

Ansiotyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä työnteon resursseihin kohdistuvat työ–perhe-konfliktin seuraukset

Miia Ojanen

Työ ja koti muodostavat aikuisen elämän kaksi merkittävää osa-alueetta, ja niiden välinen suhde muovaa yksilöiden toimintaa perheessä, sosiaalisissa suhteissa, ansiotyössä ja yhteiskunnallisen toiminnan alueella. Vuosikymmenten saatossa tapahtuneiden muutosten, kuten naisten lisääntyneen työsäkäynnin ja kahden palkansaajan perheiden yleistymisen, seurauksena työn ja perheen yhdistämiskysymykset koskettavat nykyään sekä miehiä että naisia, kokonaisia perheitä. Muutokset työnteon muodoissa, ehdoissa ja vaatimuksissa vaikuttavat osaltaan yksilöiden tarpeisiin ja mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää. Työn ja perheen tasapainon saavuttaminen on tärkeää. Se tuottaa paitsi hyvinvointia yksilöille, myös toimivuutta vanhemmuuteen, vapaa-ajan sosiaaliin suhteisiin sekä ansiotyön alueelle. Työn ja perheen ristiriidoilla voi puolestaan olla monia työhön, perheeseen, sosiaaliin suhteisiin sekä yksilön terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaa, kuten työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä, konfliktin seurauksia ja työn ja perheen toisiaan rikastavaa vaikutusta, on viime vuosina tarkasteltu eri tutkimuksissa. Tarkastelujen näkökulmat ja painopisteet vaihtelevat. Tutkimuksia yhdistää yhteinen näkemys työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimisen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta. Seuraavassa tarkastel-

laan kolmea työn ja perheen yhteensovittamisen aihealueeseen liittyvää tutkimusta, joissa aihetta lähestytään eri näkökulmista käsin.

■ *Glavin, P. & Schieman, S. (2011) Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. Work and Occupations 39 (1), 71–98.*

Työ- ja perheroolien sekoittuminen, työn ja perheen konfliktit sekä niiden seuraukset ovat eräitä merkittäviä tutkimuskohteita työn ja perheen yhteensovittamisen aihealueella. Glavin ja Schieman erottavat toisistaan työn ja perheen välisen roolikonfliktin sekä työ- ja perheroolien sekoittumisen käsitteet ja asettavat konfliktin tutkimisen rinnalle selvästi vähemmän huomiota saaneen roolien sekoittumisen tarkastelun. Tutkijat selvittivät raja-teoriaan ja työn vaatimukset–resurssit-malliin nojaten ansiotyöhön liittyvien tekijöiden vaikutusta yksilöiden työ- ja perheroolien sekoittumiseen. Kyseisinä vaikuttavina tekijöinä tarkasteltiin valta-asemaa työssä, ylisuuria työpaineita, oman työaikataulun kontrollointimahdollisuutta sekä päätöksenteon vapautta. Lisäksi selvitettiin roolien sekoittumisen yhteyttä työstä kotiin suuntautuvaan konfliktiin. Tätä yhteyttä tutkittiin ansiotyön välittävien tekijöiden, resurssien ja työn vaatimusten vaikutukset huomioiden. Olettamuksena oli, että ansiotyön resurssit heikentävät roo-

lien sekoittumisen sekä konfliktin välistä positiivista yhteyttä, kun taas työn vaatimukset voimistavat sitä. Kontrollimuuttujina tarkasteltiin työtunteja, ammattiasemaa, palkkatuloja, koulutusta, sukupuolta, siviilisäätyä, lasten olemassaoloa, etnisyyttä ja ikää. Tutkimusaineistona toimi osa-aineisto yhdysvaltalaisesta, vuonna 2005 kerätystä Work, Stress and Health -surveyaineistosta.

Tulokset osoittivat merkittävän osan tutkittavista kokevan työn ja perheen rajan hämärtymistä. Ansiotyön tekijöistä ne, joiden voidaan ajatella mahdollistavan yksilöille vapauden muovata työn ja perheen yhteyttä, eli vaikutusmahdollisuus työaikatauluihin, itsenäisen päätöksenteon vapaus ja valta-asema työssä olivat yhteydessä yleisempään roolien sekoittumiseen. Kyse voi olla siitä, että autonomia oman työn, kuten työajan, suhteen velvoittaa yksilöä tekemään työtä ajasta ja paikasta riippumatta, myös kotona, jolloin työn ja perheen raja hämärtyy. Työt, joita luonnehtivat työpaineiden yleisyys, lisäsivät roolien sekoittumista. Paineet työn loppuun saattamiseksi pakottavat usein jatkamaan keskenräisiä työtehtäviä kotona. Työasiat siirtyvät kodin alueelle. Tulosten mukaan korkeasti koulutetut kokivat eniten roolien sekoittumista. Tästä huolimatta tutkijat painottavat sen olevan tavallista ja työn teossa tapahtuvien muutosten, kuten kommunikaatioteknologian lisääntyvän käytön ja työn intensiteetin kasvun, seurauksena yleistyvää myös muilla kuin korkeasti koulutetuilla. Tarkastelluista kontrollimuuttujista vastikään tapahtunut avioituminen ja viikkotyötuntien suuri määrä olivat yhteydessä yleisempään roolien sekoittumiseen.

Tutkimus osoitti lisäksi, että työ- ja perheroilien sekoittuminen on yhteydessä yleisempään työstä perheeseen suuntautuvaan konfliktiin. Yhteyden voimakkuuteen vaikuttavat erilaiset työhön liittyvät resurssit ja vaatimukset. Yhteys osoittautui voimakkaammaksi työntekijöillä, jotka raportoivat ylisuurista työpaineista. Heikompa se oli puolestaan työntekijöillä, joilla oli päätöksenteko-

vapautta työssään sekä mahdollisuus vaikuttaa henkilökohtaisiin työaikatauluihin. Huomionarvoista tuloksissa oli, ettei oman työn kontrollointimahdollisuus kumonnut roolien sekoittumisen sekä konfliktin välistä yhteyttä, ainoastaan heikensi sitä.

■ *Täht, K. & Mills, M. (2011) Nonstandard Work Schedules, Couple Desynchronization, and Parent-Child Interaction: A Mixed-Methods Analysis. Journal of Family Issues 33 (8), 1054–1087.*

Ansiotyöhön käytettävä aika määrittää perheen parissa ja lasten kanssa vietettyä aikaa perheellisillä. Työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä yhä useampi työntekijä työskentelee niin sanottujen normaalityöaikojen sijaan epätyypillisten työaikataulujen puitteissa. Tämä tarkoittaa, että yhä useampi lapsi elää perheessä, jossa joko toinen tai molemmat vanhemmat työskentelevät viikonloppuisin, iltaisin tai muutoin vaihtelevien ja epäsäännöllisten työaikojen mukaan. Työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaan työajan vaikutuksen näkökulmasta pureudutaan Tähtin ja Millsin tutkimuksessa, jossa testattiin kahta kilpailevaa hypoteesia: vähentääkö vai lisääkö epätyypilliset työajat vanhemman ja lapsen yhteistä aikaa. Tutkimuksessa käytettiin kahta erilaista, alankomaalaisesta väestöstä koostuvaa tutkimusaineistoa. Kvantitatiivinen tutkimusaineisto muodostettiin ensimmäisen aallon Netherlands Kinship-paneelitutkimusaineistosta vuosilta 2002–2004, ja se käsitti 1 266 vähintään yksilapsista paria. Toisena tutkimusaineistona toimi 27 perheellisen henkilön laadullinen haastatteluaaineisto vuodelta 2006.

Tulosten mukaan todennäköisyys työskennellä epätyypillisten työaikojen mukaan on positiivisessa yhteydessä lasten saamiseen. Haastatteluaaineisto osoitti epätyypillisen työajan olevan tietoisesti käytetty keino sovittaa yhteen työ ja perhe, esimerkiksi järjestellä lasten hoitoa ja viettää aikaa lasten

kanssa. Tutkijat kuitenkin muistuttavat, että tulos tulee kytkeä kulttuuriseen kontekstiin sekä miesten ja naisten erilaisiin rooleihin työntekijöinä ja lasten hoivajina. Tästä syystä on tarpeen tarkastella esiintyykö miesten ja naisten välillä eroja epätyypillisen työajan käytössä keinona työn ja perheen yhteensovittamiselle. Alankomaissa perheestä huolehtiminen ja lasten kasvattaminen perustuu yhä suurelta osin mieselättäjämallin mukaiseen tehtävänjakoon, jossa miehet tekevät kokaikatyötä, ja jossa naisten osa-aikatyö on yleistä. Lisäksi kalliin ja varsin rajoitetun lastenhoidon sekä pienten lasten lyhyiden koulupäivien vuoksi toisen vanhemman, tyypillisesti äidin, on jätävä kotiin tai työskenneltävä osa-aikaisesti. Kulttuuriset normit ja asenteet puhuvat tutkijoiden mukaan yhä vahvasti institutionalisoitua lastenhoitoa ja työtätekeviä äitejä vastaan.

Tulokset osoittivat myös, että epätyypillisiä työaikoja tekevät vanhemmat onnistuivat normaalityöaikojen mukaan työskenteleviä paremmin saavuttamaan tasapainon työn ja hoivan sekä lasten kanssa vietetyn ajan välillä ja lisäämään hoivaan ja läsnäoloon käytettyä aikaa. Huomionarvoista oli, että isillä työskentely epätyypillisten työaikojen mukaan lisäsi merkittävästi lasten kanssa vietettyä aikaa kun taas äideillä vastaavaa yhteyttä ei voitu havaita. Päivittäiset lastenhoitotehtävät, kuten lasten kouluun vienti ja sairaan lapsen hoito, lisääntyivät miehillä silloin kun he työskentelivät normaalityöajoista poikkeavien aikataulujen mukaan. Naisilla puolestaan epätyypilliset työajat joissakin tapauksissa jopa vähensivät hoivatehtäviin käytettyä aikaa. Naisilla hoivatehtävät myös vähenivät puolison noudattaessa normaalista poikkeavia työaikoja. Kokonaisuudessaan tutkimustulokset osoittivat sen merkittävän seikan, että vaikka Alankomaissa mieselättäjämalli elää edelleen vahvana ja naiset ovat päävastuullisia lasten ja kodin hoidosta, myös miehet pyrkivät aktiivisesti muovaamaan työaikataulujaan tavoitteenaan vastata paremmin lasten ja perheen tarpeisiin.

■ *Beham, B. (2011) Work-Family Conflict and Organisational Citizenship Behaviour: Empirical Evidence from Spanish Employees. Community, Work & Family 14 (1), 63–80.*

Kun Glavin ja Schieman sekä Täht ja Mills tarkastelivat omissa tutkimuksissaan erilaisten työhön liittyvien tekijöiden, kuten työajan, autonomian ja työn vaatimusten vaikutuksia työn ja perheen yhdistämiseen sekä lasten kanssa vietettyyn aikaan, on Behamin tutkimuksen kohteena työn ja perheen konfliktin seuraukset. Beham tarkastelee työstä kotiin ja kotoa työhön päin suuntautuvien konfliktien vaikutusta kolmeen niin sanotun organisatorisen kansalaiskäyttäytymisen muotoon.

Organisatorisella kansalaiskäyttäytymisellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaista sosiaalista ja psykologista kontekstia ylläpitävää ja sen kohentamista edistävää käyttäytymistä ja toimintaa, joka tukee tehtävien suorittamista työpaikalla. Se jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen: 1) toisiin yksilöihin suuntautuvaan auttavaan ja altruistiseen käyttäytymiseen, 2) tunnollisuuteen ja lojaliteettiin työorganisaatiota kohtaan sekä 3) ylimääräiseen työn hyväksi ponnisteluun, työlle omistautumiseen ja / tai halukkuuteen maksimoida oma työsuoritus. Edellä kuvattuja käyttäytymisen ja toiminnan muotoja pidetään usein tärkeinä organisaation tehokkuuden ja toimivuuden kannalta. Lisäksi niitä voidaan arvioida osana yksilön työsuoritusta. Tästä syystä niiden yhteyttä työntekijöiden työn ulkopuoliseen elämään, erityisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen, tulee tarkastella. Tutkijoiden mukaan on tarpeen tehdä näkyväksi myös perheen ja työn välisen konfliktin ja organisatorisen kansalaiskäyttäytymisen yhteydessä havaitut erot sukupuolten välillä. Tarkastelut asettavat näkyville ja keskusteltaviksi organisaatioiden sisäiset tarpeet kehittää ja tukea käytäntöjä, jotka auttavat yksilöitä yhdistämään työ ja perhe-elämä. Tällaisilla työn ja perheen yhdistämistä tukevilla perheystävällisillä käytännöillä pyritään minimoimaan eri arvoisuuksia sukupuolten ja eri asemassa ole-

vien välillä. Pyrkimyksenä on myös parantaa yksilöiden mahdollisuuksia tehdä työtä, auttaa kanssaihmiä sekä maksimoida työpanos ja siten edesauttaa organisaation menestystä.

Resurssien suojelun teoriaan nojaten tutkimuksessa tarkasteltiin työstä perheeseen ja perheestä työhön päin suuntautuvien konfliktien vaikutuksia edellä mainittuihin kolmeen organisatorisen kansalaiskäyttämisen muotoon espanjalaisilla, eri toimialoja edustavilla työntekijöillä. Tutkimuksen olettamuksena oli, että vaikutukset ovat erilaiset miehillä ja naisilla. Tutkimuksen pyrkimyksenä oli osaltaan vahvistaa kansainvälistä, tähän asti lähes yksinomaan yhdysvaltalaista, tutkimusta työn ja perheen konfliktin ja organisatorisen kansalaiskäyttämisen välisestä suhteesta ja tuoda näkyväksi maiden välisiä ja kulttuurisia eroja.

Tulokset osoittivat merkittävän negatiivisen yhteyden perheestä työhön päin suuntautuvan konfliktin ja toisiin yksilöihin suuntautuvan altruistisen (1) sekä omaan työhön ja työsuoritukseen kytkeytyvän organisatorisen kansalaiskäyttämisen (3) välillä naisilla. Konfliktia kokevilla ei riittä resursseja ylimääräistä aktiivisuutta ja ajallista sitoutumista vaativien tehtävien suorittamiseen, altruistiseen käyttämiseen tai ylimääräiseen ponnisteluun työssään. Sukupuolten välistä eroa tuloksissa voi selittää se, että naisten päävastuu kodin hoiva- ja huolenpitotehtävistä kuluttaa resursseja muulta aktiivisuudelta. Työstä perheeseen päin suuntautuvan konfliktin ja organisatorisen kansalaiskäyttämisen kolmen eri osa-alueen välillä ei tutkimuksessa havaittu merkittävää yhteyttä.