

**TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN HALLINTAKEINOJEN
YHTEYS TYÖN JA PERHEEN VÄLISEEN RISTIRIITÄÄN,
RIKASTAVUUTEEN JA PSYYKKISEEN OIREILUUN**

Annola Hanna
Välimäki Johanna
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Maaliskuu 2014

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

ANNOLA, HANNA & VÄLIMÄKI, JOHANNA: Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteys työn ja perheen väliseen ristiriitaan, rikastavuuteen ja psyykkiseen oireiluun

Pro gradu –tutkielma, 28s.

Ohjaaja: Johanna Rantanen

Psykologia

Maaliskuu 2014

Tässä Pro-gradu tutkielmassa tarkasteltiin, onko Palvelualojen ammattiliiton (PAM, $n = 821$) ja Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestön (Tehy, $n = 1402$) jäsenistöstä koostuvissa aineistoissa löydettävissä erilaisia työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen käytön profiileja. Lisäksi tutkimme, miten nämä profiilit eroavat toisistaan työn ja perheen välisen ristiriidan, työn ja perheen välisen rikastavuuden sekä psyykkisen oireilun suhteen. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiileja etsittiin molemmissa aineistoissa klusterianalyysillä. Varianssianalyysillä selvitettiin, eroavatko profiilit toisistaan työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksissa sekä psyykkisessä oireilussa. PAMin aineistossa naisia oli 76 % ja vastanneiden keski-ikä 35,3 vuotta. Tehyn aineistossa naisia oli 93,5 % ja keski-ikä 43,6 vuotta.

Tutkimamme työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot ovat: täydellinen työssä ja kotona, riittävän hyvä työssä ja kotona, delegoi työssä ja kotona, sekä priorisoi työssä ja kotona. Aineistoista löytyi viisi työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilia, joista neljä olivat samanlaisia: täydellisyteen pyrkivät delegoijat (PAM $n = 218$, 26,6 %, Tehy $n = 184$, 13,1 %), joustavat delegoijat (PAM $n = 165$, 20,1 %, Tehy $n = 299$, 21,3 %), riittävän hyvät delegoijat (PAM $n = 186$, 22,7 %, Tehy $n = 338$, 24,1 %) ja keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät (PAM $n = 131$, 16 %, Tehy $n = 226$, 16,1 %). PAMin aineiston viides klusteri oli täydellisyteen pyrkijät ($n = 121$, 14,7 %) ja Tehyn ei-täydellisyteen pyrkivät delegoijat ($n = 355$, 25,3 %).

Tuloksista ilmeni, että runsas työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteiskäyttö oli yhteydessä sekä korkeaan ristiriitaan että rikastavuuden kokemukseen työn ja perheen välillä. Kun hallintakeinoja käytettiin paljon, aiemmissa tutkimuksissa havaitut yksittäisten hallintakeinojen suojaavat vaikutukset hävisivät. Psyykkisen oireilun suhteen tuloksemme osoittivat, että tasaisesti yhtä paljon kaikkia hallintakeinoja käyttävissä profiiliryhmissä esiintyi enemmän oireilua kuin muissa. Myös täydellinen -hallintakeinon runsas käyttö oli yhteydessä alhaiseen psyykkiseen oireiluun.

Tulokset täten osoittavat, että työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiileiden tutkiminen antaa sellaista tietoa hallintakeinojen yhteisvaikutuksesta, mitä yksittäisen hallintakeinon tutkimuksesta ei voi saada.

Avainsanat: työ, perhe, hallintakeinot, ristiriita, rikastavuus, psyykinen oireilu

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Työn ja perheen välinen ristiriita ja rikastavuus	1
1.2. Stressinhallintakeinot työn ja perheen yhteensovittamisessa	3
1.3. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen ja psyykkisen oireilun selittäjinä	5
1.4. Tutkimuskysymykset	6
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	7
2.1. Tutkittavat	7
2.2. Muuttajat	8
2.3. Aineiston analysointi	9
3. TULOKSET	10
3.1. Aineistoja kuvailevia tuloksia	10
3.2. PAMin ja Tehyn työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilit	11
3.3. Profiilien väliset erot työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksissa sekä psyykkisessä oireilussa	15
4. POHDINTA	19
LÄHTEET	26

1. JOHDANTO

Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa monia. Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa vuonna 2011 perheellisten 18 - 64 – vuotiaiden miesten työllisyysaste oli 79,8 %. Naisten vastaavat luku oli 75,8 % (Suomen virallinen tilasto, 2013). Perheellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöitä, jotka asuvat joko puolison tai lasten sekä puolison ja lasten kanssa. Työelämä myös vaatii työntekijältä yhä enemmän. Toisaalta rajaton työ ja toisaalta työelämän epävarmuus asettavat uudenlaisia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle (Rantanen, 2008).

Viimeaikaisessa tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamisen saralla on selvitetty, millaisia hallintakeinoja yksilö työn ja perheen yhteensovittamisessa käyttää ja miten hyödyllisiä ne ovat toisaalta työn ja perheen välisen myönteisen ja kielteisen vuorovaikutuksen ja toisaalta yksilön hyvinvoinnin kannalta. Tätä tutkimusta on kuitenkin vielä suhteellisen vähän ja siksi tässä pro gradu tutkimuksessa tarkastellaan yksilön käyttämiä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja. Näitä ovat täydellinen työssä ja kotona, riittävän hyvä työssä ja kotona, delegoi työssä ja kotona, sekä priorisoi työssä ja kotona (Somech & Drach-Zahavy, 2007), jotka kuvaamme tarkemmin tuonnempana.

Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää, onko aineistoista löydettävissä erilaisia profiileja yllä mainittujen työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen käytön suhteen. Toisin sanoen tutkimme, millaisia yhdistelmiä eli työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen suhteen toisistaan eroavia ryhmiä löytyy Palvelualojen ammattiliiton (PAM) ja Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestön (Tehy) jäsenistöstä koostuvissa aineistoissa. Mikäli profiileja löytyy, tutkimme myös miten nämä erilaiset työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilit eroavat toisistaan työn ja perheen välisen ristiriidan, työn ja perheen välisen rikastavuuden sekä yksilön psyykkiseen oireilun suhteen.

1.1. Työn ja perheen välinen ristiriita ja rikastavuus

Työn ja perheen välinen vuorovaikutus voi olla myönteistä tai kielteistä. Myönteinen vuorovaikutus on nimeltään työn ja perheen välinen rikastavuus (Greenhaus & Powell, 2006) ja kielteinen puolestaan työn ja perheen välinen ristiriita (Greenhaus & Beutell, 1985). Vuorovaikutuksen suunta voi kohdistua työstä perheeseen tai päinvastoin perheestä työhön. Tutkimuksissa on havaittu, että työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta voidaan pitää toisistaan eril-

lisinä ilmiöinä (Barnett & Hyde, 2001). Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuva rikastavuus ovat voimakkaammin yhteydessä toisiinsa kuin vastaavat ristiriidan kokemukset (Kinnunen, Feldt, Rantanen, & Pulkkinen, 2005). Aikaisempi tutkimus työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen saralla on keskittynyt enemmän tämän vuorovaikutuksen negatiivisiin puoliin, kuten työn ja perheen väliseen ristiriitaan (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010).

Työn ja perheen välinen ristiriita on konfliktitilanne, jossa työn ja perheen asettamat rooli-vaatimukset ovat keskenään jollain tavoin yhteen sopimattomia. Ristiriita voi perustua ajankäyttöön, henkiseen kuormittumiseen ja tilanteen kannalta sopivaan käyttäytymiseen (Greenhaus & Beutell, 1985). Aikaan perustuvalla ristiriidalla tarkoitetaan sitä, että toiseen rooliin käytetyn ajan koetaan olevan pois toisessa roolissa toimimisesta. Ajankäytöstä esimerkkinä on palaverin venyminen työpäivän lopuksi, jolloin työntekijä hakee lastaan päivähoidosta liian myöhään. Henkiseen kuormittuneisuuteen perustuvalla ristiriidalla tarkoitetaan sitä, että toisessa roolissa koettu kuormittuminen haittaa toisessa roolissa toimimista. Esimerkkinä henkisestä kuormittumisesta on liiallisesta työnteosta johtuva uupuminen, jolloin yksilö ei jaksakaan panostaa perhe-elämään haluamallaan tavalla. Ristiriitaa voi aiheuttaa myös työ ja perheroleissa ”vaadittavan” käyttäytymisen epäsopivuus, jolloin toisen elämänalueen käyttäytyminen ei sovi toisessa roolissa odotettuun käyttäytymiseen.

Työn ja perheen välinen ristiriita on kaksisuuntainen. Ensinnäkin yksilön työroolin vaatimukset voivat vaikeuttaa perheroolissa toimimista. Esimerkiksi vanhemman pitkä työpäivä voi estää vanhempaa auttamaan lastansa kotiläksyissä. Toiseksi myös yksilön perheroolin vaatimukset voivat vaikeuttaa työroolissa toimimista. Tästä esimerkkinä on lapsen sairastuminen, jolloin vanhempi ei voi mennä töihin, koska hän jää hoitamaan sairasta lastansa kotiin (Frone, Russel, & Cooper, 1992). Tutkimusten mukaan sekä miehillä että naisilla työ vaikeuttaa enemmän perhe-elämää kuin toisinpäin (Frone, Russel, & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Kinnunen ym., 2005). Työn ja perheen välisellä ristiriidalla on negatiivisia vaikutuksia kuten vähäinen tyytyväisyys työssä ja kotona, lisääntyneet työpaikan vaihtoaiheet, psyykkinen kuormitus, fyysiset ja psyykkiset oireet, masentuneisuus, uupuminen ja alkoholinkäyttö (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Byron, 2005; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007; Frone, Russell, & Barnes, 1996). Työn ja perheen välisen ristiriidan ollessa suuri, yksilö on suuremmassa riskissä sairastua fyysisesti ja psyykkisesti, koska yksilö nauttii vähemmän työstä, avioliitosta ja perheestä sekä elämästä yleensä ottaen (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Työn ja perheen välinen rikastavuus puolestaan on uudempi näkökulma työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Rikastavuudella tarkoitetaan ristiriidalle päinvastaista kokemusta. Rikastavuutta tapahtuu, kun voimavarat ja suoriutuminen toisella elämänalueella (esim. työssä) parantavat yksilön suoriutumista toisella elämänalueella (Greenhaus & Powell, 2006). Voimavaroilla voi-

daan tarkoittaa taitoja, näkökulmia, joustavuutta, psykologista ja fyysistä pääomaa tai materiaalisia mahdollisuuksia. Myös rikastavuus voi olla kaksisuuntaista, eli työ voi parantaa positiivisesti perhe-elämän laatua tai päinvastoin. Esimerkiksi työssä opitut ongelmanratkaisutaidot voivat parantaa konfliktien ratkaisua kotona lasten, puolison tai muun perheen jäsenen kanssa, kun taas perheessä opittu kärsivällisyys voi helpottaa suhtautumista toisiin työntekijöihin työyhteisössä (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Tutkimusten mukaan perhe rikastuttaa enemmän työtä kuin työ perhe-elämää (Mauno, Kinnunen, & Rantanen, 2011; Taskila-Rissanen, Mauno, Ruokolainen, & Rantanen, 2013). Työn ja perheen välisen rikastavuuden on huomattu olevan positiivisesti yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen (McNall ym., 2010).

1.2. Stressinhallintakeinot työn ja perheen yhteensovittamisessa

Työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuva ristiriitatilanne voidaan nähdä rooleihin liittyvänä kuormitustekijänä yksilön elämässä (Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen ym., 2005). Tässä kuormitusta aiheuttavassa ristiriitatilanteessa yksilö käyttää stressinhallintakeinoja (Taskila-Rissanen ym., 2013). Stressinhallintakeinot ovat tärkeä mekanismi stressiprosessissa. Niiden tarkoitus on ylläpitää psyykkistä hyvinvointia lievittämällä stressioireita. Stressinhallintakeinojen tutkimuksen ehkä tärkein vaikuttaja on Richard Lazarus, joka kehitti 1960-luvulla kognitiivisen stressinhallinnanteorian (Lazarus, 1966). Stressinhallintakeinoilla (coping strategies) hän viittaa niihin kognitiivisiin ja käyttäytymistä koskeviin keinoihin, joita yksilöt käyttävät uhkaavan tai stressaavan tilanteen kohtaamisessa (Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984). Lazarus jakaa stressaavan tilanteen kohtaamisen kahteen osaan: primaariseen ja sekundaariseen arviointiin. Primaarisessa arvioinnissa tilanne arvioidaan uhkana tai haasteena. Sekundaarisessa arvioinnissa stressinhallintakeinot tulevat mukaan ja tavoitteena on tilanteesta selviytyminen ja hyvinvoinnin ylläpito stressinhallintakeinojen avulla (Lazarus, 1966).

Lazarus ja Folkman (1984) jaottelevat stressinhallintakeinot ongelma – ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Ongelmasuuntautuneilla keinoilla tarkoitetaan sitä, että henkilö yrittää aktiivisesti ratkaista haastavan tilanteen. Tunnesuuntautuneilla keinoilla on puolestaan tarkoitus lievittää stressitilanteen mukanaan tuomia epämiellyttäviä tunteita. Näistä ongelmasuuntautuneisuus kuormittaa psyykettä vähemmän, kun taas tunnesuuntautuneita keinoja käyttävät kokevat yleensä enemmän psyykkistä oireilua (Lazarus & Folkman, 1984). Ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot ovat tehokkaampia siksi, että niissä nousee esiin yksilön oma psyykinen kontrolli ja pystyvyys tilanteen ratkaisemiseksi (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Vaikka ongelma- ja tunnesuuntautuneet stres-

sinhallintakeinot käsitteinä ovat helposti erotettavissa, käytännössä näitä molempia keinoja käytetään samaan aikaan. Tunnekeskeinen stressinhallinta voi helpottaa ongelmasuuntautunutta stressinhallintaa poistamalla ahdistusta, mikä taas edistää käyttämään ongelmasuuntautuneita stressinhallintakeinoja tehokkaasti. Toisaalta ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen käyttäminen voi poistaa uhkaavan tilanteen, mikä taas vähentää ahdistuksen kokemista (Carver & Scheier, 1994).

Stressinhallintakeinoja on tutkittu myös työn ja perheen yhteensovittamisen kontekstissa. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoilla tarkoitetaan niitä yksilöllisiä psyykkisiä hallintakeinoja, joita yksilö käyttää selviytyäkseen työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuneesta ristiriidasta (Somech & Drach-Zahavy, 2007). Käsitteenä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot on melko uusi. Somech ja Drach-Zahavy (2007) määrittelivät tutkimuksessaan kahdeksan eri työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja. Näitä ovat täydellinen kotona, riittävän hyvä kotona, delegoi kotona, priorisoi kotona, täydellinen työssä, riittävän hyvä työssä, delegoi työssä ja priorisoi työssä. He kehittivät myös mittarin, jolla näitä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen käytön yleisyyttä voidaan mitata ja tutkia.

”Riittävän hyvä kotona ja riittävän hyvä työssä” -hallintakeinoissa yksilölle riittää keskimääräinen vaatimustaso kullakin elämänalueella (Somech & Drach-Zahavy, 2007). Yksilö madaltaa vaatimustasoaan kodin ja työn velvollisuuksissa pyrkimättä täydellisyyteen. ”Täydellinen kotona ja täydellinen työssä” -hallintakeinoissa yksilö pyrkii itse hoitamaan kaikki vaaditut perhe- ja työvelvollisuudet täydellisesti. ”Delegoi kotona ja delegoi työssä” -hallintakeinoissa yksilö jakaa tehtäviään muille henkilöille ja helpottaa näin omaa tehtävätaakkaansa. ”Priorisoi kotona ja priorisoi työssä” -hallintakeinoissa yksilö tekee vain tärkeimmät tehtävät ja jättää vähemmän tärkeät tehtävät tekemättä.

Tässä Pro gradu tutkielmassa työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja ei eritellä työn ja perheen konteksteihin, kuten Somech ja Drach-Zahavy (2007) alun perin tekivät, vaan niiden ajatellaan olevan samankaltaisesti käytössä molemmilla elämänalueilla. Työn ja perheen välisen ristiriidan hallinnassa saattaa olla osaksi kyse myös yksilöllisistä ominaisuuksista, jotka vaikuttavat yksilön toimintaan kontekstista riippumatta (Baltes & Heydens-Gahir, 2003). Tutkittavat hallintakeinot ovat siis ”täydellinen työssä ja kotona”, ”riittävän hyvä työssä ja kotona”, ”delegoi työssä ja kotona” ja ”priorisoi työssä ja kotona”. Tämä lähestymistapa on valittu pohjautuen piirreteoreettiseen näkemykseen hallintakeinoista, jonka mukaan ajatellaan, että yksilö käyttää eri tilanteissa samoja hallintakeinoja (Carver & Scheier, 1994; Lazarus, 1966; Stone, Greenberg, Kennedy-Moore, & Newman, 1991). Tämän tutkimuksen kannalta lähestymistapa tarkoittaa sitä, että hallintakeinojen taustalla on yksilöllinen taipumus käsitellä asioita, jolloin samanlaisten hallintakeinojen

käyttö niin työssä kuin perheessä on yksilölle tyypillistä eikä hallintakeinoja täten eritellä kontekstin mukaan.

Lazarus (1966) ajatteli, että stressinhallintakeinojen käyttö on prosessi, vuorovaikutus yksilön ja tilanteen välillä. Kun yksilö käyttää yhtenevästi samoja stressinhallintakeinoja eri tilanteissa, puhutaan hallintakeinojen tyylistä (Somech & Drach-Zahavy, 2007). Mikään stressinhallintakeino ei kuitenkaan ole joka tilanteessa tehokas, vaan niiden tehokkuus riippuu tilanteen laadusta ja kontekstista, kuten kulttuurisesta ympäristöstä tai henkilökohtaisista arvoista (Rotondo ym., 2003). Yksilöt eivät todennäköisesti käytä työssä ja perheessä vain yhtä hallintakeinoja vaan niiden yhdistelmiä. Rantasen ja Maunon (2010) mukaan jokaisella yksilöllä on todennäköisesti käytössään oma monipuolinen ”stressinhallintapakki”, josta otetaan tilanteeseen sopiva yksi tai useampi työkalu käyttöön, jotta stressitilanteesta selvitään optimaalisella tavalla. Näistä hallintakeinojen yhdistelmistä voidaan täten saada erilaisia hallintakeinojen käytön profiileja.

1.3. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen ja psyykkisen oireilun selittäjinä

Rotondo ym. (2003) havaitsivat, että ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot, kuten avun hakeminen ja suora toiminta, olivat yhteydessä alhaiseen työn ja perheen väliseen ristiriitaan, kun taas tunnesuuntautuneet stressinhallintakeinot, kuten välttely, olivat yhteydessä korkeaan ristiriitaan. Tunnesuuntautuneet hallintakeinot eivät ole tehokkaita työstä perheeseen tai perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan vähenemisessä. Tutkimusten tulokset työn ja perheen yhteensovittamisen sekä stressinhallintakeinojen välisistä yhteyksistä ovat kuitenkin olleet epäjohdonmukaisia, koska niissä stressinhallintakeinot on käsitteellistetty yleisten jaottelujen, kuten ongelma- ja tunnesuuntautuneisuuden mukaan, eikä työn ja perheen yhteensovittamisen kontekstiin erityisesti keskittyen (Somech & Drach-Zahavy, 2007).

Somech ja Drach-Zahavy (2007) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että täydellinen työssä hallintakeino oli yhteydessä vähäisiin työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuneisiin ristiriidan kokemuksiin. Delegoi kotona ja priorisoi kotona -hallintakeinot olivat yhteydessä vähäiseen työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Priorisoi työssä – hallintakeino puolestaan oli yhteydessä vähäiseen perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Somech ja Drach-Zahavy (2006) ovat aiemmin havainneet, että työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen säännöllinen käyttö on yhteydessä vähäiseen sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Somech ja Drach-Zahavy (2012) ovat myös havainneet, että runsas työn ja perheen yhteensovitta-

misen hallintakeinojen käyttö ja työyhteisön tuki (esim. joustava työaika, osa-aikatyö, päivähoitopalvelujen tukeminen) ovat yhteydessä vähäisiin työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin.

Somech ja Drach-Zahavy eivät vuoden 2007 tutkimuksessaan tarkastelleet työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteyttä rikastavuuden kokemuksiin. Suomalaisessa tutkimuksessa (Taskila-Rissanen ym., 2013) on havaittu delegoi kotona -hallintakeinon liittyvän perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden kokemiseen ja delegoi työssä -hallintakeinon liittyvän työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemiseen

Tämän Pro gradu tutkielman vahvuutena on se, että tässä tutkimuksessa tutkitaan ensimmäistä kertaa työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhdistelmiä. Myöskään työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteyttä psyykkiseen oireiluun ei ole tutkittu aiemmin, joten tässä Pro gradu tutkimuksessa saadaan uutta tietoa myös siitä näkökulmasta.

1.4. Tutkimuskysymykset

Tässä pro gradu tutkielmassa tutkitaan työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja PAMin ja Tehyn jäsenistöstä koostuvissa aineistoissa. Tarkoituksena on tutkia, millaisia hallintakeinojen käytön suhteen toisistaan eroavia ryhmiä löytyy. Lisäksi tarkastelemme näiden eri profiilien, eli hallintakeinojen yhdistelmien yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan, rikastavuuteen ja psyykkiseen oireiluun. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on täydentää aiempaa tutkimusta työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoista, sekä niiden vaikutuksesta työn ja perheen väliseen kielteiseen ja myönteiseen vuorovaikutukseen, sekä psyykkiseen hyvinvointiin. Tarkemmat tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiileja eli yhdistelmiä löytyy PAMin aineistosta?
2. Millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiileja löytyy Tehyn aineistosta ja ovatko ne samanlaisia kuin PAMin aineistossa?
3. Eroavatko hallintakeinojen profiilit työn ja perheen välisen ristiriidan, rikastavuuden ja psyykkiseen oireilun suhteen toisistaan, ja jos niin miten?

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat

Tutkimuksen aineisto on saatu Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina -tutkimus- ja kehittämishankkeesta. Tutkimushanketta ovat rahoittaneet Työsuojelurahasto, Jyväskylän yliopisto, Tampereen yliopisto, Suomen Akatemia sekä PAM ja Tehy. Ammattiliittojen edustajat ottivat satunnaisotannan jäsenrekisteristään ja lähettivät syksyllä 2009 otantaan valituille 4000 PAMin ja 4000 Tehyn jäsenelle sähköpostitse pyynnön vastata kyselyyn sekä linkin sähköiseen kyselyyn syksyllä. Osa jäsenrekisterissä olevista sähköpostiosoitteista ei toiminut, joten lopulliseksi otoskooksi tuli 3915 PAMin ja 3596 Tehyn jäsentä. PAMin jäsenistä 26 % ($n = 1037$) ja Tehyn jäsenistä 48 % ($n = 1719$) vastasi kyselyyn. Tutkimuksen kokonaisvastausprosentti oli 36,7 %. Oma tutkimuksemme käsittää 821 PAMin jäsentä (79,2 % kaikista vastanneista) ja 1402 Tehyn jäsentä (81,6 % kaikista vastanneista), koska tutkimuksemme rajoittuu parisuhteessa oleviin ja/tai lapsen/lasten kanssa asuviin vastaajiin.

PAMin aineisto on hyvin naisvaltainen (naisia 76 %). Vastanneista suurin osa (41 %) on 25-35 -vuotiaita, 20,8 % on 36-45 -vuotiaita, 17,2 % alle 25 -vuotiaita, 15,3 % 46-55 -vuotiaita ja 5,7 % yli 55 -vuotiaita. Suurin osa tutkituista (93,1 %) elää parisuhteessa, joista 83,7 % avo- tai avioliitossa. Melkein puolet tutkittavista (41,5 %) on lapsettomia. 25,7 %:lla on kaksi lasta, 16,6 %:lla yksi lapsi ja 16,2 %:lla kolme lasta tai enemmän. Vastaajista peruskoulun tai keskikoulun käyneitä on 14 %, ammatillisen oppilaitoksen tai lukion suorittaneita 58,3 %, ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulun käyneitä 25,8 % ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita 1,5 %. Tutkittavista 61,9 % työskentelee 36-45 tuntia viikossa, 23,4 % työskentelee 26-35 tuntia viikossa, 6,2 % työskentelee 16-25 tuntia viikossa, 4,9 % työskentelee korkeintaan 15 tuntia viikossa ja 3,5 % työskentelee enemmän kuin 45 tuntia viikossa.

Myös Tehyn osalta vastanneista valtaosa (93,5 %) on naisia. Vastanneista suurin osa (34,7 %) on 46 – 55 -vuotiaita, 27,7 % oli 36 – 45 -vuotiaita, 22,7 % 25 – 35 -vuotiaita, 12,8 % yli 55 -vuotiaita ja 2 % alle 25 -vuotiaita. Tutkittavista 91,1 % elää parisuhteessa, joista avo- tai avioliitossa 84,7 %. Suurimmalla osalla tutkittavista (41,2 %) on kaksi lasta, 29 %:lla kolme lasta tai enemmän, 13,8 %:lla on yksi lapsi ja 16 % vastaajista on lapsettomia. Peruskoulun tai keskikoulun käyneitä on 1,3 % tutkittavista, ammatillisen oppilaitoksen tai lukion suorittaneita 15,9 %, ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulun käyneitä 78,1 % ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita 4,6 %. Tutkittavista 85,2 % työskentelee 36 – 45 tuntia viikossa, 7,3 % työskentelee 26 – 35 tuntia viikos-

sa, 3,6 % työskentelee 16 – 25 tuntia viikossa, 2,1 % työskentelee enemmän kuin 45 tuntia viikossa ja 1,9 % työskentelee korkeintaan 15 tuntia viikossa.

2.2. Muuttujat

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja mitattiin Work-family coping strategies -mittarilla (Somech & Drach-Zahavy, 2007). Mittari koostuu 22 väittämästä. Täydellinen työssä ja kotona -hallintakeinoa mitattiin kuudella eri väittämällä, esimerkiksi “Pyrin tekemään kaikki tehtävät ja työt kotona täydellisesti”. Riittävän hyvä työssä ja kotona -hallintakeinoa mitattiin kuudella eri väittämällä, esimerkiksi “Hoidan perhevelvoitteet riittävän hyvin - en tavoittele täydellisyyttä”. Delegoi työssä ja kotona -hallintakeinoa mitattiin kuudella eri väittämällä, esimerkiksi “Hoidan työtehtäviäni jakamalla osan niistä muille”. Priorisoi työssä ja kotona -hallintakeinoa mitattiin neljällä eri väittämällä, esimerkiksi “Jätän vähemmän tärkeät työt hoitamatta”. Tutkittava arvioi väittämien sopivuutta toimintatapoihinsa päivittäisissä työn ja kodin tehtävissä asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). PAMin aineistossa Cronbachin alfa -kertoimet muuttujille ovat: täydellinen työssä ja kotona .76, riittävän hyvä työssä ja kotona .63, delegoi työssä ja kotona .72 ja priorisoi työssä ja kotona .55. Tehyn aineistossa Cronbachin alfa -kertoimet muuttujille ovat: täydellinen työssä ja kotona .75, riittävän hyvä työssä ja kotona .63, delegoi työssä ja kotona .73 ja priorisoi työssä ja kotona .58.

Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mitattiin molempia neljällä väittämällä, jotka on valittu Multidimensional measure of work-to-family/family-to-work conflict – kyselystä (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Esimerkkiväittämä työstä perheeseen suuntautuvasta ristiriidasta on “Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin” ja perheestä työhön suuntautuvasta ristiriidasta “Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani”. Tutkittavat arvioivat väittämien sopivuutta itseensä asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 7 (täysin samaa mieltä). Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan Cronbachin alfa -kerroin on .90 PAMin aineistossa ja .78 Tehyn aineistossa. Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan Cronbachin alfa -kerroin on .77 PAMin aineistossa ja .73 Tehyn aineistossa.

Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta mitattiin molempia neljällä väittämällä, jotka on poimittu Work-to-family/family-to-work enrichment -kyselystä (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Esimerkkiväittämä työstä perheeseen suuntautuvasta rikastavuudesta on “Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi”. Perheestä työhön suuntautuvasta rikastavuudesta esimerkkiväittämä on “Perhe-

elämäni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä”. Tutkittavat arvioivat näiden väittämien sopivuutta itseensä asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä). Työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden Cronbachin alfa -kerroin on .84 PAMin aineistossa ja .83 Tehyn aineistossa. Perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden Cronbachin alfa -kerroin on .83 PAMin aineistossa ja .85 Tehyn aineistossa.

Psykkistä oireilua (mm. masentuneisuus, ylirasittuneisuus, uniongelmat) mitattiin Occupational Stress Questionnaire (OSQ) kyselyn (Elo, Leppänen, Lindström, & Roponen, 1990) kuudella väittämällä, esimerkiksi “Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut masentuneisuus?” Tutkittavat arvioivat psyykkisten oireiden yleisyyttä omalla kohdallaan asteikolla 1 (päivittäin tai lähes päivittäin) – 6 (ei koskaan). Kaikki kuusi väittämää koodattiin uudelleen asteikolle 1 (ei koskaan) – 6 (päivittäin tai lähes päivittäin), jolloin muuttujan korkea arvo kuvastaa psyykkistä oireilua. Psykkisen oireilun Cronbachin alfa -kerroin on .90 PAMin aineistossa ja .89 Tehyn aineistossa.

2.3. Aineiston analysointi

Ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä, eli työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilien esiintyvyyttä aineistossa tutkimme klusterianalyysillä. Sen avulla selvitettiin sekä PAMin että Tehyn aineistosta löytyviä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klustereita eli joukkoja. Klusteri- eli ryhmittelyanalyysissä pyritään ryhmittelemään havaintoja tai muuttujia joukkoihin, joissa nämä ovat mahdollisimman samankaltaisia. Klusterianalyysi toimii parhaiten tilanteissa, joissa ryhmittely tapahtuu ilman, että välttämättä tiedetään täsmällistä luokitteluperustetta etukäteen (Metsämuuronen, 2009). Sekä PAMin että Tehyn aineistojen klusterianalyysissä käytimme suurille aineistolle suositeltavaa k- keskiarvon ryhmittelyanalyysiä (Metsämuuronen, 2009).

Kolmantena tutkimuskysymyksenä selvitimme, eroavatko työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilit, eli klusterit toisistaan työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksissa sekä psyykkisessä oireilussa. Tätä tutkimuskysymystä tutkittiin yksisuuntaisen kovarianssianalyysin avulla. Koska kyselyssä mitattiin myös useita taustamuuttujia, kontrolloimme sukupuolen (1 = nainen, 2 = mies), iän (1 = alle 25-vuotiaat, 2 = 25-35 -vuotiaat, 3 = 36-45 -vuotiaat, 4 = 46-55 -vuotiaat, 5 = 56 vuotta tai enemmän), koulutuksen (1 = peruskoulu/ keskikoulu, 2 = ammatillinen oppilaitos/lukio, 3 = ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu, 4 = ylempi korkeakoulututkinto), siviilisäädyn (1 = ei parisuhteessa, 2 = av(i)oliitossa, 3 = seurustelusuhteessa, mutta eivät asu yhdessä), lasten lukumäärän (0 = ei yhtään, 1 = 1 lapsi, 2 = 2 lasta, 3 = 3 lasta tai enemmän) ja viikkotuntimäärän (1 = 15 h/vko tai vähemmän, 2 = 16-25 h/vko, 3 = 26-35 h/vko, 4 = 36-

45 h/vko, 5 = yli 45 h/vko) vaikutuksen riippuvaan muuttujaan. Näin mahdolliset havaitut riippuvuudet johtuvat hallintakeinojen eroavaisuuksista, eli klustereista, taustamuuttujien mahdollisen vaikutuksen lisäksi. Varianssien yhtäsuuruus riippuvissa muuttujissa hallintokeinoklusterien välillä tarkastettiin Levenen testillä ja post hoc vertailut klusterien välillä puolestaan tehtiin Tukeyn testillä.

3. TULOKSET

3.1. Aineistoja kuvailevia tuloksia

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty sekä PAMin että Tehyn osalta Taulukossa 1. Taulukoissa 2 ja 3 on esitetty parittaisten t-testien tulokset. Niistä havaitaan, että kaikkien hallintakeinojen keskiarvot erosivat toisistaan molemmissa aineistoissa. Niin PAMin kuin Tehyn aineistossa käytettiin eniten delegointia ja vähiten priorisointia.

Taulukko 1. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen keskiarvot (*Ka*) ja keskihajonnat (*Kh*) Palvelualojen ammattiliiton (PAM) ja Sosi-aali- ja terveysalan ammattijärjestön (Tehy) aineistoissa

	Täydellinen <i>Ka (Kh)</i>	Riittävän hyvä <i>Ka (Kh)</i>	Priorisoi <i>Ka (Kh)</i>	Delegoi <i>Ka (Kh)</i>
PAM	3,82 (0,82)	3,45 (0,77)	3,04 (0,82)	3,96 (0,83)
Tehy	3,38 (0,87)	3,65 (0,71)	3,21 (0,82)	4,23 (0,79)

Taulukko 2. Parittaiset vertailut työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen keskiarvoille Palvelualojen ammattiliiton (PAM) aineistossa (*Ka* = keskiarvo)

	<i>Ka</i> <i>erotus</i>	<i>t-arvo</i>	<i>p-arvo</i>
Täydellinen - Riittävän hyvä	0,37	7,51	0.000
Täydellinen - Priorisoi	0,78	16,63	0.000
Täydellinen - Delegoi	-0,14	-3,03	0.003
Riittävän hyvä - Delegoi	-0,51	14,42	0.000
Priorisoi - Delegoi	-0,92	24,9	0.000
Riittävän hyvä - Priorisoi	0,41	13,2	0.000

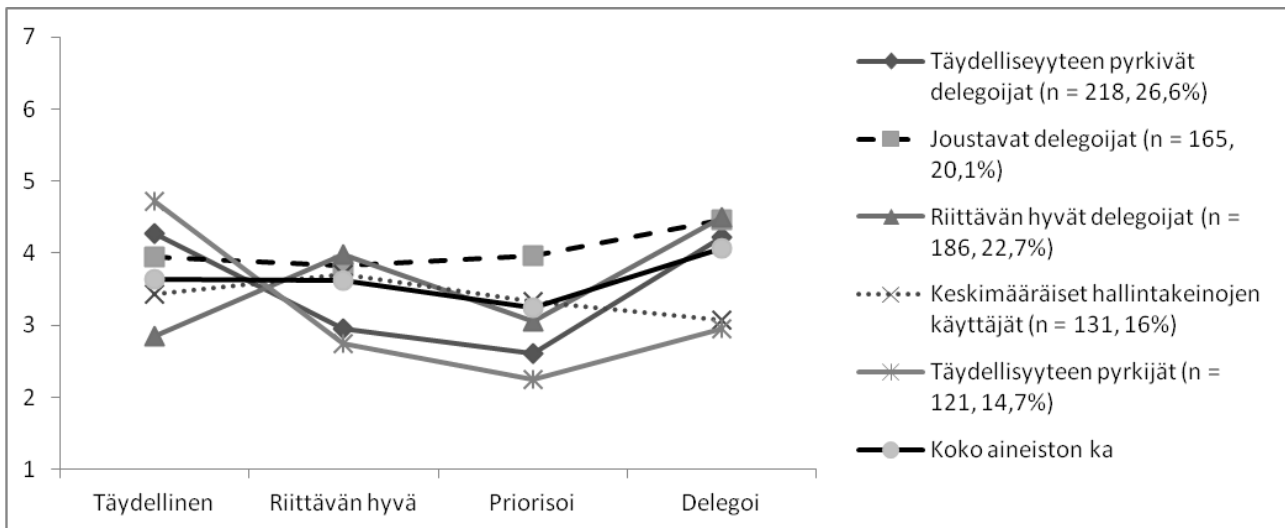
Taulukko 3. Parittaiset vertailut työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen keskiarvoille Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestön (Tehy) aineistossa (*Ka* = keskiarvo)

	<i>Ka</i> <i>erotus</i>	<i>t-arvo</i>	<i>p-arvo</i>
Täydellinen - Riittävän hyvä	-0,27	-7,35	0.000
Täydellinen - Priorisoi	0,17	4,52	0.000
Täydellinen - Delegoi	-0,85	-23,9	0.000
Riittävän hyvä - Delegoi	-0,57	-24,74	0.000
Priorisoi - Delegoi	-1,01	-37,6	0.000
Riittävän hyvä - Priorisoi	0,44	20,1	0.000

3.2. PAMin ja Tehyn työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilit

K- keskiarvon ryhmittelyanalyseissa kokeilimme sekä PAMin että Tehyn aineistolle kolmen, neljän, viiden ja kuuden klusterin ratkaisuja. Molemmissa aineistoissa viiden klusterin ratkaisut olivat parhaimmat, koska täten ryhmät olivat riittävän suuria (yli 100 havaintoyksikköä joka klusterissa). Viisi klusteria voitiin lisäksi erotella ja nimetä hyvin eli ne olivat sisällöllisesti ja tulkinnallisesti mielekkäitä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klusterit PAMin aineistossa on kuvattu Kuviossa 1. Näiden klustereiden keskiarvot ja keskihajonnat löytyvät Taulukosta 4. PAMin aineistossa klusterissa 1 ($n = 218$, 26,6 %) korostuivat täydellinen työssä ja kotona sekä delegoi työssä ja kotona -hallintakeinot, joten sen nimeksi tuli ”täydellisyyteen pyrkivät delegoijat”. Klusterissa 2 ($n = 165$, 20,1 %) korostui delegoi työssä ja kotona -hallintakeino, mutta muitakin käytettiin melko paljon, joten ryhmälle annettiin nimi ”joustavat delegoijat”. Klusterissa 3 ($n = 186$, 22,7 %) korostuivat delegoi työssä ja kotona sekä riittävän hyvä työssä ja kotona -hallintakeinot, joten ryhmän nimeksi tuli ”riittävän hyvät delegoijat”. Klusterissa 4 ($n = 131$, 11,6 %) käytettiin kaikkia työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja delegointia lukuun ottamatta tasaisesti koko aineiston keskiarvon tuntumassa, joten ryhmä sai nimen ”keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät”. Klusterissa 5 ($n = 121$, 14,7 %) korostui täydellinen työssä ja kotona -hallintakeino muiden jäädessä pitkälti keskiarvon alapuolelle, joten ryhmän nimi on ”täydellisyyteen pyrkijät”.



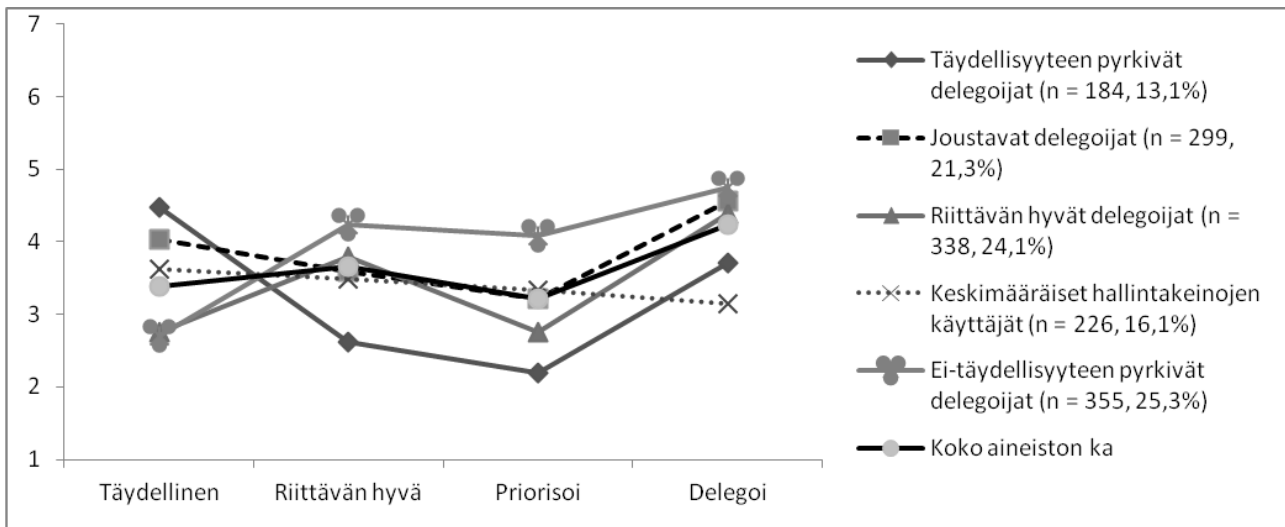
Kuvio 1. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klusterit Palvelualuejen ammattiliiton (PAM) aineistossa.

Taulukko 4. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klusterien klustereiden (*Ka*) ja Keskihajonnat (*Kh*) Palvelualuejen ammattiliiton (PAM) aineistossa

	Täydellisyteen pyrkivät delegoijat <i>n</i> = 218		Joustavat delegoijat <i>n</i> = 165		Riittävän hyvät delegoijat <i>n</i> = 186		Keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät <i>n</i> = 131		Täydellisyteen pyrkijät <i>n</i> = 121	
	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
Täydellinen	4,28	0,58	3,94	0,63	2,85	0,52	3,44	0,59	4,72	0,56
Riittävän hyvä	2,96	0,59	3,82	0,6	3,98	0,54	3,7	0,59	2,75	0,66
Priorisoi	2,61	0,57	3,96	0,51	3,06	0,59	3,33	0,69	2,25	0,65
Delegoi	4,22	0,47	4,47	0,53	4,5	0,54	3,07	0,6	2,95	0,55

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klusterit Tehyn aineistossa on kuvattu Kuviossa 2. Näiden klustereiden keskiarvot ja keskihajonnat löytyvät Taulukosta 5. Tehyn aineistossa klusterissa 1 (*n* = 184, 13,1 %) käytettiin eniten täydellinen työssä ja kotona sekä delegoi työssä ja kotona -hallintakeinoja. Klusteri 1 nimeksi tuli ”täydellisyteen pyrkivät delegoijat”. Klusterissa 2 (*n* = 299, 21,3 %) korostui delegoi työssä ja kotona -hallintakeino, mutta muitakin käytettiin melko paljon, joten se sai nimeksi ”joustavat delegoijat”. Klusterin 3 (*n* = 338, 24,1 %) yksilöt käyttivät riittävän hyvä työssä ja kotona sekä delegoi työssä ja kotona -hallintakeinoja. Sen nimeksi tuli ”riittävä hyvät delegoijat”. Klusterissa 4 (*n* = 226, 16,1 %) kaikkien työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen käyttö oli lähellä koko aineiston keskiarvoa, joten sen nimeksi tuli ”keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät”. Klusterissa 5 (*n* = 355, 25,3 %) käytettiin paljon delegoi

työssä ja kotona -hallintakeinoa, mutta vähän täydellinen työssä ja kotona -hallintakeinoa. Klusteri 5 sai nimeksi ”ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat”.



Kuvio 2. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klusterit Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestön (Tehy) aineistossa.

Taulukko 5. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen klustereiden keskiarvot (*Ka*) ja keskihajonnat (*Kh*) Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestön (Tehy) aineistossa.

	Täydellisyyteen pyrkivät delegoijat <i>n</i> = 184		Joustavat delegoijat <i>n</i> = 299		Riittävän hyvät delegoijat <i>n</i> = 338		Keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät <i>n</i> = 226		Ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat <i>n</i> = 355	
	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
Täydellinen	4,48	0,58	4,04	0,45	2,75	0,47	3,62	0,57	2,7	0,59
Riittävän hyvä	2,62	0,57	3,59	0,51	3,79	0,51	3,48	0,55	4,23	0,5
Priorisoi	2,2	0,55	3,22	0,57	2,75	0,51	3,34	0,61	4,09	0,49
Delegoi	3,71	0,75	4,56	0,44	4,39	0,53	3,15	0,56	4,74	0,54

PAMin ja Tehyn aineistoista löytyi täten neljä samankaltaista klusteria. Ne ovat ”täydellisyyteen pyrkivät delegoijat”, ”joustavat delegoijat”, ”riittävän hyvät delegoijat” sekä ”keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät”. Viides klusteri PAMin ja Tehyn aineistoissa oli täysin erilainen. PAMin aineistossa viidennessä klusterissa korostui täydellisyyteen pyrkiminen ja Tehyn aineistossa puolestaan täydellisyyteen pyrkiminen oli vähiten käytetty hallintakeino kaikkien kolmen muun ollessa korkeampia.

Kun saatuja profiileita tarkasteltiin taustamuuttujissa ristiintaulukointia käyttäen, PAMin aineistossa riippuvuutta ilmeni siviilisäädyn ja klusteroinnin sekä iän ja klusteroinnin välillä. Siviilisäädyn suhteen khiin neliötesti osoitti [$\chi^2(8) = 80,53, p < .001$], että täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa avo- tai avioliitossa eläviä oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös = 3.3), kun taas ei-parisuhteessa eläviä löytyi odotettua vähemmän (sovitettu jäännös = -2.5). Joustavissa delegoijissa avo- tai avioliitossa eläviä oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös = 2.3). Riittävän hyvissä delegoijissa avo- tai avioliitossa eläviä oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös = 3.5), kun taas ei-parisuhteessa eläviä oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös = -2.9). Keskimääräisissä hallintakeinojen käyttäjissä sekä ei-parisuhteessa eläviä (sovitettu jäännös = 6.0) että seurustelusuhteessa eläviä (sovitettu jäännös = 4.2) oli odotettua enemmän, kun taas avo- tai avioliitossa olevia löytyi odotettua vähemmän (sovitettu jäännös = -7.4). Täydellisyyteen pyrkijöissä seurustelusuhteessa olevia oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös = 2.6), kun taas avo- tai avioliitossa olevia odotettua vähemmän (sovitettu jäännös = -3.3).

Iän suhteen khiin neliötesti osoitti [$\chi^2(16) = 38,38, p < .001$], että täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa alle 25 -vuotiaita oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös = 3.1), kun taas 46-55 -vuotiaita (sovitettu jäännös = -2.0) sekä vähintään 56 -vuotiaita (sovitettu jäännös = -2.5) oli odotettua vähemmän. Lisäksi riittävän hyvissä delegoijissa 46-55 -vuotiaita oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös = 2.1), kun taas alle 25 -vuotiaita oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös = -3.0).

Myös Tehyn aineistossa profiileja tarkasteltiin taustamuuttujien suhteen. Riippuvuutta ilmeni siviilisäädyn ja klusteroinnin, iän ja klusteroinnin, lasten lukumäärän ja klusteroinnin sekä koulutuksen ja klusteroinnin välillä. Siviilisäädyn suhteen khiin neliötesti osoitti [$\chi^2(8) = 193,1, p < .001$], että joustavissa delegoijissa avo- tai avioliitossa olevia oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 2.3), kun taas ei-parisuhteessa eläviä odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -3.1). Riittävän hyvissä delegoijissa avo- tai avioliitossa olevia oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 2.6), kun taas ei-parisuhteessa eläviä oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -2.9). Keskimääräisissä hallintakeinojen käyttäjissä oli ei-parisuhteessa eläviä (sovitettu jäännös 13.0) ja seurustelusuhteessa olevia (sovitettu jäännös 3.1) odotettua enemmän, kun taas avo- tai avioliitossa olevia oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -12.4). Ei-täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa avo- tai avioliitossa olevia oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 5.4), kun taas ei-parisuhteessa eläviä (sovitettu jäännös -4.2) ja seurustelusuhteessa eläviä (sovitettu jäännös -3.0) oli odotettua vähemmän.

Iän suhteen khiin neliötesti osoitti [$\chi^2(16) = 47,19, p < .001$], että joustavissa delegoijissa oli alle 25-vuotiaita (sovitettu jäännös 3.7) ja 25 - 35 -vuotiaita (sovitettu jäännös 2.4) odotettua enemmän, kun taas 46 - 55 -vuotiaita oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -3.2). Ei-

täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa 46-55 -vuotiaita oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 2.4).

Lasten lukumäärän suhteen khiin neliötesti osoitti [$\chi^2(12) = 40,79, p < .001$], että täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa oli lapsettomia odotettua enemmän (sovitettu jäännös 3.3), kun taas tutkittavia, joilla oli kolme lasta tai enemmän, oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -2.5). Joustavissa delegoijissa lapsettomia oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 2.3), kun taas tutkittavia, joilla oli kaksi lasta, oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -2.0). Riittävän hyvissä delegoijissa lapsettomia oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -2.4). Keskimääräisissä hallintakeinojen käyttäjissä tutkittavia, joilla oli yksi lapsi, oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 3.5). Ei-täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa tutkittavia, joilla oli kaksi lasta, oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 2.0), kun taas tutkittavia, joilla oli yksi lapsi, oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -2.2).

Koulutuksen suhteen khiin neliötesti osoitti [$\chi^2(12) = 30,26, p < .005$], että keskimääräisissä hallintakeinojen käyttäjissä oli odotettua enemmän ammatillisen oppilaitoksen tai lukion käyneitä (sovitettu jäännös 3.2), kun taas ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulun käyneitä oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -2.0). Ei-täydellisyyteen pyrkivissä delegoijissa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli odotettua enemmän (sovitettu jäännös 3.1), kun taas ammatillisen oppilaitoksen tai lukion käyneitä oli odotettua vähemmän (sovitettu jäännös -3.1).

Yhteenvedon voidaan todeta, että PAMin ja Tehyn aineistoista löydettiin viisi työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiiliryhmää, joista neljä olivat keskenään samankaltaisia. Nämä samankaltaiset profiiliryhmät olivat täydellisyyteen pyrkivät delegoijat, joustavat delegoijat, riittävän hyvät delegoijat ja keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät. Viides ryhmä oli tyystin erilainen, PAMin aineistossa se oli täydellisyyteen pyrkijät ja Tehyllä puolestaan ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat. Molemmissa aineistoissa sekä joustavien delegoijien että riittävän hyvien delegoijien profiiliryhmistä löytyi oletettua enemmän avo- tai avioliitossa eläviä. Lisäksi molemmissa aineistoissa keskimääräisten hallintakeinojen käyttäjien ryhmässä oli odotettua enemmän ei-parisuhteessa eläviä.

3.3. Profiilien väliset erot työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksissa sekä psyykkisessä oireilussa

Seuraavaksi tarkastelemme edellisessä analyysissä saatujen työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilien yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan ristiriid-

taan, työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen sekä yksilön psyykkiseen oireiluun. Nämä tulokset on raportoitu PAMin osalta Taulukossa 6 ja Tehyn osalta taulukossa 7.

PAMin aineistossa eri klusterit erosivat toisistaan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemuksessa siten, että joustavat delegoijat kokivat ristiriitaa tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin täydellisyyteen pyrkijät. Lisäksi työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan olivat taustamuuttujista tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ikä sekä työtuntimäärä siten, että sekä 25 - 35 -vuotiaat että 36 - 45 -vuotiaat tunsivat enemmän ristiriitaa kuin 46 - 55 -vuotiaat. Työtuntimäärän suhteen yli 45 työviikkotuntia tekevät kokivat ristiriitaa enemmän kuin alle 15 tuntia tekevät.

Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemuksia oli joustavilla delegoijilla tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin täydellisyyteen pyrkivillä delegoijilla. Taustamuuttajat eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan.

Työstä perheeseen suuntautuvassa rikastavuudessa klustereiden välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Taustamuuttujista työstä perheeseen suuntautuvaan rikastavuuteen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä lasten määrä siten, että tutkittavat, joilla oli enemmän kuin kaksi lasta kokivat rikastavuutta enemmän kuin lapsettomat.

Perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden kokemuksia oli täydellisyyteen pyrkivillä delegoijilla, joustavilla delegoijilla ja riittävän hyvillä delegoijilla tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin keskimääräisillä hallintakeinojen käyttäjillä. Taustamuuttujista perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä lasten määrä siten, että tutkittavat, joilla oli yksi lapsi, tunsivat enemmän rikastavuutta kuin lapsettomat.

Psyykkisen oireilun kokemuksia oli täydellisyyteen pyrkivillä delegoijilla tilastollisesti merkitsevästi vähemmän kuin joustavilla delegoijilla ja keskimääräisillä hallintakeinojen käyttäjillä. Taustamuuttujista psyykkiseen oireiluun olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä myös ikä ja siviilisääty. 25 - 35 -vuotiaat kokivat psyykkistä oireilua enemmän kuin kaikki vanhemmat ikäryhmät. Seurustelusuhhteessa elävät kokivat enemmän oireilua kuin ei parisuhhteessa elävät ja avio- tai avoliitossa olevat.

Tehyn aineistossa eri klusterit erosivat toisistaan työstä perheeseen suuntautuvassa ristiriidassa siten, että ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat kokivat sitä tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin täydellisyyteen pyrkivät delegoijat, joustavat delegoijat ja riittävän hyvät delegoijat. Lisäksi keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät kokivat riittävän hyviä delegoijia enemmän tätä ristiriitatyyppeä. Taustamuuttujista työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan oli tilastollisesti merkitse-

Taulukko 6. Hallintakeinoklustereiden keskiarvot (*Ka*) ja keskihajonnat (*Kh*) työn ja perheen välisen ristiriidan, rikastavuuden ja psyykkisen oireilun suhteen Palvelualojen ammattiliiton (PAM) aineistossa.

	Koko aineisto	1	2	3	4	5			Tukeyn keskinäiset vertailut
	<i>Ka (Kh)</i>	Täyd. pyrkivät delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	Joustavat delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	Riittävän hyvät delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	Keskim. hallintakeinojen käyttäjät <i>Ka (Kh)</i>	Täydellisyyteen pyrkijät <i>Ka (Kh)</i>	<i>F</i> -arvo (df)	<i>p</i> -arvo	
Työ-perhe ristiriita (asteikko 1-7) ^a	3.90 (1.32)	3.89 (1.27)	4.18 (1.31)	3.88 (1.27)	3.97 (1.32)	3.52 (1.40)	4.24 (4, 807)	0.002	2 > 5
Perhe-työ ristiriita (asteikko 1-7) ^a	2.26 (1.02)	2.13 (0.93)	2.44 (1.12)	2.21 (0.82)	2.41 (1.08)	2.21 (1.22)	3.34 (4, 803)	0.011	1 < 2
Työ-perhe rikastavuus (asteikko 1-7) ^a	3.49 (1.24)	3.56 (1.18)	3.58 (1.20)	3.45 (1.18)	3.27 (1.31)	3.55 (1.38)	2.51 (4, 820)	0.04	Ei eroja
Perhe-työ rikastavuus (asteikko 1-7) ^a	4.74 (1.19)	4.96 (1.07)	4.84 (1.14)	4.79 (1.20)	4.29 (1.27)	4.64 (1.26)	7.41 (4, 803)	0.001	4 < 1, 2, 3
Psyykinen oireilu (asteikko 1-6) ^a	2.72 (0.96)	2.54 (0.88)	2.88 (1.01)	2.70 (0.90)	2.87 (0.95)	2.70 (1.08)	4.63 (4, 798)	0.001	1 < 2, 3, 4

Huom. ^a Malliin sisällytetyt taustamuuttajat ovat sukupuoli, ikä, koulutus, siviilisääty, lasten määrä ja työviikkotuntimäärä.

Taulukko 7. Hallintakeinoklustereiden keskiarvot (*Ka*) ja keskihajonnat (*Kh*) työn ja perheen välisen ristiriidan, rikastavuuden ja psyykkisen oireilun suhteen Sosiaali- ja terveystieteiden ammattiliiton (Tehy) aineistossa.

	Koko aineisto	1	2	3	4	5			Tukeyn keskinäiset vertailut
	<i>Ka (Kh)</i>	Täyd. pyrkivät delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	Joustavat delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	Riittävän hyvät delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	Keskim. hallintakeinojen käyttäjät <i>Ka (Kh)</i>	Ei täydellisyyteen pyrkivät delegoijat <i>Ka (Kh)</i>	<i>F</i> -arvo (df)	<i>p</i> -arvo	
Työ-perhe ristiriita (asteikko 1-7) ^a	4.04 (1.35)	3.91 (1.44)	3.98 (1.30)	3.81 (1.31)	4.23 (1.36)	4.27 (1.34)	2.49 (4, 1340)	0.009	1, 2, 3 < 5, 3 < 4
Perhe-työ ristiriita (asteikko 1-7) ^a	4.10 (1.25)	4.09 (1.37)	4.29 (1.20)	3.97 (1.20)	3.97 (1.20)	4.15 (1.24)	4.53 (4, 1340)	0.01	2 > 3, 4
Työ-perhe rikastavuus (asteikko 1-7) ^a	2.14 (0.91)	2.0 (0.87)	2.17 (0.86)	1.99 (0.76)	2.39 (1.04)	2.17 (0.96)	3.03 (4, 1340)	0.05	1, 2, 3, 5 < 4
Perhe-työ rikastavuus (asteikko 1-7) ^a	4.96 (1.14)	5.02 (1.26)	5.08 (1.07)	4.93 (1.10)	4.68 (1.29)	5.05 (1.05)	2.66 (4, 1340)	0.032	2, 5 > 4
Psyykinen oireilu (asteikko 1-6) ^a	3.03 (1.06)	3.03 (1.16)	2.87 (1.02)	2.91 (0.98)	3.3 (1.07)	3.13 (1.06)	4.04 (4, 1340)	0.003	1, 2, 3 < 4, 2, 3 < 5

Huom. ^a Malliin sisällytetyt taustamuuttajat ovat sukupuoli, ikä, koulutus, siviilisääty, lasten määrä ja työviikkotuntimäärä.

västi yhteydessä työtuntimäärä siten, että yli 45 työntuntia viikossa tekevät kokivat sitä enemmän kuin alle 45 työtuntia tekevät tutkittavat.

Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa joustavat delegoijat kokivat tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin riittävän hyvät delegoijat ja keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät. Taustamuuttujista perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ikä, koulutus, työtuntimäärä ja lasten lukumäärä. Tutkittavista 25 - 35 -vuotiaat sekä 36 - 45 -vuotiaat kokivat tilastollisesti merkitsevästi enemmän perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kuin yli 55 -vuotiaat. Koulutustaustan perusteella ylemmän korkeakoulun suorittaneet tutkittavat kokivat tätä ristiriitaa eniten. Myös ammatillisen oppilaitoksen tai lukion käyneet kokivat sitä enemmän kuin peruskoulun tai keskikoulun käyneet henkilöt. 36 - 45 tuntia viikossa työskentelevät kokivat enemmän perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kuin 26 - 35 tuntia viikossa työskentelevät. Lisäksi tutkittavat, joilla oli kaksi tai kolme lasta kokivat ristiriitaa enemmän kuin lapsettomat henkilöt.

Työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta koki eniten keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät. He erosivat tilastollisesti merkitsevästi kaikista muista klustereista. Taustamuuttujat eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan rikastavuuteen.

Perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta joustavat delegoijat ja ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat kokivat tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät. Taustamuuttujista perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ikä. 25 - 35 -vuotiaat ja 36 - 45 -vuotiaat kokivat enemmän tätä rikastavuuden tyyppiä kuin yli 55 -vuotiaat.

Psykkistä oireilua kokivat keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin täydelliset delegoijat, joustavat delegoijat ja riittävän hyvät delegoijat. Lisäksi ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat oireilivat psyykkisesti enemmän kuin joustavat delegoijat ja riittävän hyvät delegoijat. Taustamuuttujat eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä psyykkiseen oireiluun.

Yhteenvedon voimme todeta, että PAMin aineistossa joustavat delegoijat kokivat eniten sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Vähiten ristiriitaa kokivat täydellisyyteen pyrkijät ja täydellisyyteen pyrkivät delegoijat. Täydellisyyteen pyrkivät delegoijat, joustavat delegoijat ja riittävän hyvät delegoijat kokivat enemmän perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta kuin keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät, jotka kokivat yleensäkin työn ja perheen välistä rikastavuutta vähiten. Joustavat delegoijat ja keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät kokivat eniten psyykkistä oireilua, täydellisyyteen pyrkivät delegoijat taas vähiten.

Tehyn aineistossa ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat ja keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät kokivat eniten työstä perheeseen ja joustavat delegoijat perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Riittävän hyvät delegoijat kokivat työn ja perheen välistä ristiriitaa kaikkein vähiten. Keskimääräisillä hallintakeinojen käyttäjillä esiintyi eniten työstä perheeseen ja vähiten perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta, kun taas joustavat delegoijat kokivat sitä eniten. Psykkistä oireilua esiintyi eniten keskimääräisillä hallintakeinojen käyttäjillä ja ei-täydellisyyteen pyrkivillä delegoijilla, kun taas joustavilla delegoijilla sitä oli vähiten.

Taustamuuttujien tarkastelussa sekä PAMin että Tehyn aineistossa paljon työtunteja tekevät kokivat eniten työn ja perheen välistä ristiriitaa. PAMin aineistossa 25 - 35 -vuotiaat ja 36 - 45 -vuotiaat kokivat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin 46-55 -vuotiaat. Tehyn aineistossa puolestaan samat ikäluokat kokivat enemmän sekä perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, että rikastavuutta kuin yli 55 -vuotiaat. Myös psyykkistä oireilua esiintyi enemmän 25 - 35 -vuotiailla kuin vanhemmilla ikäryhmillä PAMin aineistossa. Parisuhteessa, mutta yksin elävät kokivat enemmän oireilua kuin ei parisuhteessa elävät ja avio- tai avoliitossa olevat.

4. POHDINTA

Ensiksi tässä tutkimuksessa etsittiin työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen käytön yhdistelmiä ja niistä muodostuneita profiiliryhmiä kahden eri ammattiliiton, PAMin ja Tehyn jäsenistöistä koostuvissa aineistoissa. Toiseksi oltiin kiinnostuneita, oliko ammattiliittojen välillä yhtäläisyyksiä ja eroja hallintakeinojen profiilien suhteen. Kolmanneksi tutkittiin löydettyjen profiilien yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan, rikastavuuteen ja psyykkiseen oireiluun. Tutkitut neljä hallintakeinoa olivat täydellinen työssä ja kotona, riittävän hyvä työssä ja kotona, delegoi työssä ja kotona sekä priorisoi työssä ja kotona.

Ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksemme kohdalla havaitsimme, että sekä PAMin että Tehyn aineistosta oli löydettävissä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiileja. Toisin sanoen hallintakeinot yhdistyivät yksilöissä toisistaan eroavalla tavalla ja näitä profiileja löydettiin molemmissa aineistoissa viisi. Näistä neljä olivat samankaltaisia ja viides oli täysin erilainen aineistojen välillä. Aineistoille yhteiset profiilit olivat täydellisyyteen pyrkivät delegoijat, joustavat delegoijat, riittävän hyvät delegoijat ja keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät. Sen sijaan viides profiiliryhmä PAMin aineistossa oli täydellisyyteen pyrkijät, kun taas Tehyn aineistossa se oli ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat. On mielenkiintoista havaita, että PAMin ja Tehyn viimeiset profiiliryhmät ovat keskenään täysin päinvastaisia hallintakeinojen käytön suhteen. PAMin

aineistossa täydellisyyteen pyrkijät käyttävät eniten täydellinen -hallintakeinoa muihin PAMin profiiliryhmiin verrattuna ja vähiten kolmea muuta hallintakeinoja. Tehyn aineistossa puolestaan ei täydellisyyteen pyrkivät delegoijat käyttävät vähiten täydellinen -hallintakeinoa muihin Tehyn profiiliryhmiin verrattuna ja eniten kolmea muuta hallintakeinoja.

Miksi PAMin aineistosta löytyy täydellisyyteen pyrkijöiden ryhmä, kun taas Tehyllä viimeinen ryhmä käyttää delegointia, priorisointia ja riittävän hyvä -hallintakeinoa runsaasti? Mahdollisia vaikuttavia tekijöitä voi hakea monelta tasolta. Yksi selitys saattaa olla se, että aineistojen välillä on eroja sekä ikäjakauman että perhetilanteiden suhteen. Ensinnäkin PAMin aineistossa suurin osa vastaajista (41 %) on 25 - 35 -vuotiaita kun taas Tehyn aineistossa suurin osa vastaajista (34,7 %) on 46 – 55 –vuotiaita. Toiseksi PAMin aineistossa melkein puolet tutkittavista (41,5 %) on lapsettomia kun taas Tehyn aineistossa lapsettomia on vain 16 % tutkittavista. Toisin sanoen PAMin aineistossa on nuoria sekä lapsettomia tutkittavia huomattavasti enemmän kuin Tehyn aineistossa. Työuran alkupuolella nuoret työntekijät pystyvät panostamaan enemmän työhön ja pyrkivät siinä täydellisyyteen, kun lapsia ei vielä ole. Mitä enemmän lapsia perheestä löytyy, sitä enemmän tavallisesti joutuu turvautumaan delegointiin ja priorisointiin, sekä riittävän hyvin tekemiseen, sillä aika ei yksinkertaisesti riitä täydellisyyteen pyrkimiseen.

Toinen selitys saattaisi olla palvelualojen ja terveydenhoitoalan ammattien työn luonteen erilaisuus. Palvelualojen liiton jäsenet työskentelevät mm. kaupan alalla myyjinä, esimiehinä ja konttorityöntekijöinä. Palvelualalla on tärkeää houkutellessa asiakkaita ja tämä onnistuu kilpailun kautta, tekemällä työt mahdollisimman täydellisesti ja olemalla parempi kuin muut. Terveystieteiden alalla puolestaan odotetaan nykyisin resurssipulaa ja työntekijöillä ei ole aikaa pyrkiä täydellisyyteen, vaan työtehtäviä jaetaan toisille, tehdään tärkeimmät tehtävät ensin ja työt pyritään tekemään riittävän hyvin. Delegointi on tärkeää terveydenhuollossa myös sen moniammatillisen luonteen vuoksi, sillä saman ihmisen hoitamiseen osallistuu usein eri alojen asiantuntijoita ja jokainen tietää oman ammattinsa ja tietämyksensä rajat, sekä tarvittaessa ohjaa potilaan toisen alan asiantuntijalle. Priorisointia puolestaan joutuu tekemään hoitotyössä jatkuvasti, esimerkiksi hoitamalla kiireellisemmät ja vakavammat tapaukset ensin. Kolmas selitys viidennen profiilin eroavaisuuteen saattaa olla myös se, että terveydenhoitoalalla koetaan vakavaa työntekijäpulaa, kun taas kaupan alalla töitä ei tällä hetkellä ole liiaksi. Kaupan alalla työntekijän täytyy pyrkiä tekemään työnsä täydellisesti, jotta hänen tilalleen ei palkattaisi määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä tehokkaampaa työntekijää. Terveystieteiden alalla tärkeintä on saada riittävä määrä työntekijöitä työtehtäviin ja huolehtia siitä, että työt tulevat tehtyä riittävän hyvin.

Kolmannen tutkimuskysymyksemme kohdalla havaitsimme yleisellä tasolla, että ristiriidan ja rikastavuuden kokemukset saattavat esiintyä samaan aikaan samoilla ihmisillä, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on tullut ilmi (Taskila-Rissanen ym., 2013). Sama pätee myös psyykkiseen oireiluun. Sekä PAMin että Tehyn aineistossa joustavat delegoijat kokivat muihin profiiliryhmiin verrattuna eniten perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, mutta myös paljon rikastavuutta. Tehyn aineistossa ei-täydellisyyteen pyrkivillä delegoijilla esiintyi myös paljon ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksia, sekä psyykkistä oireilua. Keskimääräisillä hallintakeinojen käyttäjillä taas oli muihin profiiliryhmiin verrattuna vähiten perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta, mutta eniten työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta ja psyykkistä oireilua. Näin rikastavuuden ja ristiriidan eri osa-alueet, sekä psyykinen oireilu voivat esiintyä rinnakkain saman profiiliryhmän sisällä.

Mitä yhteyksiä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoilla ja niiden profiileilla oli ristiriidan, rikastavuuden ja psyykkisen oireilun kokemuksiin? Ensinnäkin, tarkasteltaessa työn ja perheen välistä ristiriitaa, saimme sekä aiemmille tutkimuksille päinvastaisia, että niitä tukevia tuloksia. Taskila-Rissanen ym. (2013) mukaan delegointi ja priorisointi suojaavat jossain määrin työn ja perheen välisessä ristiriitatilanteessa. Myös Somech ja Drach-Zahavy (2007) havaitsivat, että delegoi kotona sekä priorisoi kotona -hallintakeinot ovat yhteydessä alhaiseen työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Heidän tutkimuksessaan priorisoi työssä -hallintakeino puolestaan oli yhteydessä alhaiseen perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Meidän tutkimuksessamme tulokset kuitenkin näyttäsivät päinvastaista. Eniten delegointia käyttivät PAMin aineistossa joustavat delegoijat ja riittävän hyvät delegoijat muihin profiiliryhmiin verrattuna. Joustavat delegoijat käyttivät myös eniten priorisointia. Joustavilla delegoijilla kuitenkin esiintyi kaikista ryhmistä eniten sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Myös Tehyn aineistossa ilmeni samanlaisia tuloksia. Siellä ei -täydellisyyteen pyrkivät delegoijat ja joustavat delegoijat käyttivät eniten delegointia muihin profiiliryhmiin verrattuna. Ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat käyttivät myös eniten priorisointia. Näillä profiiliryhmillä esiintyi eniten ristiriidan kokemuksia. Tulostemme mukaan vaikuttaisikin siltä, että delegointi ja priorisointi yhdistettynä runsaaseen muiden hallintakeinojen käyttöön ei suojaakaan ristiriidan kokemuksilta. Kyseiset profiiliryhmät ovat nimittäin juuri niitä, jotka käyttivät määrällisesti eniten kaikkia hallintakeinoja yhteensä. Toisin sanoen voisi olettaa, että yksittäin käytettyinä täydellisyyteen pyrkiminen, delegointi ja priorisointi ovat yhteydessä alhaiseen ristiriidan kokemukseen, mutta silloin kun kaikkia hallintakeinoja käytetään paljon, tämä yhteys katoaa.

Somechin ja Drach-Zahavyn (2007) tutkimuksen mukaan myös täydellinen työssä -hallintakeino on yhteydessä alhaiseen sekä perheestä työhön että työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Meidän tuloksemme tukevat tätä ajatusta. PAMin aineistossa vähiten ristiriitaa kokeneet

ryhmät olivat täydellisyyteen pyrkivät delegoijat ja täydellisyyteen pyrkijät. Heillä täydellinen työssä ja kotona -hallintakeino oli kaikkein käytetyin muihin hallintakeinoihin ja profiiliryhmiiin verrattuna. Tehyn aineistossa puolestaan ei-täydellisyyteen pyrkivät delegoijat tunsivat eniten työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Tämä ryhmä käytti runsaasti kaikkia muita, paitsi täydellinen työssä ja kotona -hallintakeinoa. On kuitenkin huomattava, että Tehyn aineistossa eniten perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kokivat joustavat delegoijat, jotka kuitenkin käyttivät toiseksi eniten täydellinen työssä ja kotona -hallintakeinoa muihin profiiliryhmiiin verrattuna. Tässä täydellinen -hallintakeinon yhteys ristiriidan kokemiseen kuitenkin saattaa myös selittyä muiden hallintakeinonjen runsaalla yhteiskäytöllä.

Miksi joustavilla delegoijilla on molemmissa aineistoissa paljon ristiriidan kokemuksia? Voisiko useiden hallintakeinonjen runsas käyttö tarkoittaa haastavampaa elämäntilannetta ja täten suurempaa hallinnan tarvetta elämässä? Somech ja Drach-Zahavy (2012) mainitsevat, että työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinonjen runsas käyttö ja työyhteisön tuki ovat yhteydessä vähäisiin työn ja perheen välisiin ristiriidan kokemuksiin. Meidän tutkimustuloksemme kuitenkin näyttäisi tukevan päinvastaista ajatusta hallintakeinonjen käytön osalta. Runsaasti hallintakeinoja käyttävillä ryhmillä näyttäisi olevan paljon ristiriidan kokemuksia. Syynä voisi olla se, että heillä on esimerkiksi elämäntilanteesta tai hallintakeinonjen tehokkaan yhdistelyn vaikeudesta kertovia ongelmia ja täten muita ryhmiä enemmän hallintakeinoja käytössä.

Taustamuuttujien yhteyksistä huomasimme, että runsas työviikkotuntimäärä ja ikä olivat yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin. Molemmissa aineistossa suuri työviikkotuntimäärä oli yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin. Tämä on ymmärrettävää, sillä toiseen elämänalueeseen käytetty aika on poissa toiselta elämänalueelta ja tämä voi näkyä ristiriidan kokemuksina.

Toiseksi, työn ja perheen välisen rikastavuuden osalta voimme todeta, että runsas hallintakeinonjen käyttö näyttäisi olevan yhteydessä korkeaan rikastavuuden kokemiseen. Esimerkiksi molemmissa aineistoissa joustava delegoijat kokivat paljon sekä ristiriitaa, että rikastavuutta. Muutoin tuloksemme ovat ristiriitaisia aiempien tutkimusten kanssa. Taskila-Rissanen ym. (2013) havaitsivat delegoi kotona ja delegoi työssä -hallintakeinonjen olevan yhteydessä työn ja perheen välisen rikastavuuden kokemiseen. Tutkimustuloksemme tukevat tätä ajatusta PAMin aineiston osalta, mutta Tehyn aineisto antaa toisenlaisia tuloksia. PAMin aineistossa täydellisyyteen pyrkivät delegoijat, joustavat delegoijat ja riittävän hyvät delegoijat käyttivät paljon delegointia ja kokivat eniten rikastavuutta. Tehyn aineistossa kuitenkin delegointi oli yhteydessä perheestä työhön, mutta ei työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemuksiin. Sitä keskimääräiset hallintakeinonjen käyttäjät kokivat eniten muihin ryhmiin verrattuna, mutta he myös käyttivät delegointia vähiten. Keskimää-

räisistä hallintakeinojen käyttäjistä löytyi odotettua enemmän ei-parisuhteessa eläviä, joten tämä voi osaltaan selittää, miksi delegointia käytettiin vähän kyseisessä profiiliryhmässä. Heillä ei ole kumpania, jolle voisi delegoida asioita. Lisäksi työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus yksinhuoltajaperheissä voi saada toisenlaiset mittasuhteet esimerkiksi materiaalsen rikastavuuden suhteen. Kun perheessä on vain yksi rahaa tienaaava aikuinen, työn ja tulojen suuri arvostus voi näkyä rikastavuuden kokemuksina.

Aiemmissa tutkimuksissa on todettu perheen rikastuttavan työtä (Taskila-Rissanen ym., 2013). Taustamuuttujien tarkastelussa meidän tutkimuksestamme kävi ilmi, että työn ja perheen välistä rikastavuutta esiintyi PAMin aineistossa enemmän lapsiperheiden vanhemmilla kuin lapsettomilla. Tehyn aineistossa puolestaan nuoremmat ikäluokat kokivat enemmän perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta kuin yli 55 -vuotiaat. Tämä ikäsidonaisuus työn ja perheen välisen rikastavuuden kokemuksessa voisikin johtua siitä, että yli 55 -vuotiailla ei enää ole juuri kotona asuvia lapsia, niin kuin nuoremmilla ikäluokilla ja täten perhettä ei enää koeta työtä rikastuttavana asiana. Ristiriidan ja rikastavuuden samanaikainen esiintyminen tuli esille myös taustamuuttujien tarkastelussa. Samat työn ja perheen välistä rikastavuutta kokeneet nuoremmat ikäluokat sekä kahden tai kolmen lapsen vanhemmat kokivat myös eniten perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa Tehyn aineistossa.

Kolmanneksi, saimme mielenkiintoisia tuloksia hallintakeinojen ja psyykkisen oireilun välisistä yhteyksistä. PAMin aineistossa joustavat delegoijat oireilivat psyykkisesti eniten, kun taas Tehyn aineistossa se oli vähiten psyykkisesti oireileva ryhmä. Lähempi keskiarvojen tarkastelu joustavien delegoijien kesken kuitenkin osoittaa, että ne ovat melkein samat (PAM = 2.88, Tehy = 2.87). Tehyn koko aineiston psyykkisen oireilun taso (Ka = 3.03) on korkeampi kuin PAMin koko aineiston psyykkisen oireilun taso (Ka = 2.72). Voisiko tämä ero johtua työolosuhteista? Esimerkiksi terveydenhoitoalalla on enemmän kolmivuorotyötä kuin palvelualalla, mikä saattaa heijastua väsymyksen kokemuksiin. Myös keskimääräiset hallintakeinojen käyttäjät olivat molemmissa aineistoissa suuri oireilija, Tehyllä suurin ja PAMilla toiseksi suurin. Näille eniten psyykkistä oireilua kokeville ryhmille näyttäisi olevan yhteistä se, että ne käyttävät tasaisesti kaikkia neljää hallintakeinoja, eikä niistä mikään nouse selvästi muita käytetyimmäksi. Tämä voisi viitata esimerkiksi hallintakeinojen tehottomaan käyttämiseen tai siihen, etteivät henkilöt ole tarkemmin ajatelleet millainen työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen tapa heidän kohdallaan voisi toimia parhaiten. Toisin sanoen kaikkia hallintakeinoja käytetään yhtä aikaa, eivätkä henkilöt ole ”erikoistuneet” yhdenkään hallintakeinon tehokkaaseen käyttämiseen. Lisäksi, kuten jo mainitsimme edellä, molemmissa aineistoissa keskimääräisten hallintakeinojen käyttäjien ryhmässä oli odotettua enemmän ei-parisuhteessa eläviä. Tämä voisi liittyä runsaaseen psyykkisen oireilun kokemiseen siten, että yk-

sinhuoltajuus yhdistettynä työelämään asettaa enemmän käytännön haasteita, kuin parisuhteessa eläminen.

Molempien aineistojen perusteella näyttäisi myös siltä, että täydellinen työssä ja kotona -hallintakeino on yhteydessä alhaiseen psyykkiseen oireiluun. PAMin aineistossa täydellisyyteen pyrkivät delegoijat kokivat vähiten psyykkistä oireilua muihin profiiliryhmiin verrattuna. Tehyn aineistossa puolestaan runsaasti täydellinen -hallintakeinoa käyttivät joustavat delegoijat, riittävän hyvät delegoijat ja täydellisyyteen pyrkivät delegoijat ja he kokivat vähemmän psyykkistä oireilua kuin vähän kyseistä hallintakeinoa käyttävät ryhmät. Voisiko kyseessä olla ongelma – ja tunnesuuntautuneisiin stressinhallintakeinoihin liittyvä ilmiö, missä täydellisyyteen pyrkiminen voitaisiin nähdä aktiivisena ongelmasuuntautuneena hallintakeinona? Tällöin ihminen voi kokea pystyvänsä tekemään itse asioille jotain, mikä näkyy psyykkisessä hyvinvoinnissa (Carver & Scheier, 1994; Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Toisaalta ilmiöllä voi olla juurensa myös täydellinen -hallintakeinon yhteydessä alhaiseen ristiriidan kokemukseen, mikä puolestaan voi olla suotuisaa psyykkiselle hyvinvoinnille.

Yhteenvetona toteamme, että aiemmissa tutkimuksissa havaitut yksittäisten työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen väliset yhteydet työn ja perheen väliseen ristiriitaan ja rikastavuuteen voivat muuttua tarkasteltaessa hallintakeinoja profiilien tasolla. Runsas hallintakeinojen yhteiskäyttö näyttäisi olevan yhteydessä ristiriidan kokemuksiin työn ja perheen välillä. Tällöin muissa tutkimuksissa havaitut yksittäisten hallintakeinojen suojaavat vaikutukset saattavat hävitä. Ristiriidan ja rikastavuuden kokemukset eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois, vaan samat yksilöt voivat kokea molempia runsaasti. Runsas hallintakeinojen käyttö täten näyttäisi olevan yhteydessä myös rikastavuuden kokemuksiin. Psyykkisen oireilun suhteen näyttäisi siltä, että tasaisesti yhtä paljon kaikkia hallintakeinoja käyttävät yksilöt oireilevat enemmän kuin muut. Myös täydellinen -hallintakeino näyttäisi olevan yhteydessä alhaiseen psyykkiseen oireiluun.

Tutkimukseemme liittyy joitain rajoituksia. Ensinnäkin tutkimusasetelmanamme oli poikkeileikkaustutkimus, joten emme osaa sanoa, pysyykö työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen profiilit samoina samoilla yksilöillä, vaikka osittain niin oletimme hallintakeinojen tyyli-ajattelun perusteella. Toiseksi vastaajat koostuivat enimmäkseen naisista: PAMin vastaajista 76 % ja Tehyn 93,5 % oli naisia. Näin tuloksia ei voida varauksetta yleistää myös miehiin ja miesvaltaisille aloille, sillä naisten ja miesten roolit työn ja perheen yhteensovittamisessa voivat olla erilaisia. Kolmanneksi PAMin aineisto ei täyttänyt iän suhteen normaalisuusvaatimuksia, vaan nuoria vastaajia oli enemmän kuin vanhempia. Neljänneksi käyttämämme työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen mittari ei ole vielä laajasti ollut käytössä suomalaisessa aineistossa, vaan sen validiteettia on tutkittu vasta viime aikoina.

Tutkimukseemme liittyy myös vahvuuksia. Ensimmäinen niistä on suuri aineisto. PAMin jäsenistössä oli 821 henkilöä ja Tehyn 1402 henkilöä. Toiseksi, ensimmäisestä vahvuudesta johtuen, löytämiimme profiiliryhmiiin tuli riittävästi henkilöitä mukaan, joten ne ovat edustavia kyseisissä ammattiliitoissa. Profiiliryhmien määrästä toki voidaan olla eri mieltä, mutta niiden valinta riippuu siitä, miten kukin niiden järkevän tulkinnan mieltää. Kolmanneksi tutkimuksestamme kävi ilmi, miten tärkeää on tietää työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteisvaikutuksesta. Tuloksemme osoittivat, että yksittäinen hallintakeino voi toimia eri tavoin silloin, kun sitä käytetään yksin verrattuna tilanteeseen, joissa sitä käytetään yhdessä muiden hallintakeinojen kanssa. Näyttäisi siltä, että yksittäisen hallintakeinon toimivuudesta ei voi tehdä liian laajoja johtopäätöksiä. Lisää tutkimusta hallintakeinojen yhteisvaikutuksista ja profiileista tarvitaan, sillä sitä on vielä todella vähän. Jatkossa olisi muun muassa mahdollista tutkia, onko aineistoistamme löydetty profiilit löydettävissä myös muista ammattiryhmittymistä ja miten heidän profiilinsa olisivat yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan, rikastavuuden ja psyykkisen oireilun kokemuksiin.

Käytännössä tämän tutkimuksen tuloksia voitaisiin soveltaa esimerkiksi siten, että työelämässä otettaisiin enemmän huomioon yksilöiden käyttämät työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot sekä niiden yhdistelmät ja tarvittaessa opastettaisiin yksilöitä tehokkaampaan hallintakeinojen valintaan ja käyttöön. Jo omien hallintakeinojen käytön tiedostaminen sekä tarjolla olevien vaihtoehtojen kartoittaminen voi auttaa yksilöä hallitsemaan paremmin haastaviakin elämäntilanteita. Tutkimuksista on käynyt ilmi, että perhe rikastuttaa työtä. Työnantajat voisivat hyötyä tästä tiedosta, sillä silloin kun perheen ja työn välinen yhteensovittaminen on tasapainossa, työntekijät voivat olla myös tehokkaampia työssään. Yleisesti ottaen, hallintakeinoista ja niiden tehokkaasta käytöstä puhuminen voi auttaa vähentämään työntekijöiden ristiriidan kokemuksia sekä psyykkistä oireilua ja täten lisäämään yksilön hyvinvointia.

LÄHTEET

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*, 278 – 308.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology, 88*, 1005-1018.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*, 781-796.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Developing and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- 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.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Coping, 1*, 184-195.
- Elo, A-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Roponen, T. (1990). *The OSQ. How to use the Occupational Stress Questionnaire*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80.
- Frone, M., Russel, M., & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review, 31*, 72-92.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J., & Pulkkinen, L. (2005). Työn ja perheen vuorovaikutus: Menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia*, 40, 43 – 52.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157 – 177.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and coping process*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter? *Family Science*, 2, 1-12.
- McNall, L., Nicklin, J., & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Gummerus: Jyväskylä.
- Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being. A personality and longitudinal perspective*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 346. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Rantanen, M., & Mauno, S. (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Psykologia*, 45, 216-233.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275–296.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2006). Coping with work-family conflict: Individual and organizational perspectives. Paper presented at the 26th international congress of applied psychology, Athens, Greece.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 1-19.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2012). Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work & Stress*, 26, 68-90.

Stone, A. A., Greenberg, M. A., Kennedy-Moore, E., & Newman, M. G. (1991). Self-report, situation specific coping questionnaires: What are they measuring? *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*, 648-658.

Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu] ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 17.10.2012].

Taskila-Rissanen, M., Mauno, S., Ruokolainen, M., & Rantanen, M. (2013). Auttavatko delegointi ja priorisointi työ-perhe-ristiriitilanteessa? Suorat ja puskuroivat yhteydet työ-perhe – rikastuttamisen kokemuksiin hoito- ja palvelualalla. *Psykologia*, *48*, 102-123.