

MERJA TASKILA-RISSANEN, SAIJA MAUNO, MERVU RUOKOLAINEN & MARIKA RANTANEN

Auttavatko delegointi ja priorisointi työ–perhe-ristiriitatilanteessa? Suorat ja puskuroivat yhteydet työ–perhe-rikastuttamisen kokemuksiin hoito- ja palvelualalla

Tutkimuksessa tarkasteltiin kahden työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteessa käytettävän stressinhallintakeinon, delegoinnin (tehtävien siirtämisen tai jakamisen) sekä priorisoinnin (tehtävien asettamisen tärkeysjärjestykseen) yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuviin rikastuttamisen kokemuksiin. Lisäksi selvitettiin, auttavatko delegointi ja priorisointi kokemaan työ–perhe-rikastuttamista myös silloin, jos työntekijä kokee paljon työ–perhe-ristiriitaa (suojaavat yhteydet). Tutkimus perustui kyselyaineistoon ($N = 2\,756$), joka kerättiin hoito- ja palvelualoilta syksyllä 2009. Tulokset osoittivat, että delegointi oli käytetympi stressinhallintakeino kuin priorisointi. Molempia stressinhallintakeinoja käytettiin useammin hoito- kuin palvelualalla. Tulokset osoittivat myös, että mitä enemmän tehtäviä siirrettiin ja/tai jaettiin kotona, sitä enemmän koettiin perheen rikastuttavan työtä, ja mitä enemmän tehtäviä siirrettiin ja/tai jaettiin työssä, sitä enemmän koettiin työn perhe-elämää rikastuttavaa vaikutusta. Lisäksi delegointi kotona suojasi korkean työ–perhe-ristiriidan tilanteessa suhteessa perhe–työ-rikastuttamiseen. Myös tehtävien tärkeysjärjestykseen asettaminen työssä oli hyödyllistä korkean työ–perhe- (palvelualalla) ja perhe–työ-ristiriidan (hoitoalalla) tilanteessa, kun rikastuttamisen kokemuksia käytettiin mittapuuna. Kaiken kaikkiaan kummankin stressinhallintakeinon osalta osoittautui, että suojaavat yhteydet olivat kuitenkin melko heikkoja.

Aavainsanat: työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot, työ–perhe-ristiriita, työ–perhe-rikastuttaminen

JOHDANTO

Tutkimuksen tausta ja tavoite

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat osa nykypäivän työelämää johtuen siitä, että monessa perheessä molemmat vanhemmat käyvät työssä kodin ulkopuolella. Lisäksi työelämän vaatimukset ovat koventuneet viime vuosina ja yhtäältä rajaton työ ja toisaalta työelämän epävarmuus asettavat omat, uudet haasteensa myös työn ja perheen yhteensovittamiselle (Kinnunen & Mauno, 2008;

Lehto & Sutela, 2008; Rantanen, 2008). Elämän kahden osa-alueen yhdistämiseen liittyvän haasteellisuuden vuoksi työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimus on pitkään ollut ongelmakeskeistä, lähinnä työn ja perheen yhdistämiseen liittyvän moniroolisuuden ongelmia painottavaa (ks. esim. Barnett, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Useiden tutkimusten mukaan myös Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat osa työntekijöiden arkea (Kinnunen, Geurts & Mauno, 2004; Kinnunen & Mauno, 1998; Mauno, Kinnunen &

Pyykkö, 2005) siitäkkin huolimatta, että Pohjoismaita pidetään yleisesti melko perhemyönteisinä erilaisine työn ja perheen yhdistämistä helpottavine lakisääteisine järjestelyineen (Den Dulk, 2005).

Viime aikoina ratkaisumalleja työn ja perheen yhdistämisen haasteisiin on etsitty varsin usein organisaatiolähtöisesti tutkimalla muun muassa organisaatiokulttuurin perhemyönteisyyttä sekä työn ja perheen yhdistämistä tukevia joustoja ja järjestelyitä (ks. mm. Allen, 2001; Behson, 2005; Mauno, 2010; Thompson, Beauvais & Lynnes, 1999). Vaikka nämä osaltaan tukevat työn ja perheen yhteensovittamista, tarvitaan useiden suomalaisten tutkimusten mukaan (Kinnunen, Mauno, Geurts & Dikkers, 2005; Mauno, 2010; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2005, 2006; Mauno ym., 2005) kuitenkin yhä kattavampia ratkaisumalleja työn ja perheen yhdistämiseen liittyvien haasteiden ymmärtämiseksi. Tässä tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan yksilötasolla käytettyjen hallintakeinojen (*coping strategies*) kautta. Näillä hallintakeinoilla tarkoitamme työntekijöiden sekä mielensisäisiä että käyttäytymistasolla ilmeneviä toiminnallisia stressinhallintakeinoja (ks. Billings & Moos, 1981; Lazarus & Folkman, 1984; Pearlin & Schooler, 1978), joiden avulla työntekijä yrittää hallita työn ja perheen välistä rajapintaa ja yhteensovittamisen pulmatilanteita.

Tässä tutkimuksessa tutkimme siis sitä, voivatko työn ja perheen yhdistämisessä käytettävät hallintakeinot auttaa työntekijää tilanteissa, joissa hän kokee työn ja perheen välistä ristiriitaa (*work-family conflict*) siten, että hän tästä ristiriidasta huolimatta pystyy kokemaan työn ja perheen välillä myös positiivista vuorovaikutusta, rikastuttamista (*work-family enrichment*). Työn ja perheen välinen ristiriita, jossa työn ja perheen vaatimukset ovat vaikeasti yhteen sovitettavissa, on tyypillinen rooliristiriita, jonka työntekijä voi kokea stressitekijänä elämässään (Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen & Mauno, 1998, 2008). Työn ja perheen välinen rikastuttaminen, jota tässä tutkimuksessa käytetään vastemuuttujana, tarkoittaa, että työ ja perhe vaikuttavat laadullisesti positiivisesti toisiinsa ja vaikutus voi tapahtua sekä työstä perheeseen että perheestä työhön (Greenhaus & Powell, 2006). Tutkimuksessamme työn ja perheen välisiä rikastuttamisen kokemuksia peilataan siten työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoihin

tarkastelemalla niiden suoria ja suojaavia yhteyksiä rikastuttamiseen.

Tutkimuksemme keskeisimpänä taustateorian toimii stressinhallinta- eli niin sanottu *coping*-teoria (ks. Billings & Moos, 1981; Pearlin & Schooler, 1978; Lazarus & Folkman, 1984; Zeidner & Endler, 1996), jonka keskiössä ovat erilaiset keinot, joiden avulla yksilö yrittää hallita ja käsitellä stressaavia tai uhkaavia tilanteita elämässään. Stressinhallinnan tutkimusta on tehty paljon muihin työelämän ilmiöihin liittyen (mm. työstressi; ks. katsaukset Dewe, Cox & Ferguson, 1993; Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2010; Rantanen & Mauno, 2010), mutta stressinhallintateoriaa on melko vähän hyödynnetty nimenomaan työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksen piirissä (vrt. Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999; Haar, 2006; Rantanen, Mauno, Kinnunen & Rantanen, 2011; Rotondo, Carlson & Kincaid, 2003).

Työ- ja perheroolien yhdistäminen ja stressinhallintateoriat

Työn ja perheen yhdistämiseen liittyvää ristiriitatilannetta voidaan hyvin pitää yhtenä rooleihin liittyvänä kuormitustekijänä yksilön elämässä (Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen & Mauno, 2008; Kinnunen ym., 2004). Kuormitustekijöiden kohtaaminen puolestaan vaatii aina stressinhallintaa. Tässä tutkimuksessa työ- ja perheroolien yhdistämisen haasteita tarkastellaan juuri stressinhallintateoriasta käsin. Stressinhallinnalla tarkoitetaan yksilön jatkuvasti muuntuvia mielensisäisiä ja/tai toimintaan suuntautuvia pyrkimyksiä käsitellä (kuten vähentää, minimoida, hallita tai sietää) sellaisia ulkoisia tai sisäisiä vaatimuksia, jotka kuluttavat hänen voimavarojaan tai ylittävät ne (eli stressitekijät) (Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984). Stressinhallintakeinot jaetaan perinteisesti ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin (ks. esim. Folkman & Lazarus, 1980; Pearlin & Schooler, 1978). Ensimmäisillä viitataan yksilön aktiivisiin, usein kognitiivisiin ja toiminnallisiin, pyrkimyksiin ratkaista haastava tai uhkaava tilanne, jälkimmäisillä puolestaan siihen, että yksilö yrittää lievittää stressaavan tilanteen aiheuttamia epämiellyttäviä tunteita.

Eräs tyypillisin malli, jonka kautta stressinhallintateoriaa on sovellettu työn ja perheen vuoro-

vaikutusta tarkastelleiden tutkimusten piirissä, on ollut niin sanottu moderaattorimalli (ks. Baron & Kenny, 1986; Parkes, 1994; Rantanen & Mauno, 2010) stressinhallinnasta. Sen mukaan stressinhallintakeinot muuntavat, joko voimistaen tai laimentaa, työ–perhe-ristiriitojen (käsitetty stressitekijöinä) yhteyksiä hyvinvointiin ja terveyteen (käsitetty stressireaktioina). Tätä moderaattorimallia sovelletaan myös tässä tutkimuksessa. Erityisesti olemme kiinnostuneita suojaavista yhteyksistä, jolla tarkoitamme, että tutkittu stressinhallintakeino vähentää työ–perhe-ristiriitojen kielteistä vaikutusta tai yhteyttä työ–perhe-rikastuttamiseen toimien siten suojaavana puskurina kyseisessä stressitilanteessa.

Stressinhallinnan ja työ–perhe-ristiriitojen aihepiiristä on myös löydettävissä muutamia tutkimuksia. Aryee ja kollegat (1999) havaitsivat tutkiessaan kiinalaisia vanhempia, että tunnesuuntautuneet stressinhallintakeinot lievittivät perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa vahvistaen työtyytyväisyyttä korkeassa perhe–työ-ristiriitatilanteessa. Matsui, Ohsawa ja Onglatco (1995) havaitsivat puolestaan japanilaisia naistyöntekijöitä tutkiessaan, että ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot suojaivat työntekijää korkean työ–perhe-ristiriidan tilanteessa yleiseltä kuormittuneisuuden kokemukselta. Aryee kollegoineen (1999), Haar (2006) sekä Rantanen ja Mauno kollegoineen (2011) eivät kuitenkaan löytäneet ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen suojaavia yhteyksiä työ–perhe-ristiriidan tilanteessa suhteessa hyvinvointiin. Rantanen, Mauno ja kollegat (2011) kuitenkin havaitsivat suomalaisia työntekijöitä koskevassa tutkimuksessaan, että tunnesuuntautuneet stressinhallintakeinot suojaivat työtytymättömyydeltä: korkeassa työ–perhe-ristiriitatilanteessa käytetyt tunnesuuntautuneet hallintakeinot lisäsivät työtyytyväisyyttä mutta sen sijaan heikensivät tyytyväisyyden kokemusta perhe-elämään. Kaiken kaikkiaan tutkimustulokset stressinhallintakeinojen moderoivista yhteyksistä ovat siis osin ristiriitaisia, ja selkeitä hypoteeseja sen suhteen, millaiset stressinhallintakeinot johtavat parhaimpaan tulokseen työ–perhe-ristiriitatilanteessa, on vaikea asettaa. Tämä onkin johtanut yleisen stressinhallintamallin jatkokehittelyyn työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksissa. Tämän kehitystyön yhtenä lopputuloksena on esitetty sellaisia stressinhallintakeinoja,

joita käytetään nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisen pulmatilanteissa. Tarkastelemme seuraavaksi näitä niin sanottuja työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja.

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot ja niitä arvioivat kyselyt

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot edustavat selvästi tilannesidonnaista stressinhallintamallia, jossa lähtökohtana on se, että stressaavan tilanteen luonne määrittää sitä, kuinka tilannetta yritetään hallita ja käsitellä (Folkman & Moskowitz, 2004; Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984). Menetelmällisesti tämä lähestymistapa lähtee usein liikkeelle määrittelemällä, millainen stressaava tilanne on kysymyksessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja tutkittaessa ja mitattaessa lähtökohtatilanne on ollut työntekijän kokemat haasteet työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Kirjallisuudesta on löydettävissä ainakin kaksi kyselyä, jotka on kehitetty arvioimaan stressinhallintaa juuri työn ja perheen yhteensovittamisen pulmatilanteissa. Ensimmäisen, yleistä stressinhallintateoriaa hyödyntävän, työ–perhe-aihepiiriin liittyvän stressinhallintakyselyn (*Informal Work Accommodations to Family*, IWAF) kehitti Behson (2002). IWAF-kysely mittaa ongelmasuuntautuneita stressinhallintakeinoja tilanteessa, jossa perhe-elämän vaatimukset häiritsevät työtä. Behsonin (2002) tutkimus osoitti kehitetyt hallintakeinot hyödyllisiksi: työntekijät, jotka kokivat usein ristiriitaa perheestä työhön, kokivat vähemmän stressiä ja työmotivaatio-ongelmia, jos he käyttivät usein kysytyjä hallintakeinoja. Näin ollen hallintakeinot toimivat suojaavina tekijöinä perhe–työ-ristiriidan ja työhyvinvoinnin välillä tukien aiemmin esiteltyä teoriaa stressinhallintakeinojen suojaavista yhteyksistä hyvinvointiin. IWAF-kysely ei kuitenkaan huomioi joustoa toisessa suunnassa eli sitä, millaisia hallintakeinoja yksilö käyttää perhe-elämän puolella vastatakseen työn ja perheen yhdistämisen haasteisiin. Koska kysymys on elämän kahden alueen, työn ja perheen, vastavuoroisesta suhteesta, vastaa tähän haasteeseen Somechin ja Drach-Zahavyn (2007) kehittelemä viitekehys ja kysely, jota myös tässä tutkimuksessa sovelletaan.

Somechin ja Drach-Zahavyn (2007) kyselyn taustalla on myös stressaavien tilanteiden erilaisuutta korostava stressinhallintateoria (Lazarus & Folkman, 1984; ns. tilannekohtainen malli stressinhallinnasta), jonka pohjalle he kehittivät erityisesti työ-perhe-aihepiiriin soveltuvan stressinhallintakyselyn (*Work-Family Coping Strategies-scale*, WFCS). Toisena teoreettisena viitekehystenä Somechin ja Drach-Zahavyn (2007) tutkimus nojaa Hallin (1972) esittämään rooliristiriidan kolmeen mahdolliseen ratkaisumalliin: 1) rakenteelliseen roolin uudelleen määrittelyyn, jolloin pyritään muuttamaan rooliin liittyviä yleisiä rooliodotuksia, 2) henkilökohtaiseen roolin uudelleen määrittelyyn, jolloin tavoitteena on muuttaa omia rooliin liittyviä odotuksia ja asenteita sekä 3) reaktiiviseen roolikäyttäytymiseen, jolloin puolestaan etsitään uusia käyttäytymistapoja vastata roolin asettamiin vaatimuksiin.

WFCS-kyselyn taustalla on ajatus siitä, että ihmiset käyttävät erilaisia hallintakeinoja selviytyäkseen työn ja perheen vaatimusten ristipaineessa ja että vaihtuvat tilanteet vaikuttavat käytettyjen hallintakeinojen tehokkuuteen. WFCS-kysely kehiteltiin kaksivaiheisesti (Somech & Drach-Zahavy, 2007): Laadullisen analyysin tuloksena, puolistrukturoitujen ryhmähaastatteluiden avulla, luotiin ja luokiteltiin hallintakeinot. Toisessa vaiheessa hallintakeinojen toimivuutta tarkasteltiin määrällisessä aineistossa muun muassa faktorianaalyyysien avulla. Aineistosta löydettiin seuraavanlainen kahdeksan faktorin rakenne: 1) riittävän hyvä kotona, 2) riittävän hyvä töissä, 3) erityisen hyvä kotona, 4) erityisen hyvä töissä, 5) delegoi kotona, 6) delegoi töissä, 7) priorisoi kotona ja 8) priorisoi töissä. Tutkimuksessa siis löydettiin neljä hallintakeinoa, joita voidaan käyttää joko kotona tai töissä. Hallintakeinoina ”riittävän hyvä töissä/kotona” ja ”erityisen hyvä töissä/kotona” viittaavat mielestämme mielensisäiseen stressinhallintaan ja erityisesti yksilön kykyyn kestää tai sietää (*resilience*) stressiä ja vastoinkäymisiä (ks. esim. Smith, Tooley, Christopher & Kay, 2010). Stressinsietokyky on enemmän piirteen kaltainen ominaisuus kuin stressinhallintakeino sinänsä. Sen sijaan WFCS-kyselyyn sisältyvät ”delegointi kotona/töissä” (eli tehtävien tai velvoitteiden siirtäminen ja/tai jakaminen jollekin toiselle) ja ”priorisointi kotona/töissä” (eli tehtävien tai velvoitteiden asettaminen tärkeysjärjestykseen

siten, että niistä hoidetaan vain tärkeimmät) ovat pikemmin ongelmasuuntautuneita hallintakeinoja, jotka ilmenevät myös käyttäytymisen tasolla konkreettisina ongelmatilanteen ratkaisupyrkimyksiä (ks. Billings & Moos, 1981). Tästä syystä tutkimuksemme mukaan valittiin ”delegointi kotona/töissä” ja ”priorisointi kotona/töissä”.

Somechin ja Drach-Zahavyn (2007) tutkimuksessa tarkasteltiin myös kehitettyjen hallintakeinojen yhteyksiä työ-perhe- ja perhe-työ-ristiriitaan. Seuraavat hallintakeinot olivat yleisesti ottaen haitallisia työn ja perheen yhteensovittamiselle lisäten erityisesti työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa: ”erityisen hyvä töissä”, ”delegoiminen kotona” ja ”priorisoiminen sekä kotona että töissä”. Hallintakeino ”priorisoiminen kotona” oli lisäksi haitallinen myös perheestä työhön suuntautuvassa ristiriitatilanteessa. Kyseisessä pioneeritutkimuksessa ei kuitenkaan tarkasteltu moderoivia yhteyksiä suhteessa positiiviseen työ-perhe-vuorovaikutukseen (esimerkiksi rikastuttamiseen), joka on puolestaan yksi tämän tutkimuksen pääteemoista. Yleisen stressinhallintateorian mukaan (Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984; Pearlin & Schooler, 1978; Zeidner & Endler, 1996) voidaan kuitenkin ajatella, että stressinhallintakeinoilla on monenlaisia seurauksia hyvinvoinnin ja elämänlaadun näkökulmista ja näihin voi hyvin kuulua myös työ-perhe-rikastuttaminen, joka tässä tutkimuksessa toimii kriteerinä (vastemuuttujana) arvoitaessa hallintakeinojen toimivuutta työ-perhe-ristiriitatilanteissa.

Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen päätavoite oli selvittää työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen yhteyksiä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan rikastuttamisen kokemuksille sekä tarkastella, auttavatko ne kokemaan työ-perhe-rikastuttamista myös silloin, jos työntekijä kokee paljon työ-perhe-ristiriitaa (so. suojaavien yhteyksien tarkastelu). Tutkimus toteutettiin kahdella erilaisella toimialalla (hoito- ja palvelualalla), joita myös analysoitiin erikseen. Kyseiset toimialat valittiin tutkimuskohteiksi työn luonteen vuoksi olettaen, että näillä naisvaltaisilla, vähäisemmin joustoa tarjoavilla toimialoilla henkilökohtaiset työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot olisivat erityisen merkityksellisiä. Lisäksi näiden kahden erilaisen toimialan vertailun

odotettiin tuovan lisävalaistusta tulosten yleistettävyyteen. On huomattava, että tutkimuskysymysten yhteydessä emme esitä tarkkoja hypoteeseja, sillä aihealuetta on tutkittu vasta varsin vähän ja tämä on ensimmäinen tutkimus, missä verrataan kahta toimialaa työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinojen suhteen.

1. Kuinka yleisiä tutkittavat ilmiöt (työ–perhe-ristiriita ja työ–perhe-rikastuttaminen työstä perheeseen ja perheestä työhön -suunnassa, sekä delegointi ja priorisointi työssä ja kotona) ovat aineistossamme, ja onko niiden yleisyydessä eroja toimialojen välillä (hoito- versus palveluala)?

2. Ovatko delegointi (tehtävien siirtäminen ja/tai jakaminen) ja priorisointi (tehtävien asettaminen tärkeysjärjestykseen) työssä ja kotona hyödyllisiä stressinhallintakeinoja työ- ja perheroolien rikastuttamisen kannalta? (hallintakeinojen suorat yhteydet rikastuttamiseen)

3. Auttavatko delegointi ja priorisointi työssä ja kotona kokemaan työ–perhe-rikastuttamista korkean työ–perhe-ristiriidan tilanteessa? (suojaavien yhteyksien tarkastelu)

4. Ovatko suorat ja suojaavat yhteydet samanlaisia vai erilaisia hoito- ja palvelualalla?

5. Ovatko suorat ja suojaavat yhteydet samanlaisia vai erilaisia työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan rikastuttamisen tai tutkittujen hallintakeinojen suhteen?

TUTKIMUSMENETELMÄT

Aineiston keruu ja tutkittavat

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisenä kyselynä syksyllä 2009 terveydenhoito- ja sosiaalialan (Tehy) sekä palvelualan (PAM) ammattijärjestöjen kautta. Vastausaikaa annettiin noin kaksi viikkoa. Vastaajia muistutettiin kyselyyn vastaamisesta kahdesti; jälkimmäisen kerran yhteydessä vastausaikaa jatkettiin noin viikolla. Vastaajat valittiin satunnaisotannalla ammattiliittojen jäsenrekisteristä. Otokseen valituista karsiutuivat pois ne, joi-

den sähköpostiyhteys ei toiminut tai jotka eivät olleet kyselyhetkellä palvelussuhteessa ($n = 489$). Tehyn vastausprosentti oli 47,8 (1 719 / 3 596), PAMin 26,5 (1 037 / 3 915) ja koko aineiston 36,7 (2 756 / 7 511). Alhaista vastausaktiivisuutta PAMin osalta voi selittää se, että sen jäsenet olivat merkittävästi nuorempia (ks. Taulukko 1) ja saattoivat siksi kokea työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset, joita hanke koski, vähemmän ajankohtaisina tai tärkeinä.

Taulukkoon 1 on koottu vastaajien keskeisiä taustatietoja toimialoittain. Vastaajista valtaosa oli naisia sekä hoito- (93 %) että palvelualan (75 %) osalta. Tilanne heijastaa selkeästi ammattiliittojen sukupuolijakaamaa: Tehyn jäsenistä 93 prosenttia ja PAMin jäsenistä 80 prosenttia on naisia. Vastaajien keski-ikä oli hoitoalalla 43 ja palvelualalla 34 vuotta, mikä on Tehyn osalta lähellä todellista ikäjakaamaa, mutta PAMin osalta otokseen valikoituneet olivat hieman keskimääräistä nuorempia: Tehyn jäsenten keski-ikä on 43 ja PAMin vastaavasti 40 vuotta. Otoksen voidaan kuitenkin katsoa edustavan melko hyvin kohdepopulaation sukupuoli- ja ikäjakaamaa. χ^2 - ja riippumattomien otosten t -testeillä tarkasteltiin tutkittavien taustatietojen jakautumista ammattiliittojen välillä. Taustatietojen jakaumat osoittautuivat erilaisiksi ammattiliittojen välillä kaikkien taustamuuttujien suhteen. Hoitoala oli naisvaltaisempi kuin palveluala. Hoitoalan vastaajista suurin osa oli saanut ylemmän keskiasteen koulutuksen, kun taas tyypillisin koulutus palvelualalla oli alemman keskiasteen koulutus. Palvelualan vastaajat työskentelivät useammin vakinaisessa työsuhteessa kuin hoitoalan työntekijät. Hoitoalalla työskenneltiin keskimäärin 38 tuntia viikossa ja palvelualalla 35. Hoitoalan työntekijät olivat useammin parisuhteessa kuin palvelualan työntekijät, ja lapsia oli hoitoalan vastaajilla myös useammin kuin palvelualan vastaajilla. Erot taustatekijöissä ammattiliitoittain antoivat lisäperusteita toteuttaa myös jatkoanalyysit niissä erikseen.

Tutkimuksen muuttujat

Työ–perhe- ja perhe–työ-ristiriitaa selvitettiin tutkimuksessa Carlsonin, Kacmarin & Williamsin (2000) kehittämällä kyselyllä (ks. myös Malinen & Kinnunen, 2005), jonka avulla vastaaja arvioi,

| Taustamuuttuja | Hoitoala | | Palveluala | | χ^2 -testi (χ^2 -arvo, <i>df</i> , <i>p</i> -arvo) / t-testi (t-arvo, <i>df</i> , <i>p</i> -arvo) |
|----------------------------|-------------|----|-------------|----|---|
| | F/ka.(kh.) | % | F/ka.(kh.) | % | |
| Sukupuoli | | | | | $\chi^2 = 178.23, (df = 1), p < .01$ |
| mies | 115 | 7 | 259 | 25 | |
| nainen | 1551 | 93 | 768 | 75 | |
| Ikä (ka.) | 42,8 (10,4) | - | 33,7 (11,1) | - | t(2722) = 21.47, <i>p</i> < .01 |
| Koulutus | | | | | $\chi^2 = 882.55, (df = 3), p < .01$ |
| perusaste | 21 | 1 | 139 | 13 | |
| alempi keskiaste | 280 | 16 | 627 | 61 | |
| ylempi keskiaste | 1332 | 78 | 253 | 25 | |
| korkea aste | 76 | 5 | 15 | 1 | |
| Työjärjestelyt | | | | | $\chi^2 = 213.99, (df = 1), p < .01$ |
| kokoaikainen | 1550 | 91 | 716 | 70 | |
| osa-aikainen | 146 | 9 | 310 | 30 | |
| Työaikamuoto | | | | | $\chi^2 = 271.96, (df = 1), p < .01$ |
| päivätyö | 874 | 52 | 506 | 49 | |
| muu työaikamuoto | 822 | 48 | 529 | 51 | |
| Työsopimus | | | | | $\chi^2 = 9.90, (df = 1), p < .01$ |
| vakainainen | 1407 | 83 | 896 | 88 | |
| määräaikainen | 284 | 17 | 126 | 12 | |
| Parisuhteessa | | | | | $\chi^2 = 42.86, (df = 1), p < .01$ |
| ei | 253 | 15 | 251 | 24 | |
| kyllä | 1448 | 85 | 784 | 76 | |
| Lasten lukumäärä (ka.) | 2,3 (1,0) | - | 2,1 (0,9) | - | t(1801) = 4.20, <i>p</i> < .01 |
| ei yhtään | 382 | 23 | 543 | 53 | |
| 1-2 | 871 | 51 | 354 | 34 | |
| 3 tai enemmän | 444 | 26 | 134 | 13 | |
| Nuorimman lapsen ikä (ka.) | 14,4 (8,9) | - | 11,3 (9,4) | - | t(1803) = 6.42, <i>p</i> < .01 |
| 0-6 | 330 | 25 | 205 | 42 | |
| 7-12 | 261 | 20 | 93 | 19 | |
| 13-18 | 276 | 21 | 81 | 16 | |
| yli 18 | 446 | 34 | 113 | 23 | |
| Työtunnit viikossa (ka.) | 37,9 (7,9) | - | 35,0 (10,9) | - | t(1679.88) = 7.32, <i>p</i> < .01 |

F = frekvenssit; ka. = keskiarvo; kh. = keskihajonta.

TAULUKKO I. Tutkittujen taustatietojen tarkastelu toimialoittain.

häiritseekö työ perhe-elämää ja vastaavasti perhe-elämä työtä. Kyselyä käytettiin tutkimuksessa lyhennettynä siten, että sen osiot arvioivat aikaan (*time*) ja kuormittuneisuuteen (*strain*) pohjautuvaa työ-perhe-ristiriitaa (Greenhaus & Beutell, 1985). Työstä perheeseen aiheutuvaa ristiriitaa arvioivan neliosioisen asteikon alfakerroin oli koko aineistossa .78 (ka. = 3.97, kh. = 1.35), ja väittämät olivat esimerkiksi seuraavanlaisia: ”Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin.” Perheestä työhön aiheutuvaa ristiriitaa arvioivan asteikon alfakerroin oli .72 (ka. = 2.19, kh. = 0.95), ja siihen sisältyi myös neljä osiota, kuten ”Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani”. Ristiriitaa mittaavien kysymysten arviointiasteikko oli seitsemäportainen: 1 = täysin eri mieltä ja 7 = täysin samaa mieltä.

Työ-perhe- ja perhe-työ-rikastuttamisen kokemusta selvitettiin tutkimuksessa Carlsonin, Kacmarin, Waynen & Grzywaczin (2006) kyselyllä, jossa vastaaja arvioi työn ja perhe-elämän vastavuoroista positiivista vuorovaikutusta. Tätäkin kyselyä käytettiin lyhennettynä siten, että sen kolmesta ulottuvuudesta mukana olivat tunne (*affective*) ja taitotietopohjainen (*developmental*) rikastuttaminen (ks. Carlson ym., 2006; Mauno, Kinnunen & Rantanen, 2011; Mauno, Feldt, Kinnunen, Rantanen & Rantanen, arvioitavana). Työn rikastuttavaa vaikutusta perhe-elämään arvioivan neliosioisen asteikon alfakerroin oli koko aineistossa .83 (ka. = 3.88, kh. = 1.29), mistä esimerkkinä väittämä: ”Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.” Perhe-elämän rikastuttavaa vaikutusta työhön arvioitiin myös neliosioisella asteikolla, jonka alfakerroin oli .85 (ka. = 4.87, kh. = 1.17) ja väittämät muun muassa seuraavanlaisia: ”Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.” Rikastuttamista mittaavien kysymysten arviointiasteikko oli seitsemäportainen: 1 = täysin eri mieltä ja 7 = täysin samaa mieltä.

On huomattava, että työn ja perheen välistä myönteistä vuorovaikutusta on alan kirjallisuudessa kutsuttu myös muilla käsitteillä kuin rikastuttamiseksi, muun muassa myönteiseksi siirrännäksi (*positive spillover*, ks. esim. Grzywacz, 2000; Hanson, Hammer & Colton, 2006) tai roolien väliseksi

helpottumiseksi (*work-family facilitation*, ks. esim. Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Kaikki käsitteet korostavat kuitenkin työ- ja perheroilien yhteensovittamisen vaivattomuutta ja positiivista vastavuoroista suhdetta. Tällöin viitataan työ- ja perheroilien vahvistavuuteen (*role enhancement / role accumulation*), jossa perusajatus on, että moninaiset roolit ovat enemmänkin toisiaan vahvistavia kuin kuormittavia (Sieber, 1974) ja että yksilön käytävissä olevat voimavarat lisääntyvät ja uusiutuvat nimenomaan moniroolisuuden ansiosta (Marks, 1977; ks. myös Rantanen & Kinnunen, 2005). Tähän tutkimukseen valittiin mukaan rikastuttamisen käsite, koska sen kyselymenetelmät olivat jo kehittyneitä aineistonkeruun aikoihin.

Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja, delegointia ja priorisointia, tutkittiin sekä kodin että työn viitekehyksessä Somechin ja Drach-Zahavyn (2007) WFCS-kyselyllä. Kyselyn neljästä asteikosta tähän tutkimukseen valittiin mukaan delegointia (tehtävien siirtämistä tai jakamista) ja priorisointia (tehtävien tärkeysjärjestykseen asettamista) mittaavat ala-asteikot, koska katsoimme niiden parhaiten arvioivan käyttäytymisen tasolla ilmenevää stressinhallintaa (ks. Billings & Moos, 1981). Työn viitekehyksessä vastaaja arvioi toimintatapaan kohdatessaan työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita kaksiosioisen priorisointia ja kolmeosioisen delegointia mittaavan asteikon mukaan. Priorisointia työssä arvioivan asteikon alfakerroin oli koko aineistossa .48 (ka. = 2.93, kh. = 1.00), ja sitä kuvasivat väittämät ”Jätän vähemmän tärkeitä työtehtäviä hoitamatta” ja ”Asetan työtehtäväni tärkeysjärjestykseen, jotta voin hoitaa niistä vain kiireellisimmät”. Delegointia työssä arvioivan asteikon alfakerroin oli .73 (ka. = 3.73, kh. = 0.97), ja asteikon väittämät olivat seuraavat: ”Siirrän osan työtehtävistäni toisille”, ”Hoidan työtehtäviäni jakamalla niistä osan muille” ja ”Luotan muihin joidenkin työtehtävieni hoitamisessa”. Kodin viitekehyksessä vastaaja arvioi samoin toimintatapaan kaksiosioisen priorisointia ja kolmeosioisen delegointia mittaavan asteikon mukaan. Priorisointia kotona arvioivan asteikon alfakerroin oli koko aineistossa .47 (ka. = 3.35, kh. = 1.03), ja sitä kuvasivat seuraavat kaksi väittämää: ”Asetan kotityöt tärkeysjärjestykseen, jotta voin hoitaa niistä vain kiireellisimmät” ja ”Jätän vähemmän

tärkeät kotityöt ja muut perhevelvoitteet hoitamatta”. Priorisoinnin alfakeroon oli heikko, mitä selittää osin se, että asteikossa oli vain kaksi osiota. Delegointia kotona arvioivan asteikon alfakeroon oli .81 (ka. = 4.50, kh. = 1.12), ja sitä kuvasivat seuraavat kolme väittämää: ”Hoidan kotiin ja perheeseen liittyviä velvoitteita jakamalla osan niistä muille”, ”Siirrän osan perhevelvoitteistani toisille, esim. puolisololleni” ja ”Luotan muihin, esim. puolisooni, joidenkin perhevelvoitteiden hoitamisessa”. Delegointia ja priorisointia mittaavien kysymysten arviointiasteikko oli kuusiportainen: 1 = täysin eri mieltä ja 6 = täysin samaa mieltä.

Tilastolliset analyysit

Kuvailevien tulosten osalta keskiarvovertailut tehtiin riippumattomien ja parittaisten *t*-testien avulla. Näin selvitettiin työ-perhe-ristiriidan ja -rikastuttamisen kokemusten sekä delegoinnin ja priorisoinnin yleisyyttä koko aineistossa ja toimialoittain. Toimialojen välisiä eroja taustatekijöissä tarkasteltiin niin ikään riippumattomien otosten ja χ^2 -testeillä. Tutkimuksen keskeisten muuttujien tarkastelu aloitettiin laskemalla korrelaatiokertoimet (Pearson) muuttujien välisten yhteyksien havainnollistamiseksi. Hierarkkisen regressioanalyysin avulla tutkittiin delegoinnin ja priorisoinnin (riippumattomat muuttujat) suoria ja suojaavia moderoivia yhteyksiä työ- ja perheroolien rikastuttamiseen (riippuvat muuttujat). Lisäksi regressiomallilla tarkasteltiin työn ja perheen välisten ristiriitojen (riippumaton muuttuja) suoria yhteyksiä työ- ja perheroolien rikastuttamiseen (riippuva muuttuja). Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin väestöpohjaiset taustatekijät (sukupuoli, ikä, koulutus ja lasten lukumäärä). Toisella askeleella malleihin lisättiin työ-perhe-ristiriitamuuttujat ja kolmannella askeleella delegointi- ja priorisointimuuttujat. Moderoivien yhteyksien selvittämiseksi malleihin lisättiin viimeisellä askeleella työ-perhe-ristiriidan ja delegoinnin ja priorisoinnin pohjalta laskettu interaktiotermin (ks. Baron & Kenny, 1986). Interaktiotermejä laskettiin yhteensä kahdeksan (2 työ-perhe-ristiriitamuuttujaa \times 4 työn ja perheen hallintakeinoja kuvaavaa muuttujaa). Analysoimme erikseen interaktiotermit työssä ja perheessä käytetyille stressinhallintakeinoille välttääksämme päällekkäisten korrelaatioiden (multikolline-

aarisuuden) ongelmia. Mikäli moderoiva yhteys (interaktiotermin) oli tilastollisesti merkitsevä, tarkasteltiin yhteyttä regressiomallin parametrien arvoihin perustuvan kuvion avulla (ks. Aiken & West, 1991). Analyysit tehtiin erikseen hoito- ja palvelualalle, koska halusimme myös selvittää, eriytyvätkö yhteydet ammattiliitoittain. Ammattiliitot myös erosivat toisistaan merkittävästi monissa taustatekijöissä, mikä puolsi analyysien eriyttämistä (ks. Taulukko 1).

TULOKSET

Kuvailevat tulokset: työ-perhe-vuorovaikutuksen ja stressinhallintakeinojen yleisyys koko aineistossa ja toimialoittain

Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavien työ-perhe-ristiriidan ja -rikastuttamisen yleisyydet ja toimialaerot näkyvät Taulukosta 2. Ilmiöiden väliset vertailut parittaisilla *t*-testeillä osoittivat, että ristiriitaa koettiin yleisesti enemmän työstä perheeseen kuin perheestä työhön, kun taas rikastuttamisen kokemusta koettiin enemmän perheestä työhön kuin työstä perheeseen. Edelleen koko aineistossa perhe-työ-rikastuttamista koettiin enemmän kuin perhe-työ-ristiriitaa ja työ-perhe-ristiriitaa. Myös työn rikastuttavaa vaikutusta perheeseen koettiin enemmän kuin perhe-työ-ristiriitaa. Mielenkiintoista kyllä, työn rikastuttavaa vaikutusta perheeseen ja työn aiheuttamaa ristiriitaa perheeseen koettiin koko aineistossa yhtä paljon.

Riippumattomien otosten *t*-testillä tehdyt vertailut toimialojen välillä osoittivat, että hoito- ja palvelualalla koettiin yhtä paljon työstä perheeseen aiheutuvaa ristiriitaa. Palvelualalla tosin koettiin enemmän perheestä työhön aiheutuvaa ristiriitaa kuin hoitoalalla. Hoitoalalla työskentelevät kokivat enemmän työn ja perheen välistä rikastuttamisen kokemusta molempiin suuntiin siten, että perhe-elämän koettiin rikastavan työtä ja samoin työn koettiin rikastuttavan perhe-elämää.

Stressinhallintakeinojen, delegoinnin ja priorisoinnin, käytön yleisyyttä tarkasteltiin koko aineiston tasolla tarkemmin parittaisilla *t*-testeillä siten, että samaa hallintakeinoa verrattiin työssä ja kotona (esimerkiksi delegointi kotona versus delegointi töissä). Käytetyintä hallintakeinoa, delegointia (eli

| Muuttuja | Toimiala | ka. | kh. | Riippumattomat ja parittaiset t-testit: t-arvo, df, p-arvo |
|---------------------------------------|---------------|------|------|--|
| T-p-vuorovaikutus¹⁾ | | | | |
| 1. Työ-perhe- ristiriita | Hoitoala | 4,01 | 1,37 | $t(2363) = 2,11, p = .04$ |
| | Palveluala | 3,89 | 1,32 | |
| | Koko aineisto | 3,97 | 1,35 | $1 > 2 (t = 58,65, (df = 2320), p < .01)$ $1 = 3 (t = 2,19, (df = 2363), p = .03)$ |
| 2. Perhe-työ- ristiriita | Hoitoala | 2,14 | 0,90 | $t(1518,77) = -3,05, p < .01$ |
| | Palveluala | 2,27 | 1,03 | |
| | Koko aineisto | 2,19 | 0,95 | |
| 3. Työ-perhe- rikastuttaminen | Hoitoala | 4,09 | 1,26 | $t(2362) = 11,04, p < .01$ |
| | Palveluala | 3,49 | 1,25 | |
| | Koko aineisto | 3,88 | 1,29 | $3 > 2 (t = -51,55, (df = 2320), p < .01)$ |
| 4. Perhe-työ- rikastuttaminen | Hoitoala | 4,94 | 1,16 | $t(2320) = 3,82, p < .01$ |
| | Palveluala | 4,75 | 1,19 | |
| | Koko aineisto | 4,87 | 1,17 | $4 > 3 (t = -34,43, (df = 2320), p < .01)$ $4 > 2 (t = -80,28, (df = 2320), p < .01)$ $4 > 1 (t = -23,66, (df = 2320), p < .01)$ |
| Hallintakeinot¹⁾ | | | | |
| 5. Delegointi kotona | Hoitoala | 4,55 | 1,12 | $t(2389) = 3,16, p < .01$ |
| | Palveluala | 4,40 | 1,12 | |
| | Koko aineisto | 4,50 | 1,12 | $5 > 6 (t = -26,71, (df = 2285), p < .01)$ $5 > 7 (t = 38,40, (df = 2390), p < .01)$ $5 > 8 (t = 50,47, (df = 2286), p < .01)$ |
| 6. Delegointi töissä | Hoitoala | 3,88 | 0,90 | $t(2001,38) = 9,60, p < .01$ |
| | Palveluala | 3,51 | 1,01 | |
| | Koko aineisto | 3,73 | 0,97 | $6 > 7 (t = 14,69, (df = 2289), p < .01)$ $6 > 8 (t = 34,83, (df = 2588), p < .01)$ |
| 7. Priorisointi kotona | Hoitoala | 3,45 | 1,02 | $t(2395) = 6,29, p < .01$ |
| | Palveluala | 3,17 | 1,04 | |
| | Koko aineisto | 3,35 | 1,03 | $7 > 8 (t = 16,55, (df = 2290), p < .01)$ |
| 8. Priorisointi töissä | Hoitoala | 2,94 | 1,01 | $t(2588) = 0,47, p = .64$ |
| | Palveluala | 2,92 | 1,00 | |
| | Koko aineisto | 2,93 | 1,00 | |

1) Muuttujan edessä oleva numero viittaa parivertailussa käytettyihin numeroihin.
ka. = keskiarvo; kh. = keskihajonta.

TAULUKKO 2. Tutkittujen ilmiöiden yleisyys koko aineistossa ja toimialoittain.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|------------------------|-------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|
| 1. Sukupuoli | - | -.08** | -.00 | .02 | .00 | .01 | -.02 | -.05 | -.08** | .03 | -.01 | -.01 |
| 2. Ikä | .07* | - | -.07** | .18*** | -.06* | -.11*** | -.03 | -.08** | .05 | .05 | -.14*** | -.04 |
| 3. Koulutus | -.07* | -.04 | - | .03 | .03 | -.03 | .06* | .06* | .07** | .02 | .09*** | .09*** |
| 4. Lasten lukumäärä | .04 | .26*** | -.05 | - | .01 | .04 | .02 | .07* | .02 | -.03 | .10*** | -.03 |
| 5. T-p-ristiriita | -.02 | -.12*** | .09** | -.04 | - | .23*** | -.17*** | -.07** | .20*** | .14*** | -.01 | .01 |
| 6. P-t-ristiriita | .08* | -.03 | -.04 | -.01 | .21*** | - | .02 | -.12*** | .13*** | .15*** | -.10*** | -.03 |
| 7. T-p-rikastuttaminen | .02 | .04 | -.02 | .03 | -.28*** | .05 | - | .38*** | .00 | .03 | .09** | .10*** |
| 8. P-t-rikastuttaminen | -.06 | -.04 | .05 | .00 | -.02 | -.18*** | .32*** | - | -.03 | .01 | .24*** | .06* |
| 9. Priorisoi kotona | -.08* | .00 | .07* | -.08 | .19*** | .12** | -.01 | -.02 | - | .33*** | .09** | .16*** |
| 10. Priorisoi töissä | .05 | -.03 | .03 | -.02 | .17*** | .22*** | -.04 | .01 | .29*** | - | .06* | .27*** |
| 11. Delegoi kotona | .02 | -.14*** | .01 | .02 | -.00 | -.11** | .02 | .22*** | .08* | .04 | - | .21*** |
| 12. Delegoi töissä | .01 | -.06 | .08* | -.06 | .10** | -.03 | .03 | .09* | .07* | .33*** | .19*** | - |

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

TAULUKKO 3. Muuttujien korrelaatiomatriisi (Pearson). Diagonaalin yläpuolella hoitoala, alapuolella palveluala.

tehtävien siirtämistä tai jakamista) kotona, käytettiin yleisesti enemmän kuin delegointia töissä, priorisointia kotona ja priorisointia töissä (ks. Taulukko 2). Edelleen delegointi töissä oli käytetympi hallintakeino kuin priorisointi töissä tai priorisointi kotona. Priorisointi (eli tehtävien asettaminen tärkeysjärjestykseen) kotona taas oli yleisempää kuin

priorisointi töissä. Koko aineistossa priorisointi töissä oli siis vähiten käytetyin neljästä hallintakeinosta.

Delegoinnin ja priorisoinnin vertailu riippumattomien *t*-testien avulla toimialojen välillä osoitti, että hoitoalalla työskentelevät paitsi siirsivät ja/tai jakoivat tehtäviä myös asettivat tehtäviä

| Ennustajat | Työ–perhe-rikastuttaminen | | Perhe–työ-rikastuttaminen | |
|--|---------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| | Hoitoala β | Palveluala β | Hoitoala β | Palveluala β |
| Väestöpohjaiset taustatekijät | | | | |
| Sukupuoli (mies/nainen) | -.02 | .01 | -.05 | -.06 |
| Ikä | -.04 | -.06 | -.12*** | -.09* |
| Koulutus (vähän/paljon) | .06* | -.01 | .04 | .03 |
| Lasten lukumäärä (0 ≤) | .05 | .13** | .13*** | .19*** |
| ΔR^2 | .01* | .02** | .02*** | .03*** |
| Työn ja perheen välinen ristiriita | | | | |
| Työ–perhe-ristiriita | -.22*** | -.31*** | -.04 | .01 |
| Perhe–työ-ristiriita | .07* | .11* | -.13*** | -.19*** |
| ΔR^2 | .04*** | .09*** | .02*** | .04*** |
| Stressinhallintakeinot | | | | |
| Delegointi kotona | .06* | .02 | .21*** | .22*** |
| Priorisointi kotona | -.01 | .03 | -.03 | -.04 |
| Delegointi työssä | .07* | .08* | -.00 | .05 |
| Priorisointi työssä | .04 | -.06 | .04 | .03 |
| ΔR^2 | .01*** | .01 | .04*** | .05*** |
| Interaktiotermit | | | | |
| Työ–perhe-ristiriita x delegointi työssä | .05 | -.02 | .01 | -.01 |
| Työ–perhe-ristiriita x priorisointi työssä | -.01 | .07 | -.01 | .08* |
| Perhe–työ-ristiriita x delegointi kotona | .01 | -.00 | .01 | -.07* |
| Perhe–työ-ristiriita x priorisointi kotona | -.01 | -.01 | .06* | -.01 |
| ΔR^2 | .00 | .00 | .00 | .01 |
| R^2 | .06*** | .12*** | .10*** | .12*** |

β = standardoidut beta-kertoimet mallin viimeiseltä askeleelta; ΔR^2 = selitysasteen muutos askeleittain; R^2 = selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa; * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$.

TAULUKKO 4. Työ–perhe-rikastuttamisen ennustaminen hoito- ($n = 1\,719$) ja palvelualan ($n = 1\,037$) aineistoissa.

tärkeysjärjestykseen kotona useammin verrattuna palvelualalla työskenteleviin. Edelleen hoitoalalla delegoitiin tehtäviä myös työssä palvelualaa enemmän, mutta töiden priorisoinnissa ei ollut eroa toimialojen välillä. Kaiken kaikkiaan työn ja perheen yhdistämisen hallintakeinoja käytettiin yleisemmin hoito- kuin palvelualalla.

Keskeisten muuttujien väliset korrelaatiot

Kaikkien muuttujien väliset korrelaatiot näkyvät Taulukosta 3. Tässä keskitymme raportoimaan vain molemmilla toimialoilla voimassaolevat stressinhallintakeinojen keskinäiset korrelaatiot sekä niiden korrelaatiot ristiriitoihin ja rikastuttamiseen.

| Ennustajat | Työ-perhe-rikastuttaminen | | Perhe-työ-rikastuttaminen | |
|--|---------------------------|------------|---------------------------|------------|
| | Hoitoala | Palveluala | Hoitoala | Palveluala |
| | β | β | β | β |
| Väestöpohjaiset taustatekijät | | | | |
| Sukupuoli (mies/nainen) | -.02 | .01 | -.05 | -.06 |
| Ikä | -.03 | -.07 | -.12*** | -.10* |
| Koulutus (vähän/paljon) | .06* | -.01 | .04 | .03 |
| Lasten lukumäärä (0 ≤) | .05 | .13** | .13*** | .19*** |
| ΔR^2 | .01* | .02** | .02*** | .03*** |
| Työn ja perheen välinen ristiriita | | | | |
| Työ-perhe-ristiriita | -.21*** | -.31*** | -.04 | .01 |
| Perhe-työ-ristiriita | .06* | .09* | -.12*** | -.19*** |
| ΔR^2 | .04*** | .09*** | .02*** | .04*** |
| Stressinhallintakeinot | | | | |
| Delegointi kotona | .06* | .01 | .21*** | .20*** |
| Priorisointi kotona | .01 | .03 | -.04 | -.04 |
| Delegointi työssä | .07* | .08* | -.01 | .05 |
| Priorisointi työssä | .04 | -.04 | .05 | .06 |
| ΔR^2 | .01*** | .01 | .04*** | .05*** |
| Interaktiotermit | | | | |
| Työ-perhe-ristiriita x delegointi kotona | .04 | .04 | -.03 | .08* |
| Työ-perhe-ristiriita x priorisointi kotona | -.05* | .05 | -.01 | .01 |
| Perhe-työ-ristiriita x delegointi työssä | .01 | -.05 | -.02 | -.04 |
| Perhe-työ-ristiriita x priorisointi työssä | -.00 | .02 | .07** | .03 |
| ΔR^2 | .00 | .01 | .01 | .01 |
| R^2 | .07*** | .12*** | .09*** | .12*** |

β = standardoidut beta-kertoimet mallin viimeiseltä askeleelta; ΔR^2 = selitysasteen muutos askeleittain; R^2 = selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa; * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$.

TAULUKKO 5. Työ-perhe-rikastuttamisen ennustaminen hoito- ($n = 1\ 719$) ja palvelualan ($n = 1\ 037$) aineistoissa.

Delegoinnin osalta korrelaatiot osoittivat, että delegointi kotona ja työssä olivat yhteydessä toisiinsa siten, että mitä enemmän tehtäviä siirrettiin ja/tai jaettiin kotona, sitä enemmän näin tehtiin myös työssä. Samoin oli priorisoinnin osalta: mitä enemmän tehtäviä asetettiin tärkeysjärjestykseen kotona, sitä enemmän näin tehtiin myös työssä. Molemmilla toimialoilla osoittautui lisäksi, että mitä enemmän työssä priorisoitiin, sitä enemmän työssä myös delegoitiin, ja vastaava positiivinen korrelaatio koski delegointia ja priorisointia kotona.

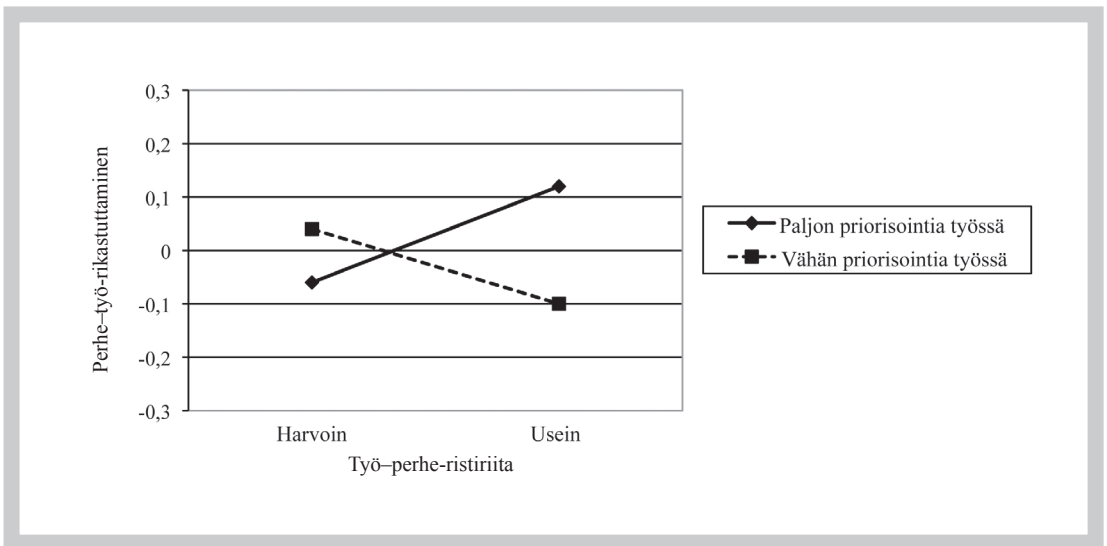
Priorisointi oli yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan siten, että mitä enemmän tehtäviä asetettiin tärkeysjärjestykseen sekä kotona että työssä, sitä enemmän koettiin ristiriitaa työstä perheeseen ja perheestä työhön. Delegoinnin osalta havaittiin, että mitä enemmän tehtäviä siirrettiin ja/tai jaettiin kotona, sitä vähemmän koettiin perheestä työhön aiheutuvaa ristiriitaa. Yhteydet olivat samansuuntaiset sekä hoito- että palvelualalla.

Stressinhallintakeinoista vain delegoinnilla oli merkitseviä yhteyksiä työn ja perheen välisiin rikastuttamisen kokemuksiin. Molempien toimialojen osalta havaittiin, että tehtävien siirtäminen tai jakaminen kotona lisäsi selkeästi perheestä työhön suuntautuvaa rikastuttamisen kokemusta. Myös de-

legointi työssä lisäsi jonkin verran perheestä työhön suuntautuvaa rikastuttamisen kokemusta.

Työ–perhe-ristiriitojen ja stressinhallintakeinojen suorat ja muuntavat yhteydet rikastuttamiseen

Regressioanalyysin tulokset osoittivat, että työn ja perheen väliset ristiriidat olivat yhteydessä työ–perhe-rikastuttamisen kokemuksiin sekä hoito- että palvelualalla (ks. askel 2). Koetut työn ja perheen väliset ristiriidat selittivät 2–4 prosenttia työ–perhe-rikastuttamisen kokemuksista hoitoalalla ja 4–9 prosenttia palvelualalla. Regressioanalyysien tulokset on kokonaisuudessaan raportoitu Taulukoissa 4–5. Tulosten lähempi tarkastelu osoitti lisäksi, että mitä useammin vastaajat kokivat ristiriitaa työstä perheeseen, sitä vähemmän he arvioivat työn rikastuttavan perhe-elämää. Toisaalta mitä useammin vastaajat raportoivat perheestä työhön kohdistuvaa ristiriitaa, sitä vähemmän he kokivat perheen rikastuttavan työtä ja sitä enemmän puolestaan työn rikastuttavan perhe-elämää. Jälkimmäinen positiivinen yhteys (pt-ristiriita ja tp-rikastuttaminen) ei kuitenkaan ole merkitsevä korrelaatiokertoimien mukaan (Taulukko 3), joten sitä ei voi pitää luotettavana tuloksena.



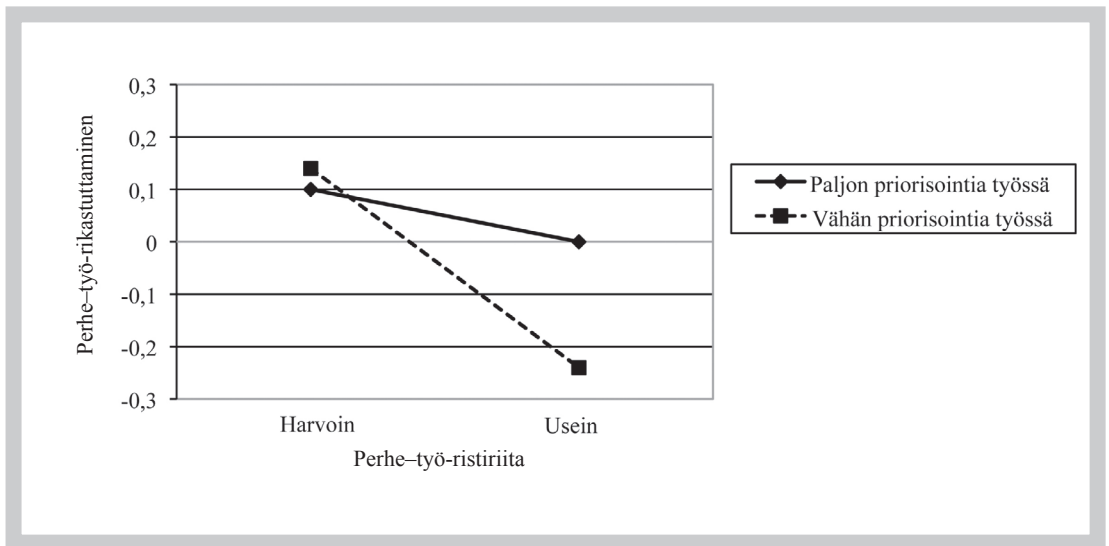
KUVIO 1. Priorisointi työssä moderoi työ–perhe-ristiriidan ja perhe–työ-rikastuttamisen välis-tä yhteyttä palvelualalla.

Stressinhallintakeinot selittivät työ-perhe-rikastuttamisen kokemuksia 1–4 prosentilla hoito- ja 1–5 prosentilla palvelualalla. Stressinhallintakeinojen yksityiskohtaisemmasta tarkastelusta ilmeni erityisesti delegoinnin yhteys työ-perhe-rikastuttamisen kokemuksiin. Ensinnäkin delegointi kotona selitti sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvia rikastuttamisen kokemuksia: mitä enemmän vastaajat siirsivät ja/tai jakoivat tehtäviä ja velvoitteita kotona, sitä enemmän perheen koettiin rikastuttavan työtä ja päinvastoin. Delegointi työssä oli puolestaan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan rikastuttamiseen: mitä enemmän vastaajat siirsivät ja/tai jakoivat tehtäviä työssä, sitä enemmän he arvioivat työn rikastuttavan perhe-elämää. Nämä yhteydet eivät juuri eronneet toimialoiltaan. Ainoan poikkeuksen muodosti delegointi kotona, jonka yhteys työstä perheeseen suuntautuvaan rikastuttamiseen ei saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä palvelualalla. Lisäksi delegointi kotona ei korrelaatiotasolla ollut merkitsevästi yhteydessä työ-perhe-rikastuttamiseen palvelualalla, joten siihenkin tulokseen on suhtauduttava varauksella. Priorisoinnilla, eli tehtävien tärkeysjärjestykseen asettamisella, kotona tai työssä ei ollut merkitsevää suoraa yhteyttä työ-perhe-rikastuttamisen kokemiselle kummallakaan

toimialalla, ja tulos on aivan linjassa korrelaatioiden kanssa (Taulukko 3).

Kun tarkasteltiin stressinhallintakeinoja työ-perhe-ristiriitojen ja työ-perhe-rikastuttamisen välisiä yhteyksiä moderoivana tekijänä, havaittiin interaktiotermin selitysasteiden olevan heikkoja molemmilla toimialoilla (0–1 %). Regressionanalyysissä löytyi kuitenkin kuusi tilastollisesti merkitsevää interaktiotermiä (ks. askel 4). Näiden interaktioiden lähempi graafinen tarkastelu osoitti kuitenkin, että stressinhallintakeinot toimivat suojaavina tekijöinä vain kolmessa tapauksessa työ-perhe-ristiriitojen ja työ-perhe-rikastuttamisen välillä. Suojaavalla yhteydellä (*buffering relationship*) tarkoitamme tässä siis sitä, että kyseisen hallintakeinon käyttö vähensi työ-perhe-ristiriidan kielteistä vaikutusta tai yhteyttä suhteessa rikastuttamiseen, joka toimi analyysissä vastemuuttujana. Lisäksi näiden kolmen muuttuvan yhteyden kohdalla selitysasteen muutos kyseisellä askeleella oli lähellä tilastollista merkitsevyyttä ($p = .08 - .18$). Seuraavaksi keskitymme asetettujen tutkimuskysymystemme mukaisesti ainoastaan suojaavien yhteyksien tulkintoihin.

Priorisointi työssä muunsi työ-perhe-ristiriidan ja perhe-työ-rikastuttamisen välistä yhteyttä palvelualalla ($\beta = .08, p \leq .05$) (ks. Taulukko 4): korkean



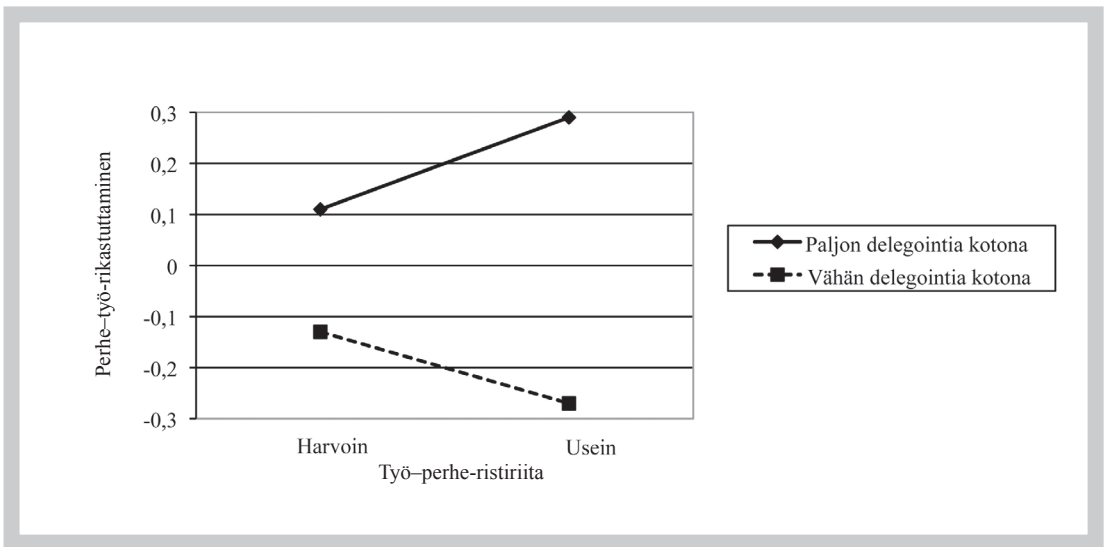
KUVIO 2. Priorisointi työssä moderoi perhe-työ-ristiriidan ja perhe-työ-rikastuttamisen välistä yhteyttä hoitoalalla.

työstä perheeseen kohdistuvan ristiriidan tilanteessa ne palvelualan vastaajat, jotka asettivat enemmän tehtäviä ja veloituksia tärkeysjärjestykseen työssään, kokivat korkeampaa perheestä työhön suuntautuvaa rikastuttamista (ks. Kuvio 1). Priorisointi työssä muunsi myös perhe–työ–ristiriidan ja perhe–työ–rikastuttamisen välistä yhteyttä hoitoalalla ($\beta = .07, p \leq .01$) (ks. Taulukko 5). Kuviossa 2 on havainnollistettu tämä yhteys: korkean perheestä työhön kohdistuvan ristiriidan tilanteessa tehtävien tärkeysjärjestykseen asettaminen työssä auttoi vastaajia kokemaan korkeampaa perheestä työhön kohdistuvaa rikastuttamista. Lisäksi delegointi kotona muunsi työ–perhe–ristiriidan ja perhe–työ–rikastuttamisen välistä yhteyttä palvelualalla ($\beta = .08, p \leq .05$) (ks. Taulukko 5). Kuviossa 3 nähdään, että korkean työstä perheeseen kohdistuvan ristiriidan tilanteissa ne vastaajat, jotka siirsivät ja/tai jakoivat tehtäviä enemmän kotona, kokivat korkeampaa perheestä työhön kohdistuvaa rikastuttamista. Priorisointi kotona tai delegointi työssä ei suojannut korkean työ–perhe- tai perhe–työ–ristiriidan tilanteessa kummankaan toimialan aineistossa.

Taulukoista 4–5 käy ilmi myös, että väestöpohjaiset taustatekijät selittivät työ–perhe–rikastuttamisen kokemuksia hoitoalalla 1–2 prosenttia ja

palvelualalla 2–3 prosenttia. Vastaajien lasten lukumäärä oli yhteydessä työ–perhe–rikastuttamisen kokemuksiin molemmilla toimialoilla: mitä enemmän vastaajalla oli lapsia, sitä enemmän hän koki perheen rikastuttavan työtä ja päinvastoin. Lisäksi vastaajien ikä selitti perheestä työhön kohdistuvaa rikastuttamista sekä hoito- että palvelualalla: mitä nuoremasta vastaajasta oli kyse, sitä vähemmän hän koki perheen rikastuttavan työtä. Hoitoalan aineistosta löytyi lisäksi positiivinen yhteys koulutuksen ja työstä perheeseen kohdistuvan rikastuttamisen välillä: mitä koulutetumpi vastaaja oli, sitä enemmän hän koki työnsä rikastuttavan perhe-elämää.

Yhteenvetona suojaavien yhteyksien osalta voidaan todeta, että erityisesti priorisointi (eli tehtävien tärkeysjärjestykseen asettaminen) työssä ja delegointi (eli tehtävien jakaminen tai siirtäminen) kotona voivat olla hyödyllisiä stressinhallintakeinoja perheestä työhön suuntautuvan rikastuttamisen kannalta tilanteissa, joissa koetaan usein työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Priorisointi työssä esiintyi suojaavana voimavarana molempien toimialojen aineistossa, kun taas delegointi kotona suojaasi työ–perhe–ristiriidalta suhteessa perhe–työ–rikastuttamiseen vain palvelualalla. Toisaalta on kuitenkin huomattava, että suojaavat yhteydet olivat



KUVIO 3. Delegointi kotona moderoi työ–perhe–ristiriidan ja perhe–työ–rikastuttamisen välistä yhteyttä palvelualalla.

aineistossamme kaiken kaikkiaan melko heikkoja ja ne selittivät yhden prosentin rikastuttamisen vaihtelusta. Lisäksi niitä esiintyi vain perheestä työhön suuntautuvan rikastuttamisen kohdalla. Sen sijaan suorien yhteyksien osalta voidaan todeta, että tehtävien siirtäminen tai jakaminen työssä ja kotona vahvistivat usein sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvia myönteisiä rikastuttamisen kokemuksia, kun taas työn ja perheen väliset ristiriidat pääsääntöisesti heikensivät niitä. Kaiken kaikkiaan tutkitut muuttujat selittivät yhdessä regressiomallista 6–10 prosenttia hoito- ja 12 prosenttia palvelualalla.

POHDINTA

Perhe rikastuttaa työtä

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että perheen koettiin rikastuttavan työtä enemmän kuin työn perhe-elämää. Perheen työtä rikastuttavaa vaikutusta koettiin myös yleisesti ottaen enemmän kuin työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Tulos on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joissa on todettu nimenomaan perheen rikastuttavan työelämää (mm. Grzywacz & Bass, 2003; Hanson ym., 2006; Mauno ym., 2011). Tämä liittyy siihen, että perheen rajat ja perheroolit joustavat yleensä enemmän kuin työroolit. Perheessä on yleensä suuremmat mahdollisuudet vaikuttaa asioihin verrattuna työhön, jossa vaikutusmahdollisuuksia säätelevät työyhteisön monitahoiset vaatimukset (Rotondo ym., 2003; Pearlin & Schooler, 1978). Mielenkiintoinen tutkimustulos oli se, että sekä työn rikastuttavaa vaikutusta perheeseen että työn aiheuttamaa ristiriitaa perheeseen koettiin aineistossa yhtä paljon. Tämä kertoo siitä, että työn ja perheen väliset rikastuttamisen ja ristiriidan ilmiöt ovat todellisuudessa osittain rinnakkaisia ja niitä voidaan kokea yhtä aikaa (ks. myös Grzywacz & Bass, 2003; Mauno ym., 2011; Rantanen, Kinnunen, Mauno & Tilleman, 2011).

Ammattiliitoittain tarkasteltuna hoitoalalla koettiin palvelualaan verrattuna enemmän työn ja perheen välistä rikastuttamisen kokemusta molempiin suuntiin, sekä työstä perheeseen että perheestä työhön. Eroa voivat selittää erot työn sisällössä näillä kahdella toimialalla, ja herääkin kysymys,

onko hoitotyö sisällöllisesti mielekkäämpää kuin palvelualan työ, mikä mahdollistaa voimakkaamat rikastuttamisen kokemukset työn ja perheen välillä hoitoalalla. Tämän näkökulman tarkastelu oli kuitenkin tutkimuskysymystemme ulkopuolella ja jää siten jatkotutkimusten selvitettäväksi.

Delegointia käytetään enemmän kuin priorisointia

Työn ja perheen yhdistämisen hallintakeinoista delegointia, eli tehtävien jakamista ja/tai siirtämistä, käytettiin yleisesti enemmän kuin priorisointia, tehtävien tärkeysjärjestykseen asettamista. Mahdollisena syynä delegoinnin yleisempään käyttöön sekä kotona että työssä voi olla stressinhallintakeinojen ominaisuuksiin liittyvä lähtökohtainen ero siinä, että tehtäviä siirtämällä ja/tai jakamalla tehtävän kaikki osa-alueet voivat tulla tehdyiksi, kun taas tärkeysjärjestykseen asettamalla jokin osa-alue tehtävästä sivuutetaan hetkeksi tai voidaan jättää jopa täysin tekemättä. Erityisesti työssä, esimerkiksi hoitoalalla, voi olla eettisesti hankalampaa laittaa asioita tärkeysjärjestykseen.

Toisena delegoinnin ja priorisoinnin erona voidaan nähdä se, että tehtävien tärkeysjärjestykseen asettaminen on enemmän yksilön mielensisäinen prosessi siitä, mitä hän pitää enemmän tai vähemmän tärkeänä. Tehtävien jakaminen tai siirtäminen puolestaan merkitsee, että vastuuta ja tehtäviä jaetaan muille ilman, että asioita täytyisi lähtökohdaisesti asettaa tärkeysjärjestykseen. Delegointi ei täten mahdollisesti synnytä samalla tavalla yksilön mielensisäisiä valintaristiriitoja (esimerkiksi kognitiivista dissonanssia) ja voi siten keinona olla helpompi toteuttaa. Delegointia voidaan itse asiassa pitää jopa eräänlaisena sosiaalisen tuen muotona (ks. esim. Carlson & Perrewé, 1999; House, 1981). Aineistossamme moni eli parisuhteessa, mikä esimerkiksi mahdollisti tehtävien siirtämisen ja/tai jakamisen kotona ja voi siten selittää sitä, miksi delegointi kotona oli tämän tutkimuksen mukaan käytetyin stressinhallintakeino. Delegoinnin käytön yhteydessä onkin hyvä pohtia ylipäänsä sitä, millaiset ovat työntekijän mahdollisuudet jakaa ja/tai siirtää tehtäviä käytännössä.

Delegoinnin tapaan priorisoinnin voidaan katsoa kuuluvan ongelmasuuntautuneisiin stressinhallintakeinoihin, joille on luonteenomaista aktiivinen

toimiminen stressaavan tilanteen ratkaisemiseksi (ks. Dewe ym., 2010; Folkman & Lazarus, 1980; Zeidner & Endler, 1996). Kuitenkin stressinhallintakeinona tehtävien asettaminen tärkeysjärjestykseen voi olla lähellä myös tunnesuuntautuneisiin stressinhallintakeinoin luettavaa välttämistyylisiä (*avoidance-focused coping*; ks. esim. Endler & Parker, 1994) stressinhallintaa (Folkman & Lazarus, 1980; Pearlin & Schooler, 1978), jolloin se voisi olla keino välttää joitain stressaavien tilanteiden vaatimuksia. Tutkimukset ovat osoittaneet, että tunnesuuntautunut, välttämiseen perustuva stressinhallinta ei useinkaan ratkaise stressaavaa tilannetta (ks. esim. Ben-Zur, 2009; Penley, Tomaka & Wiebe, 2002; Rotondo ym., 2003; Taylor & Stanton, 2007). Näin ollen se, että priorisointi olisi stressinhallintakeinona tehottomampi, voisi myös olla yksi syy siihen, miksi vastaajat käyttivät enemmän delegointia. Tämä oletus herättää tietysti kysymyksen siitä, onko käytössä oleva stressinhallintakeino syy vai seuraus: jakavatko tai siirtävätkö vastaajat tehtäviään muille enemmän siksi, että he ovat todenneet sen tehokkaammaksi stressinhallintakeinoksi, vai onko niin, että ylipäänsä enemmän delegoivat ovat tehokkaampia stressinhallinnassaan ja jatkavat näin hyväksi kokemansa stressinhallintakeinon käyttöä? Pitkittäistutkimukset voivat jatkossa selvittää paremmin tällaisia kausaalisuhteita.

Ammattiliittojen välillä oli myös eroa stressinhallintakeinojen käytössä siten, että kumpaakin hallintakeinoa käytettiin yleisemmin hoito- kuin palvelualalla. Tätä toimialojen eroa selittänee edelleen se, että hoitoalalla työskentelevät ovat useammin perheellisiä, joten tarve käyttää työn ja perheen yhdistämisen hallintakeinoja on suurempi.

Delegointi edistää työn ja perheen välistä rikastuttamista, priorisointi ei

Stressinhallintakeinoista priorisoinnilla, eli tehtävien tärkeysjärjestykseen asettamisella, ei ollut suoria yhteyksiä työn ja perheen välisiin rikastuttamisen kokemuksiin kummallakaan toimialalla.

Sen sijaan delegoinnilla havaittiin olevan merkitystä työn ja perheen väliselle rikastuttamiselle. Molempien toimialojen osalta nimittäin havaittiin, että mitä enemmän käytettiin tehtävien ja velvoitteiden jakamista ja/tai siirtämistä kotona, sitä enemmän koettiin perheen rikastuttavan työtä. Nämä koke-

mukset ovat siten ainakin positiivisessa yhteydessä keskenään, vaikkei syy-seuraus-suhdetta voidakaan pitävästi todentaa poikkileikkaustutkimuksessa. Hoitoalalla kotona delegointi lisäsi myös työstä perheeseen suuntautuvaa rikastuttamisen kokemusta. Tehtävien jakaminen tai siirtäminen työssä puolestaan lisäsi työn perhe-elämää rikastuttavaa vaikutusta molemmilla toimialoilla.

Muissa tutkimuksissa on todettu samansuuntaisia viitteitä siitä, että rikastuttamisen kokemuksen suunta (työstä perheeseen tai perheestä työhön) voi olla taustasidonnainen sen mukaan, käytetäänkö stressinhallintakeinoa kotona vai työssä (ks. katsaus McNall, Nicklin & Masuda, 2010). Yksi selitys tälle voi olla niin sanottu sosiaalisen vaihdon teoria (*social exchange theory*; Blau, 1964), jonka mukaan tehtävien siirtämisen tai jakamisen onnistuminen saa aikaan positiivisen asennoitumisen ja vastavuoroisuuden tunteen joko kotia tai työtä kohtaan sen mukaan, kummassa ympäristössä delegointi kulloinkin tapahtuu. Tästä johtuen delegointi kotona lisäsi juuri perheestä työhön suuntautuvaa rikastuttamisen kokemusta ja päinvastoin. Hoitoalan osalta kuitenkin havaittiin ristikkäisyyttä siten, että kotona delegointi lisäsi myös työstä perheeseen suuntautuvaa rikastuttamisen kokemusta. Työn ja perheen ristiriitoja tarkastelevissa tutkimuksissa onkin oletettu, että rooliristiriita esimerkiksi kodin piirissä vaikuttaisi juuri vastakkaiseen, eli työelämään, sen hyvinvointia heikentävästi (Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Frone, Yardley & Markel, 1997). Oman tutkimuksemme mukaan työ-perhe-rikastuttamisen osalta saa vahvemmin tukea se oletus, että työn ja perheen välistä rikastuttamista koetaan juuri siellä (työssä tai kotona), missä stressinhallinta onnistuneesti tapahtuu.

Delegointi ja priorisointi suojaavat jossain määrin työ-perhe-ristiriitatilanteissa

Priorisointi työssä suojaasi palvelualalla työ-perhe-ristiriidalta ja hoitoalalla perhe-työ-ristiriidalta perheestä työhön suuntautuvaan rikastuttamiseen. Sen sijaan delegointi kotona suojaasi työ-perhe-ristiriidalta perheestä työhön suuntautuvaan rikastuttamiseen palvelualalla. Tämän valossa siis sekä tehtävien tärkeysjärjestykseen asettaminen työssä että niiden jakaminen tai siirtäminen kotona ovat tehokkaita stressinhallintakeinoja suojaavan luon-

teensa puolesta. Stressinhallintakeinojen suojaavien yhteyksien osalta on kuitenkin tutkimuksissa ristiriitaisuutta. Esimerkiksi Matsui ja kollegat (1995) havaitsivat omien tulostemme suuntaisesti, että ongelmasuuntautuneet hallintakeinot, joihin myös delegointi kuuluu, suojasivat korkean työ-perheristiriidan tilanteessa yleiseltä kuormittuneisuuden kokemuksesta, kun taas Aryee kollegoineen (1999), Haar (2006) sekä Rantanen ja Mauno kollegoineen (2011) eivät löytäneet ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen suojaavia yhteyksiä korkean työ-perheristiriidan tilanteessa suhteessa hyvinvointiin. Priorisointia on tässä tutkimuksessa pidetty lähtökohtaisesti ongelmasuuntautuneena stressinhallintakeinona, mutta mikäli se nähtäisiin osana tunnesuuntautunutta stressinhallintaa, tutkimuksemme tulosta tukisivat Aryeen ja kollegoiden (1999) sekä Rantasen, Maunon ja kollegoiden (2011) havainnot tunnesuuntautuneiden stressinhallintakeinojen suojaavasta vaikutuksesta. On kuitenkin huomattava, että jaottelua ongelma- ja tunnesuuntautuneeseen stressinhallintaan pidetään nykyisin kapea-alaisena (ks. Skinner, Edge, Altman & Sherwood, 2003). Usein stressinhallinta tapahtuu erilaisia keinoja hyödyntäen yksilön pyrkiessä mahdollisimman hyvään sopeutumiseen stressitilanteessa.

Tutkimukssamme saatujen suojaavien yhteyksien osalta on kuitenkin merkillepantavaa, että ne olivat kaiken kaikkiaan melko heikkoja ja niitä esiintyi vain perheestä työhön suuntautuvan rikastuttamisen kohdalla. Etenkin priorisoinnin osalta on huomautettava, että heikohkosta suojaavasta vaikutuksesta huolimatta se näytti olevan yhteydessä korkeisiin työ-perhe- ja perhe-työ-ristiriitoihin. Näin ollen sitä ei voida kovin luotettavasti pitää hyvänä stressinhallintakeinona. Kotona delegoinnin kohdalla heikohkoa suojaavaa vaikutusta voidaan pitää tärkeämpänä, koska kotona tapahtuva tehtävien siirtäminen tai jakaminen oli yhteydessä alhaisempaan työ-perheristiriitaan ja korkeampaan perhe-työ-rikastuttamiseen.

Jatkotutkimustarpeet ja tutkimuksen rajoitukset

Tutkimuksemme pohjalta tulevaisuuden jatkotutkimustarpeeksi nousee kysymys siitä, millaisia muita rikastuttamisen kokemuksia lisääviä stressin-

hallintakeinoja työn ja perheen rajapinnassa voisi delegoinnin lisäksi olla. Toisena tutkimuksemme herättämänä jatkotutkimuskysymyksenä voisi olla stressinhallintakeinojen profilointi sen mukaan, millä tavalla tehtävien jakamista tai siirtämistä ja tärkeysjärjestykseen asettamista sekä mahdollisesti muitakin stressinhallintakeinoja käytetään samanaikaisesti ja joustavasti työn ja perheen yhteensovittamista helpottamaan ja rikastuttamista lisäämään. Eräs käsillä olevan tutkimuksen heikkouksista liittyy juuri tutkimusasetelmaan, joka ei mahdollista stressinhallintakeinojen samanaikaiskäytön tarkastelua esimerkiksi erilaisina profileina. Todellisuudessa delegoinnin ja priorisoinnin käyttö on todennäköisesti jollain tapaa vuorottelevaa ja rinnakkaista.

Toisena rajoituksena on, että tutkimusasetelmamme ei mahdollista syy-seuraus-suhteiden tarkastelemista siihen liittyen, miten delegointi ja priorisointi valikoituvat stressinhallintakeinoiksi. Delegoinnin osalta tämä tarkoittaa sitä, että onko se ylipäänsä käytetympi hallintakeino vai onko se valikoitunut kokemusten myötä tehokkaammaksi keinoksi hallita stressiä. Priorisoinnin osalta taas olisi hyvä jatkossa tarkastella myös sen yhteyksiä työn ja perheen väliseen ristiriitaan: mikä on niiden välinen syy-seuraus-suhde.

Kolmanneksi tutkimuksemme yleistettävyyteen on suhtauduttava hienoisella varauksella, koska kyseessä on kaksi naisvaltaista alaa, joille on tyypillistä alempi tai keskiasteen koulutus. On hyvä pohtia tulosten yleistettävyyttä erityisesti miesvaltaisilla ja/tai korkeammin koulutetuilla aloilla. Jatkossa tutkimuksia työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoista tulisi tehdä myös muilla ammattiryhmillä. Yleistettävyyden osalta on hyvä huomioida myös tutkimuksen melko alhainen vastausprosentti (36,7), joka voi heikentää tulosten luotettavuutta. Vaikka muun muassa iän ja sukupuolen suhteen aineisto edusti melko hyvin kohdejoukkoa, emme pysty arvioimaan, kuinka valikoituneita vastaajat ovat tutkittujen ilmiöiden suhteen. Tulosten luotettavuuden suhteen on hyvä huomioida myös toisen stressinhallintakeinon, priorisointiasteikon, matala luotettavuus eli reliabiliteetti. Toisaalta alhainen reliabiliteetti saattaa pikemminkin johtaa siihen, että havaitut yhteydet ovat todellisia yhteyksiä alhaisempia ja selityksasteet matalia. Joka tapauksessa priorisointi on tärkeää työn ja perheen tasapainon

kannalta, mutta sen arviointimenetelmiä tulee edelleen kehittää esimerkiksi lisäämällä asteikkoon uusia osioita.

Suositukses

Näkökulmallisena muutoksena tulisi pyrkiä aktiivisesti lisäämään työn ja perheen välisiä rikastuttamisen kokemuksia eikä pelkästään keskittyä vähentämään työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Rikastuttamisen kokemuksilla näyttää olevan monenlaisia hyvinvointivaikutuksia; ne esimerkiksi lisäävät työntekijöiden tyytyväisyyttä perhe-elämään ja työhön, vahvistavat sitoutuneisuutta työhön ja edistävät sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä (katso McNall ym., 2010; ks. myös Barnett & Hyde, 2001; Mauno, Kinnunen & Rantanen, 2011; Ruderma, Ohlott, Panzer & King, 2002; Shivganesh & Rupashree, 2009; Stoddard & Madsen, 2007). Kuinka sitten voidaan lisätä työn ja perheen välistä rikastuttamisen kokemusta? Aiemmat suomalaiset tutkimukset osoittavat, että työn ja perheen voimavarat, muun muassa perhemyönteinen johtaminen, puolison tuki ja kontrollin tunne kotona ja työssä ovat avainasemassa (Mauno & Rantanen, 2013). Tämän tutkimuksen mukaan rikastuttamisen kokemukset mahdollistuvat osaltaan siten, että työn ja perheen välisen rajapinnan stressinhallinta on toimivaa. Stressinhallintakeinoista erityisesti dele-

gointi eli tehtävien siirtäminen ja/tai jakaminen muille sekä kotona että työssä näyttäisi lisäävän työn ja perheen välisiä rikastuttamisen kokemuksia. Tärkeäksi pohdinnan aiheeksi muodostuukin tällöin se, miten tämä mahdollistuisi käytännössä. Kotiympäristössä nousee esiin kysymys, onko mahdollista jakaa tai siirtää kodin velvoitteita ja lastenhoitoa puolisolalle tai joillekin muille sosiaalisen verkoston jäsenille, esimerkiksi isovanhemmille. Työyhteisöissä puolestaan delegointi voidaan nähdä joko muodollisena tai epämuodollisena toimintatapana. Muodollisista toimintatavoista on helpompi sopia konkreettisesti, kun taas epäviralliset toimintatavat liittyvät pitkälti työyhteisön ilmapiiriin, normeihin ja kunkin työntekijän omaan haluun joustaa ja toimia delegointia edistävällä tavalla. Työyhteisön tasolla työtehtävien jakaminen ja/tai siirtäminen voisikin tarkoittaa tällaista käyttäytymistä tukevan asenneilmapiirin luomista. Luonnollisesti myös työyhteisön henkilöstöresurssit vaikuttavat osaltaan mahdollisuuteen ja haluun jakaa ja/tai siirtää työtehtäviä.

Tutkimus on valmistunut Työsuojelurahaston (hankenro: 108280) ja Suomen Akatemian (hankenro: 218260) tukemana.

Artikkeli on saapunut toimitukseen 21.12.2011 ja hyväksytty julkaistavaksi 19.11.2012.

Lähteet

- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple regressions. Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259–278.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124, 125–182.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324–341.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487–500.
- Ben-Zur, H. (2009). Coping styles and affect. *International Journal of Stress Management*, 16, 87–101.
- Billings, A. G. & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139–157.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- 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.
- 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.
- Carlson, D. S. & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513–540.
- Den Dulk, L. (2005). Workplace work-family arrangements: A study and explanatory framework of differences between organizational provisions in different welfare states. Teoksessa S. A. Y. Poelmans (toim.), *Work and family: An international research perspective* (s. 211–238). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dewe, P., Cox, T. & Ferguson, E. (1993). Individual strategies for coping with stress and work: A review. *Work & Stress*, 7, 5–15.
- Dewe, P. H., O'Driscoll, M. P. & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress*. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Endler, N. S. & Parker, J. D. A. (1994). Assessment of multidimensional coping: Problem, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6, 50–60.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219–239.
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis on cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57–80.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- 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. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236–243.
- Grzywacz, J. G. & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248–261.
- Haar, J. M. (2006). The downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal of Management & Organization*, 12, 146–159.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471–486.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249–265.

- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationships with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress, 18*, 1–22.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*, 157–177.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2008). Work-family conflict in individuals' lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. Teoksessa K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (toim.), *The individual in the changing working life* (s. 126–146). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S. & Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: Theoretical and empirical approaches. Teoksessa S. A. Y. Poelmans (toim.), *Work and family: An international research perspective* (s. 87–120). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilaustokeskus.
- Malinen, K. & Kinnunen, U. (2005). Nais- ja miesjohtajat työn ja perheen yhteen sovittajina: Voimia esimiestuesta. *Työelämän tutkimus, 3*, 107–118.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921–936.
- Matsui, T., Ohsawa, T. & Onglatco, M. L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 178–192.
- Mauno, S. (2010). Effects of work-family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 675–695.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Pyykkö, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relations between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 509–530.
- 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.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2005). Perhe- myönteinen organisaatiokulttuuri henkilöstön voimavarana: Kyselytutkimus kolmessa organisaatiossa. *Työ ja ihminen, 19*, 107–128.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organizational-based resources as moderators between work-family conflict, well-being and job attitudes. *Work & Stress, 20*, 210–233.
- Mauno, S. & Rantanen, M. (2013). **Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment.** *Journal of Family and Economic Issues, 34*, 87–104.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M. & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*, 381–396.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review, 12*, 299–312.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress, 8*, 110–129.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior, 19*, 2–21.
- Penley, J. A., Tomaka, J. & Wiebe, J. S. (2002). The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Behavioral Medicine, 25*, 551–603.
- Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 346 (väitöskirja).
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2005). **Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi.** Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 229–264). Juva: PS-kustannus.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tilleman, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. Teoksessa S. Kaiser, M. Ringlstetter, D. R. Eikhof & M. P. Cunha (toim.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (s. 27–46). Munich, Germany: Springer.
- Rantanen, M. & Mauno, S. (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Psykologia, 45*, 216–233.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator

- between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18, 24–48.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S. & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275–296.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369–386.
- Shivganes, B. & Rupashree, B. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54, 213–225.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216–269.
- Smith, B. V., Tooley, E. M., Christopher, P. J. & Kay, V. S. (2010). Resilience as the ability to bounce back from stress: A neglected personal resource? *The Journal of Positive Psychology*, 5, 166–176.
- 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.
- Steenbergen, E. F., Ellemers, N. & Mooijart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279–300.
- Stoddard, M. & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9, 2–15.
- Taylor, S. E. & Stanton, A. L. (2007). Coping resources, coping processes and mental health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4, 249–288.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. & Lynnes, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleenor, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.
- Zeidner, M. & Endler, N. S. (1996). *Handbook of coping: Theory, research, applications*. New York: John Wiley.