuolen vaikutus ei kuitenkaan pysty selittämään työ-perhe-rikastuksen kokemista, kun analyysissä on mukana muita muuttujia. Tulosten perusteella työidentiteetti sekä henkinen tuki pystyivät parhaiten selittämään työ-perhe-rikastusta, kun taas ikä, perheidenteetti ja henkinen tuki pystyivät selittämään perhe-työ-rikastusta. Valitut muuttujat eivät kuitenkaan pystyneet selittämään tilastollisesti merkitsevästi työ-perhe-konfliktia eivätkä perhe-työ-konfliktia. Ainoastaan konkreettinen tuki sai tilastollisesti merkitsevän omavaikutuksen työ-perhe-konfliktin selittäjänä. Tehdyn regressioanalyysin tulosten perusteella voidaan todeta, että sosiaalisella tuella on suuri merkitys työn ja perheen vuorovaikutuksessa: konkreettisella tuella on mahdollista vähentää ristiriitaa työstä perheeseen ja henkinen tuki selkeästi lisää rikastuksen kokemuksia. Nämä tulokset vastaavat Narayananin ja Savarimuthun (2013) tuloksia, joiden mukaan tuki vähensi äitien kokemia työ-perhe-konflikteja. Tuen merkitys on tullut esille myös Darcyn ja McCarthyn (2007) sekä Allenin ja kumppaneiden (2014) tutkimuksissa.

Tulos siitä, että riippumattomat muuttujat pystyvät regressioanalyysin mallissa selittämään jopa 40 prosenttia perhe-työ-rikastuksesta on kiinnostava. Ihmistieteissä pienemmätkin prosentit ovat merkittäviä, sillä kaikkeen kokemaamme vaikuttaa hyvin monet tekijät (Jokivuori & Hietala, 2015). Etenkin iän merkitys korostui perhe-työ-rikastuksen kokemisessa: nuoremmat vanhemmat kokivat vanhempia enemmän rikastusta. Tämä tulos on päinvastainen Lahelman ja kumppaneiden (2005) tutkimustulosten kanssa, sillä he saivat tutkimuksessaan selville, että ansiotyö aiheuttaa nuoremmilla työntekijöillä vaikeuksia perhe-elämän kanssa. Heidän tutkimuksessaan ei kuitenkaan ollut mukana pelkästään vauvaperheiden vanhempia.

Mitkä tekijät sitten edistävät nuorempien vanhempien työn ja perheen yhteensovittamista? Yksi syy ikäryhmien eroille voi olla työpäivän venyttäminen: Lindroos ja kumppanit (2020) saivat tutkimuksessaan selville, että

vanhemmat työntekijät pidentävät työpäiväänsä nuorempia todennäköisemmin. Työpäivän venyminen voi aiheuttaa ristiriidan tunnetta työn ja perheen välillä. Nuoremmat ihmiset myös kokevat työn ja perheen välisen rajan selkeämpänä ja heidän mielestään nämä kaksi elämänaluetta ovat hyvin tasapainossa suhteessa toisiinsa (Lindroos ym., 2020). Rajojen asettaminen on tärkeä taito nykyisessä työelämässä, sillä kuten Demerouti ja kumppanit (2014, 134) tuovat esille, töiden tekeminen kotona on nykyään helpompaa ja tavallisempaa, sillä työ ei enää aina ole riippuvainen sijainnista.

Iän saaman merkittävän omavaikutuksen myötä voi pohtia myös sitä, voisiko ikä vaikuttaa suoraan työpaikan luonteeseen. Ehkä vanhemmat työntekijät ovat jo pidempään olleet samassa työpaikassa, eivätkä aikaisemmin ole miettineet sitä, kuinka kyseinen työ ja työnantaja vaikuttavat perhe-elämään ja sen perustamiseen. Työn varmuuden ja jatkuvuuden takia työpaikkaa ei välttämättä haluta enää vaihtaa, vaikka se ei täysin pystyisikään vastaamaan perheen tarpeisiin. Kollmannin ja kumppaneiden (2020) mukaan nuoremmat työntekijät pitävät palkkaa tärkeämpänä kuin vanhemmat työntekijät. Voisiko siis olla, että nuoremmat vanhemmat ovat tyytyväisempiä työhönsä, vaikka palkan lisäksi työ ei mahdollistaisikaan esimerkiksi joustavuutta. Ehkäpä uusi perhe jopa motivoi nuorempia vanhempia työskentelemään rahallisen palkkion saamiseksi ja oman perheen elättämiseksi.

Työidentiteetillä oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus työ-perherikastuksen kokemisessa ja perheidentiteetillä löydettiin merkittävä omavaikutus perhe-tyo-rikastuksen kokemisessa. Nämä tulokset ovat yhteneviä Parpalan (2021) pro gradu -tutkimustulosten kanssa vanhempien kokemuksista vanhemmaksitulovaiheessa. Oli yllättävää, että vahvemmalla työ- tai perheidentiteetillä oli yhteyttä juuri rikastuksen kokemiseen. Voisi kuvitella, että esimerkiksi vahvempi perheidentiteetti ja perheeseen panostaminen tai toisaalta vahva työhön panostaminen loisi ristiriitaa työn ja perheen välille. Päinvastoin se selkeästi voi helpottaa työn ja perheen vuorovaikutusta. Voikin olla, että vahva identiteetti toisella elämänalueella auttaa henkilökohtaisten rajojen asettamista, jolloin esimerkiksi töitä ei viedä kotiin ja työn ulkopuolinen aika

voidaan käyttää perheen kesken. Ajankäyttö ja sitä myötä rajojen asettaminen koetaankin tärkeänä hyvinvointia lisäävänä tekijänä työn ja perheen vuorovaikutuksessa (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, s. 49).

Vastoin monia aikaisempia tutkimuksia (ks. Tammelin ym., 2017; Carlson ym., 2011; Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 66; Lahelma ym., 2005), tässä tutkimuksessa työajalla ei ollut yhteyttä rikastuksen tai konfliktin kokemisessa. Epäsäännöllinen työaika on useassa aikaisemmassa tutkimuksessa ollut konflikteja lisäävänä tekijänä, kun taas tässä tutkimuksessa se ei saanut merkitsevää yhteyttä minkään vuorovaikutuksen kohdalla. Voisiko siis olla, että vauvaperheiden vanhemmat jopa hyötyvät epätyypillisistä työajoista? Jos esimerkiksi toinen vanhempi työskentelee säännöllisessä päivätyössä ja toisen vanhemman työ vaatii iltavuoroja tai viikonloppuvuoroja, on mahdollista, että toinen vanhemmista on jatkuvasti kotona vauvan kanssa. Tällöin vanhemmat voivat kokea, ettei työajalla ole merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisessa, kun lapsen tarpeisiin pystytään vastaamaan yhteistyöllä. Jos myös esimerkiksi epätyypillistä työaikaa tekevä vanhempi pystyy jollain tavoin vaikuttamaan omien vuorojensa pituuteen ja ajankohtaan, voi sekin edistää työn ja perheen vuorovaikutusta.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Tämä tutkimus tuotti uutta tietoa vauvaperheiden vanhempien työn ja perheen yhteensovittamista vaikeuttavista sekä helpottavista tekijöistä. Yhtenä tutkimuksen vahvuuksista on samansuuntaisten tulosten saaminen erityisesti sukupuolen vaikutuksesta eri analyysimenetelmien avulla: sukupuolen merkitys työ-perhe-rikastuksen kokemisessa tuli esille sekä varianssianalyysin että regressioanalyysin tuloksissa. Tutkimuksessa on myös hyvä määrä tutkittavia, sillä Metsämuurosen (2005, s. 662) mukaisesti tämän tutkimuksen selittävien muuttujien määrän myötä tutkittavia tulisi olla vähintään 150.

Tässä tutkielmassa on kuitenkin myös muutamia tekijöitä, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin niitä rajoittaen tai heikentäen.

Ensinnäkin tutkimuksessa käytetty valmis kyselyaineisto on osittain rajannut mahdollisuuksia, koska esimerkiksi työaika olisi voinut selvittää tarkemmin viikoittaisia työtunteja kysyen. Tämä muutos olisi voinut lisätä työajan merkittävyyttä työn ja perheen vuorovaikutuksissa. Toisena mahdollisena tutkimuksen tuloksiin vaikuttavana tekijänä on naisten ja miesten epätasajakautuminen aineistossa. Määrällinen ero johtuu siitä, että tutkimukseen otettiin mukaan vain työssä olevat kyselyyn vastanneet vanhemmat, ja osa naisista ei ollut vielä palannut työelämään. Jos aineisto olisi kerätty tämän tutkimuksen vaatimusten perusteella, oltaisiin työssä olevia vauvaperheen vanhempia, sekä naisia että miehiä, voitu kerätä tasaisemmin aineistoa varten. Lisäksi tähän valikoituneet vanhemmat koostuivat pääosin pareista, mikä voi joissain tilanteissa johtaa muuttujien riippuvuuteen, kun vanhemmat elävät samoissa perheoloissa ja heillä on yhteinen lapsi. Jokainen vanhempi kuitenkin vastasi kyselyyn itsenäisesti, joten ei voida olla varmoja, onko tämän tutkimuksen aineistossa ollut riippuvuutta vai ei. Jatkotutkimuksia ajatellen tutkimuksissa voisi hyödyntää riippuvien otosten analyysimenetelmiä, jos aineistona on hyödynnetty parien vastauksia.

Vastaajien työasema on voinut myös vaikuttaa tämän tutkimuksen tuloksiin. Vastaajista osa oli opiskelijoita, ja opiskelu käsitettiin tässä tutkimuksessa työn tekona. Naisista noin 12 prosenttia ja miehistä vain 5 prosenttia toimi pääasiallisena opiskelijana kyselyn aikana. Tämä on voinut vaikuttaa siihen, miksi naiset ovat kokeneet enemmän työ-perhe rikastusta, sillä voi olla, että opiskelu on ollut joustavampaa, kuin muu työ. Naisilla lisäksi ylempänä toimihenkilönä toimiminen on tuottanut aikaisemmassa tutkimuksessa lisääntyntä kuormitusta ja sitä kautta konflikteja työn ja perheen välillä (Salmi & Närvi, 2017, s. 48). Tämän tutkimuksen vastaajista kuitenkin vain 12 prosenttia naisista toimi ylempässä asemassa, ja kun tätä verrataan alemman tason työntekijöihin, joita oli 73 prosenttia, on ero suuri. Kyselyyn vastanneista miehistä jopa 18 prosenttia toimi ylempässä toimihenkilöasemassa. Ylempi ammattiasema on selkeästi yhteydessä konflikteihin (Lahelma ym., 2005). Tietoa vastaajien työasemasta olisi voitu hyödyntää analysointivaiheessa.

Määrällisten tutkimusten tavoitteena on usein tuottaa tutkimuksen perusjoukkoon yleistettävää tietoa. Tämän tutkimuksen perusjoukkona on noin 1,5-vuotiaan esikoisvauvan vanhemmat Suomessa. Tutkimuksen tuloksia ei kuitenkaan välttämättä voida tässä tapauksessa yleistää koko perusjoukkoon, sillä otokseen valikoituneiden vastaajien koulutustaso on korkeampi kuin mitä se suhteessa on koko perusjoukossa. On mahdollista, että tutkimuksen tulokset olisivat olleet erilaisia, jos aineisto olisi koostunut tasaisemmin eri koulutustaustaisista vanhemmista.

Viimeisimpänä luotettavuuden vaikuttavana tekijänä on itsearviointiin perustuva aineisto. Jokainen vastaaja on itse omien kokemustensa mukaisesti vastannut kyselyyn. On siis mahdollista, että osa vastaajista on ymmärtänyt kysymyksen tai väitteen väärin tai muihin verrattuna eri tavoin. Tästä syystä tulokset eivät välttämättä jokaisen vastaajan kohdalla täysin kuvaa todellisuutta.

6.4 Tutkimuksen hyödyt ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että vauvaperhevaiheessa vanhemmat kokivat suhteellisesti hieman enemmän rikastusta kuin konflikteja työn ja perheen välillä. Tulos on positiivinen ja jopa yllättävä. Kuitenkin tuen merkittävän vaikutuksen vuoksi olisi edelleen tärkeää kehittää työpaikkojen tukijärjestelmiä niin, että työpaikka pystyisi tukemaan työntekijöitä heidän tarvitsemallaan tavalla. Tämä voisi mahdollisesti yhä lisätä rikastuksen kokemista. Tukea on osoitettava eri ikäisille työntekijöille eri tavoin, sillä eri ikäiset kokevat ristiriitoja ja rikastusta eriävissä määrin. Myös työpaikkojen positiivinen perhekuulttuuri voisi lisätä henkisen tuen kokemusta ja lisätä rikastuksen kokemuksia, joten siihen tulisi panostaa. Perhettä tukeva kulttuuri työpaikoilla vähentää konflikteja työn ja perheen välillä (Allen ym., 2014). On myös muistettava oman perheen, sukulaisten ja ystävien tuen tärkeys. Esikoisen vanhemmat hyötyvät monialaisesta tuesta.

Tämä pro gradu -tutkielma toi uutta näkökulmaa siihen, mitkä tekijät vaikuttavat vauvaperheiden vanhempien työn ja perheen väliseen

vuorovaikutukseen. Valitut muuttajat olivat kuitenkin rajalliset, joten olisikin kiinnostavaa tutkia aihetta erilaisten muuttajien kautta: esimerkiksi työalan tai työssä vaikuttamisen mahdollisia vaikutuksia voitaisiin tutkia työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa. Lisäksi rikastuksesta ja konfliktista voisi laadullisin menetelmin, kuten haastatteluilla, tuottaa tutkimus selvittäen vanhempien omia näkemyksiä siitä, mitkä tekijät helpottavat ja vaikeuttavat työn ja perheen yhteensovittamista. Laadullisin menetelmin löydetty tekijät voitaisiin sen jälkeen muuttaa mitattavaan muotoon, jolloin niiden mahdollista vaikutusta esimerkiksi tässä tutkimuksessa esitettyihin muuttujiin nähden voitaisiin selvittää.

Työajalla on löydetty aikaisemmissa tutkimuksissa yhteys työn ja perheen vuorovaikutuksessa. Se ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa saanut merkittävää yhteyttä rikastuksen tai konfliktin taustatekijänä. Työaikaa voitaisiinkin jatkossa koodata ja kysyä vastaajilta eri tavalla, eikä pelkästään jakaa säännölliseen ja epäsäännölliseen työhön. Työaikaan liittyen olisi myös kiinnostavaa selvittää esimerkiksi työhön ja perheeseen käytetyn ajan suhdetta: kuinka monta tuntia päivässä tai viikossa työhön käytetään ja kauan perheen kanssa ehditään viettää aikaa. Suhdetta taas voitaisiin verrata vanhempien tyytyväisyyteen työn ja perheen vuorovaikutuksesta, jolloin olisi mahdollista saada selville, millaiset ajalliset suhteet tuntuvat toimivilta vauvaperheiden arjessa. Työn ja perheen vuorovaikutuksen tunteminen helpottaisi jokaista työntekijää ja vanhempaa itseään, ja se voisi myös auttaa asettamaan rajoja työn ja perheen välille. Lisäksi empiiristen tutkimusten tulokset osoittavat työpaikoille niitä asioita, mitä heidän olisi jatkossa otettava huomioon yhä enemmän, kuten esimerkiksi mahdollistaa joustavammat työajat.

LÄHTEET

- Abubakar, A. M. (2018). Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *The Journal of Management Development*, 37(3), 226-242. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2017-0207>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Allen, T. D., Lapierre, L. M., Spector, P. E., Poelmans, S. A., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Cooper, C. L., Walvoord, A. G., Antoniou, A-S. Brough, P., Geurts, S., Kinnunen, U., Pagon, M., Shima, S. & Woo, J-M. (2014). The link between national paid leave policy and work-family conflict among married working parents. *Applied Psychology*, 63(1), 5-28. <https://doi.org/10.1111/apps.12004>
- Annola, H. & Välimäki, J. (2014). *Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteys työn ja perheen väliseen ristiriitaan, rikastavuuteen ja psyykkiseen oireiluun* [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/44664>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. Teoksessa J. Grzywacz & E. Demerouti (toim.), *New frontiers in work and family research*, 54-70. Psychology Press.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A. & Lewis, S. (2020.) Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 589-610. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355837>
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Hunter, E. M., Grzywacz, J. G., Randall Clinch, C. & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1045-1054. <https://doi.org/10.1037/a0023964>

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S. & Kacmar, K. M. (2019). Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709–722. <https://doi.org/10.1002/job.2363>
- Chen, W., Zhang, Y., Sanders, K., & Xu, S. (2018). Family-friendly work practices and their outcomes in China: The mediating role of work-to-family enrichment and the moderating role of gender. *International journal of human resource management*, 29(7), 1307–1329. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1195424>
- Cooklin, A. R., Westrupp, W. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A. & Nicholson, J. M. (2016). Fathers at work: Work-family conflict, work-family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611–1635.
- CopaGloba. (2019-2023). *Hyvinvointia vauvoaperheille yhteisvanhemmuudesta*. Jyväskylän yliopisto. <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/hankkeet-projects/copa>
- Darcy, C. & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training*, 31(7), 530–549. <https://doi.org/10.1108/03090590710820042>
- Delanoëije, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations (New York)*, 72(12), 1843–1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>

- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well being. Teoksessa C. Korunka & P. Hoonakker (toim.), *The impact of ICT on quality of working life* (s. 123-141). Springer.
- Demerouti, E., Peeters, M. C. W. & van der Heijden, B. I. J. M. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241–258.
- Dunn, M. G. & O'Brien, K. M. (2013). Work-family enrichment among dual-earner couples: Can work improve our family life? *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 634–640. <https://doi.org/10.1037/a0033538>
- Gali Cinamon, R., Weisel, A. & Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34(1), 79–100. <https://doi.org/10.1177/0894845307304066>
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. Teoksessa J. Quick & L. Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology* (2. painos, s. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://www.jstor.org/stable/20159186>
- Jain, S. & Nair, S. K. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business Perspectives and Research*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/2278533720130104>
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2015). *Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Docendo.
- Kalliath, P., Kalliath, T. & Singh, V. (2011). When work intersects family: A qualitative exploration of the experiences of dual earner couples in India. *South Asian Journal of Management*, 18(1), 37–59.

- Kecklund, G., Beckers, D. G. J., Leineweber, C. & Tucker, P. (2017). How does work fit with my life? The relation between flexible work arrangement, work-life balance and recovery from work. Teoksessa N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (toim.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3. painos, s. 430–447). Wiley Blackwell.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 119–137.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M. & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human resource management*, 59(1), 101–115. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Lahelma, E., Rahkonen, O., Martikainen, P., & Winter, T. (2005). Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen: työympäristötutkimuksen aikakauskirja*, 19(1), 34–48.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S. & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lehesvuori, M. (2000). *Työn ja perheen väliset konfliktit: Yksilöön, työhön ja perheeseen liittyvien tekijöiden yhteydet konfliktien kokemiseen* [pro gradu - tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/10986>
- Lindroos, E., Sevón, E., Alakärppä, O. & Rönkä, A. (2020). Tasapainoilua ja rajanhallintaa: nuorten näkemyksiä perheen perustamisesta sekä työn ja

- perheen yhteensovittamisesta. Teoksessa L. Haikkola & S. Myllyniemi (toim.), *Hyvää työtä!: Nuorisobarometri 2019* (s. 135–155). Valtion nuorisoneuvosto; Nuorisotutkimusseura; Nuorisotutkimusverkosto; Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja, 225. <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2019/>
- Lu, L. (2011). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 244–256. <https://doi.org/10.1108/17538351111172608>
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (3. laitos). International Methelp.
- Moazami-Goodarzi, A. (2017). *The work-family interface and its correlates: Integrating variable and person oriented approaches* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/55835>
- Moen, P., Fan, W., & Kelly, E. L. (2013). Team-level flexibility, work-home spillover, and health behavior. *Social Science & Medicine*, 84, 69–79. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.02.011>
- Narayanan, S. L. & Savarimuthu, A. (2013). Work-family conflict - An exploratory study of the dependents child's age on working mothers. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2(1), 449-470.
- Nieminen, I. (2012). *Elämänarvojen yhteys työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen*. [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/38362>
- Nijp, H., Beckers, D., Geurts, S., Tucker, P. & Kompier, M. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 299–313. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3307>
- Norling, L. R. & Chopik, W. J. (2020). The association between coworker support and work-family interference: A test of work environment and burnout as mediators. *Frontiers in Psychology*, 11, 819. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>

- Närvi, J. (2014). *Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut* [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9373-7>
- Ohu, E. A., Spitzmueller, C., Zhang, J., Thomas, C. L., Osezua, A. & Yu, J. (2019). When work-family conflict hits home: Parental work-family conflict and child health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 590–601. <https://doi.org/10.1037/ocp0000145>
- Parpala, J. (2021). *Työn ja perheen vuorovaikutus vanhemmaksitulovaiheessa* [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/75369>
- Pluut, H., Ilies, R., Su, R., Weng, Q. & Liang, A. X. (2022). How social stressors at work influence marital behaviors at home: An interpersonal model of work-family spillover. *American Psychological Association* 27(1), 74–88. <https://doi.org/10.1037/ocp0000298>
- River, L. M., Borelli, J. L. & Nelson-Coffey, S. K. (2019). Tolerance of infant distress among working parents: Examining the roles of attachment anxiety and work-family conflict. *Parenting, Science and Practice*, 19(1-2), 137–159. <https://doi.org/10.1080/15295192.2019.1556023>
- Ruppanner, L. (2013). Conflict between work and family: An investigation of four policy measures. *Social Indicators Research*, 110, 327–347. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9933-3>
- Sabbath, E. L., Melchior, M., Goldberg, M., Zins, M. & Berkman, L. F. (2012). Work and family demands: Predictors of all-cause sickness absence in the GAZEL cohort. *European Journal of Public Health*, 22(1), 101–106. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckr041>
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2014) Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

- Salmi, M. & Närvi, J. (toim.). (2017). *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, verkkojulkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Selander, K., Ruuskanen, P. & Anttila, T. (2012). Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä. *Työelämän tutkimus*, 10(3), 209–227.
- Semerci, A., & Volery, T. (2019). Longitudinal investigation on personality traits and mental health relationships: The mediating role of work-family interference and enhancement. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(3), 173–188. <https://doi.org/10.5114/cipp.2019.89166>
- Sevón, E., Malinen, K., Murtorinne-Lahtinen, M., Mykkänen, J. & Rönkä, A. (2016). Kumman vuoro? Kotityön ja vanhemmuuden jakamiselle annetut perustelut epätyypillisen työajan perheissä. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 295–310.
- Sorsa, T. & Rotkirch, A. (2020). *Perhebarometri: työ ja perhe ne yhteen soppii?* Helsinki: Väestöliitto ry.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6. paino, Pearson new international edition.). Pearson.
- Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work Schedules and Work-Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/0192513X15585810>
- Tietoarkisto. (ei pvm.). *Tunnisteellisuus ja anonymisointi*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/>
- Tilastokeskus. (2021). *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021*. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2021). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 21.1.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*, 2021:18. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-753-3>
- Työvoimatutkimus. (2020). *Pienten lasten äitien työllisyysaste nousi* [verkkojulkaisu 2.11.2021]. Perheet ja työ. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työvoimatutkimus. (2022). *Työllisten määrä kasvoi lokakuussa 2022 vuoden takaiseen verrattuna* [verkkojulkaisu 22.11.2022]. Helsinki: Tilastokeskus.
- van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5. päivitetty painos.). PS-kustannus.