

Ristiriitoja vai rikastamista?

Suomalaisten palkansaajien kokemukset työn ja
perhe-elämän yhteensovittamisesta

Sanna Rantala

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Sosiologian pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2018

TAMPEREEN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

SANNA RANTALA: RISTIRIITAA VAI RIKASTAMISTA? SUOMALAISTEN PALKANSAAJIEN KOKEMUKSET
TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISESTA

Pro gradu -tutkielma, 73 sivua ja 3 liitettä
Ohjaajat: Hanna-Kaisa Hoppania ja Satu Ojala
Sosiologia
Toukokuu 2018

Tiivistelmä

Työ ja perhe-elämä ovat nykyään usein integroituneet toisiinsa sekä fyysisesti että ajallisesti, mikä johtuu muun muassa työn joustavuuden lisääntymisestä. Tässä tutkielmassa tarkastelen perheellisten suomalaisten palkansaajien kokemuksia siitä, miten työ ja perhe-elämä aiheuttavat ristiriitoja toistensa välille tai toisaalta rikastavat toinen toistaan. Tutkin erityisesti sitä, miten työajan eri ulottuvuudet ovat yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tämän kvantitatiivisen tutkimuksen aineistona on suomalaisia palkansaajia edustava Työoloaineisto vuodelta 2013 ja menetelmänä käytetään binääriilogistista regressioanalyysia.

Tutkielmassa määrittelen työn ja perheen välisen tasapainon ristiriidan puuttumiseksi sekä elämäntilanteiden väliseksi rikastavuudeksi, jota tasapainon ylläpito vaatii. Työn ja perheen yhteensovittamista käsitteellistän rajan hallinnan teorian avulla. Sen mukaan ihmiset liikkuvat päivittäin työn ja perheen elämäntilanteiden välillä ja niitä erottavien rajojen yli. Elämäntilanteiden välisten rajojen luominen ja niiden hallinta, rajojen ylittämiseen osallistuminen ja rajojen ylittäjien välinen suhde muihin ihmisiin työssä ja perheessä vaikuttavat työn ja perhe-elämän tasapainoon. Aika on kiinteä resurssi, joka täytyy jakaa työn ja työn ulkopuolisten vaatimusten kesken, joten työajan ulottuvuudet ovat olennainen tekijä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Työajan ulottuvuudet jaan aiemman tutkimuksen tavoin työn keston, ajoituksen, tempoon ja työajan autonomiaan.

Tutkimukseni tulosten mukaan suomalaiset perheelliset palkansaajat kokevat työn hankaloittavan perhe-elämää enemmän kuin perhe-elämän työtä. Suurin osa kokee työn ja perhe-elämän rikastavan toisiaan. Tulosteni perusteella lisääntyneitä työstä perheeseen suuntautuvia ristiriitoja ennustavat pitkä viikkotyöaika, muu työaikamuoto kuin tyyppillinen päivätyö tai ilta-, yö- ja vuorotyö, viikonloppuisin työskentely, kiire työssä, vastentahtoinen ylittöiden tekeminen ja huonot mahdollisuudet käyttää työaikajoustoja. Yllättävää oli, että ne vastaajat, joilla ei ole juurikaan mahdollisuuksia vaikuttaa työaikaansa, kokevat vähemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa, kuin ne, jotka voivat vaikuttaa työaikaansa enemmän. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa lisäävät pitkä viikkotyöaika, osa-aikatyö ja vastentahtoinen ylittöiden tekeminen. Työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemusta vähentävät pitkä viikkotyöaika, kiire työssä ja vastentahtoinen ylittöiden tekeminen. Työajan ulottuvuudet eivät ole yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen.

Asiasanat: työn ja perheen yhteensovittaminen, konflikti, tasapaino, rikastavuus, työaika, työn kesto, työn ajoitus, työn tempo, joustavuus, työajan autonomia, binääriilogistinen regressio, rajan hallinnan teoria

UNIVERSITY OF TAMPERE
Faculty of Social Sciences

SANNA RANTALA: CONFLICTS OR ENRICHMENT? FINNISH WAGE-EARNERS' EXPERIENCES OF WORK-FAMILY INTEGRATION

Master's thesis, 73 pages + 3 appendices

Supervisors: Hanna-Kaisa Hoppania and Satu Ojala

Sociology

May 2018

Abstract

Today, work and family spheres are integrated into each other both physically and temporally because of the increased flexibility of work. This study focuses on Finnish wage-earner families' experiences of work-to-family and family-to-work conflicts and enrichment. The study analyses the relationship between working time dimensions and work-family integration. The data used in this thesis is a Finnish working conditions survey collected by Statistics Finland in 2013. Method of this quantitative study is binary logistic regression analysis.

Balance between work and family lives is defined as the absence of conflict and to remain the balance work and family spheres need to enrich one another as well. Integration of work and family is analysed here through border management theory which indicates that on a daily basis people are moving between work and family spheres and across the borders that separate them. The balance between work and family is affected by the establishment and management of the borders, crossing them and the interaction between the border-crossers and people in different spheres. Time is a fixed resource that has to be divided between the responsibilities of work and family which makes the dimensions of working time an important factor in the reconciliation of work and family lives. Dimensions of working time are divided into working hours, timing, intensity and working time autonomy.

The results of this study show that Finnish wage-earners experience work-to-family conflict more than family-to-work conflict. The majority of the wage-earners experience enrichment between work and family. Based on the results increased work-to-family conflict is predicted by long working hours, working during the weekend, time pressure at work, having to do more overtime work than one would like to and low possibilities to use flexible working hours. Surprisingly people who are able to influence on their working time only a little or not at all experience less work-to-family conflict than those who have more influence on their working time. Family-to-work conflict is predicted by long working hours, part-time work and having to do more overtime work than one would like to. Long working hours, time pressure at work and having to do more overtime than one would like to are negatively associated to experiences of work-to-family enrichment. According to the results working time dimensions are not associated to family-to-work enrichment.

Keywords: work/family integration, balance, conflict, enrichment, working time, timing, flexibility, autonomy, binary logistic regression, border management theory

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	3
	2.1 Ristiriita ja rikastavuus	4
	2.1 Rajan hallinnan teoria	7
	2.2 Poliittinen konteksti ja kritiikki	11
3	Työajan ajallinen joustavuus	14
	3.1 Työn kesto ja ajoitus	16
	3.2 Työn tempo	19
	3.3 Työajan autonomia	20
4	Tutkimusasetelma.....	22
	4.1 Työolotutkimus	24
	4.2 Logistinen regressioanalyysi	26
	4.3 Selitettävät muuttujat.....	27
	4.4 Selittävät muuttujat	30
5	Tulokset	43
	5.1 Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita	43
	5.2 Perheestä työhön suuntautuva ristiriita	46
	5.3. Työn ja perhe-elämän välinen rikastavuus	50
6	Johtopäätökset.....	54
	6.1 Tulosten suhde aiempaan tutkimukseen.....	54
	6.2 Suositukset politiikkaan	60
	6.3 Tutkimuksen arviointi ja tuleva tutkimus.....	62
7	Lähteet.....	65
8	Liitteet	74

Taulukot

Taulukko 1. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan muuttujan frekvenssit.	28
Taulukko 2. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien frekvenssit.	29
Taulukko 3. Työn ja perhe-elämän välistä rikastavuutta mittaavien muuttujien frekvenssit.	29
Taulukko 4. Selittävien muuttujien jakaumat.....	31
Taulukko 5. Perhe- ja taustamuuttujien jakaumat.....	34
Taulukko 6. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan.....	36
Taulukko 7. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (a)	37
Taulukko 8. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (b)	38
Taulukko 9. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen	40
Taulukko 10. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa työstä perheeseen suuntautuvaan rikastavuuteen	41
Taulukko 11. Muuttujien väliset korrelaatiot (Spearman) ja niiden merkitsevyytasot	42
Taulukko 12. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita. Binääriilogistinen regressioanalyysi.	44
Taulukko 13. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita (a): Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni, niin paljon kuin haluaisin. Binääriilogistinen regressioanalyysi.....	47
Taulukko 14. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita (b): Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi. Binääriilogistinen regressioanalyysi.....	49
Taulukko 15. Perhe rikastaa työtä: Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä. Binääriilogistinen regressioanalyysi.....	51
Taulukko 16. Työ rikastaa perhe-elämää. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä. Binääriilogistinen regressioanalyysi.....	53

Taulukko 17. Yhteenveto tuloksista. Työn ja perheen väliseen ristiriitaan ja rikastavuuteen yhteydessä olevat tekijät ja niiden merkitsevyystasot.	59
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Liitteet

Liite 1. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan summamuuttujan muodostavien alkuperäisten muuttujien jakaumat	74
Liite 2. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien alkuperäiset jakaumat	75
Liite 3. Työn ja perheen välistä rikastavuutta mittaavien muuttujien alkuperäiset jakaumat	75

1 Johdanto

Tämä pro gradu -tutkielma on toteutettu osana Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen Flexlife - tutkimushanketta. Flexlife on työn ajan ja paikan joustavuuksia ja joustojen sosiaalisia vaikutuksia myöhempään työuraan ja perhe-elämään tutkiva nelivuotinen (2014–2018) hanke, jota rahoittaa Suomen Akatemia (Flexlife -tutkimusprojektin internetsivu). Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on tutkia työajan ulottuvuuksien yhteyttä ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittamiseen suomalaisilla palkansaajilla.

Työ ja perhe-elämä ovat nykyään usein integroituneet toisiinsa sekä fyysisesti että ajallisesti, johtuen esimerkiksi työn joustavuuden lisääntymisestä (Schiemann & Young 2015, 743). Työelämän muutoksesta, pirstaloitumisesta ja epävarmuudesta on viime vuodet puhuttu paljon, vaikka oikeastaan tutkimus on osoittanut, ettei mitään radikaalia käännettä ole tapahtunut, vaan muutos on hyvin maltillista ja hidasta (Ojala ym. 2015, 63–64; Pyöriä 2017, 7–15). Kehitystä tapahtuu moneen suuntaan ja se näyttäytyy kovin erilaisena eri työelämän sektoreilla (Lehto 2007, 94). Myös eri sukupolvien käsitykset ja toiveet työelämän suhteen ovat erilaisia; nuoremmat sukupolvet kokevat vapaa-ajan merkityksellisemmäksi kuin vanhempiensa ja isovanhempiensa sukupolvet, joille nimenomaan työ on elämän keskeisimpiä asioita (Niemistö 2011, 43–44; Haavisto 2010, 27). Työajat ovat kuitenkin European working conditions surveyn vuoden 2010 raportin mukaan monimuotoistuneet perinteiseen yhdeksästä viiteen -työskentelyyn verrattuna. Raportin mukaan tätä voidaan selittää muun muassa markkinoiden globalisaatiolla, palvelualojen työntekijämäärän kasvulla ja kauppojen aukioloaikojen laajentumisella. (Eurofound 2012a, 32.) Työelämää pitkään Tilastokeskuksen aineistoilla tutkinut Anna-Maija Lehto lisää listaan myös teknologisen kehityksen sekä hyvinvointivaltion rahoitusta koskevan epävakaistumisen, jotka hän näkee työolojen hitaan muutoksen taustalla (Lehto 2007, 94).

Niin tutkimuksessa kuin mediassakin tulee esiin kahtiajako suhtautumisessa työaikojen joustavuuden lisääntymiseen: Työaikojen monimuotoistuminen nähdään toisaalta positiivisena vastauksena 24 tuntia vuorokaudessa aktiivisena toimivalle yhteiskunnalle, mutta toisaalta taas negatiivisena ilmiönä, jonka saatetaan nähdä johtavan työaikojen venymiseen ja siihen yhteydessä oleviin riskeihin (Julkunen ym. 2004, 12, 221; Alasoini 2010, 14), kuten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin. Vaikka yhä useampi työntekijä työskentelee muulloin kuin

perinteisinä toimistoaikoina, ei tutkijoiden kesken ole kuitenkaan konsensusta siitä, voidaanko eurooppalaisia valtioita kutsua 24/7-talouksiksi (Tammelin ym. 2015, 5).

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen merkitys tiedostetaan sekä poliittisella kentällä että elinkeinoelämässä. Työelämä2020 on valtakunnallinen verkosto, joka pyrkii parantamaan suomalaisen työelämän laatua ja tuottavuutta Suomen kilpailukyvyyn vahvistamiseksi. Työelämä2020-verkostolla on neljä strategista painopistettä, joista yksi on työhyvinvoinnin ja terveyden kehittäminen työpaikoilla. Työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alueista ja Työelämä2020-hankkeen tavoitteena onkin etsiä aktiivisesti ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. (Työelämä2020 2016, 11–14; Työelämän kehittämisstrategia 2012, 11, 18.)

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE) on Juha Sipilän hallituksen kärkihanke, jonka tavoitteena on lapsi- ja perhepalveluiden uudistaminen lasten, nuorten ja perheiden tarpeita vastaavaksi. Yksi hankkeen keskeisistä teemoista on vanhemmuuden tuki, ja muutosohjelman tavoitteena onkin lisätä perheystävällisiä toimintatapoja työpaikoilla sekä vähentää vanhempien kokemaa kuormitusta vuoteen 2025 mennessä. (LAPE muutosohjelma 2016, 5–6, 13, 23.) Työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan siis tärkeäksi niin tuottavuuden ja kilpailukyvyyn kuin ihmisten ja yhteiskunnan yleisen hyvinvoinninkin kannalta.

Työelämää sekä työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevää tutkimusta on tehty paljon (esim. Lehto 2007, 94). Tarkoitukseni onkin peilata omaa tutkimustani sekä suomalaiseen että kansainväliseen tutkimuskirjallisuuteen työelämästä, työajoista sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tämä pro gradu on kvantitatiivinen tutkielma, jonka aineistona on Tilastokeskuksen tuottama Työolotutkimus vuodelta 2013 ja tutkimuskohteena ovat suomalaiset perheelliset palkansaajat.

Olen valinnut tutkimuskohteekseni juuri suomalaiset palkansaajat, sillä Suomessa työn joustavuus on yleisempää kuin muualla Euroopassa (Anttila & Nätti, 2012; Eurofound 2017a, 59–60) ja suomalaiset tekevät enemmän esimerkiksi vuorotyötä kuin eurooppalaiset keskimäärin (Eurofound 2017b, 31). Työaikojen ulottuvuuksien yhteydet työn ja perheen yhteensovittamiseen ovat aiemmassa tutkimuksessa näyttäneet osittain ristiriitaisina, jonka vuoksi koen niiden tutkimuksen edelleen tärkeäksi. Tämä tutkielma tuottaa tietoa siitä, ovatko työajan eri ulottuvuudet eli työn kesto, ajoitus, tempo ja työajan autonomia (Anttila ym. 2015, 716–717)

yhteydessä suomalaisten palkansaajien kokemuksiin ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumisesta. Lisäksi tutkin, ketkä kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen olevan hankalinta ja keiden kohdalla nämä elämänaalueet tukevat toisiaan.

Seuraavaksi, luvussa kaksi, esittelen työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimusta. Ensin avaan ilmiön rajaamisen lähtökohtia ja sitä, miten ristiriitaa ja elämänaalueiden välistä rikastavuutta käsitteellistetään. Tämän jälkeen luvussa kaksi esittelen rajan hallinnan teorian, johon tämä tutkielma teoreettisesti nojautuu. Lisäksi keskustelen siitä, miten poliittinen viitekehys sitoutuu työn ja perheen yhteensovittamisen teemoihin. Luvussa kolme määrittelen työn ajallisen joustavuuden periaatteita sekä työn keston, ajoituksen, temmon ja työajan autonomian piirteitä. Lisäksi kuvaan, miten työn ajalliset joustavuudet ovat aiemmassa tutkimuksessa linkittyneet työn ja perheen yhteensovittamiseen. Luvun neljä alussa tarkennan tutkielman fokusta ja tutkimuskysymyksiä, esittelen Työoloaineiston ja käytettävät menetelmät sekä pohdin tutkimusetiikkaa. Tämän jälkeen luvussa neljä esittelen käytettävät muuttujat ja analysoin niiden suhteita kuvailevin menetelmin. Luvussa viisi esittelen tämän tutkielman logististen regressioanalyysien tulokset. Luvussa kuusi peilaan saatuja tuloksia aiempaan tutkimukseen ja esittelen tulosten pohjalta tehtävät johtopäätökset. Lisäksi vedän yhteen tutkimuksen olennaisimmat havainnot ja annan suuntaviivoja siitä, mitä käytännön toimia tutkielman tulosten pohjalta voitaisiin tehdä. Lopuksi tarkastelen vielä tutkielman rajoituksia sekä pohdin tulevan tutkimuksen mahdollisuuksia.

2 Ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen liittyviä ilmiöitä tutkittaessa on olennaista huomioida se, puhutaanko työn ja perhe-elämän vai työn ja vapaa-ajan tai yleisesti työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisesta. Työn ja työn ulkopuolisen elämän perspektiivi käsittää työn ja (muun) elämän toisistaan erillisiksi osa-alueiksi, mikä on ristiriidassa ihmisten arkikokemusten kanssa (Tammelin 2009, 19–20). Työn ja perheen (work-family) sekä työn ja työn ulkopuolisen elämän (work-life) näkökulmilla on molemmilla paikkansa, mutta tässä tutkielmassa keskityn työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, sillä fokuksena on tutkia perheellisiä suomalaisia palkansaajia. Ansiotyötä ja perhe-elämää koskeva tutkimus olettaa näiden kahden

elämänalueen välisen suhteen joko positiiviseksi, neutraaliksi (work-family enrichment, work-family balance, work-family interface) tai negatiiviseksi (work-family conflict).

Työn ja perheen tasapaino määritellään usein ristiriidan puuttumiseksi (Frone 2003,145), mutta lisäksi on esitetty, että tasapainon ylläpito vaatii elämän alueiden välistä rikastavuutta (Grzywarcz ja Marks 2000). Tämä tutkielma lähtee liikkeelle siitä oletuksesta, että ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on sekä positiivisia että negatiivisia аспекteja, joten yhteensovittamista tulee tutkia sekä elämänalueiden välillä esiintyvien ristiriitojen että elämänalueiden välisen rikastavuuden kautta.

2.1 Ristiriita ja rikastavuus

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan tarkastella eri näkökulmista: Erilaiset roolit työssä ja perheessä voivat joko tukea toisiaan, jos roolit ovat tasapainossa, tai ne voivat vaikeuttaa jompaa kumpaa elämänaluetta, jos roolit ovat ristiriidassa keskenään. Työ ja perhe-elämä voivat luoda resursseja, jotka hyödyttävät kumpaakin elämänaluetta tai nämä elämänalueet voivat olla keskenään sopusoinnussa, jolloin konfliktia niiden välille ei synny. (Tammelin 2009, 21.)

Greenhaus ja Beutell (1985, 77) ovat määritelleet työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan roolienväliseksi ristiriidaksi, jossa työn ja perheen elämänalueiden paineet ovat epäsopivia keskenään. Tämä konflikti tai ristiriita on kaksisuuntainen; se voi olla työstä perheeseen suuntautuvaa tai perheestä työhön suuntautuvaa, ja tämän vuoksi ristiriitaa onkin tutkittava kahtena erillisenä ilmiönä, joita selittävät eri tekijät. Ristiriidat voidaan jakaa ajan, käyttäytymisen ja rasituksen tai stressin aiheuttamiin konflikteihin (Greenhausin & Beutell 1985, 77–82) (myös Tammelin ym. 2015, 7; Ruppner, 2013).

Ajan aiheuttama ristiriita tarkoittaa sitä, että toiseen rooliin panostettu aika estää toiseen rooliin panostamisen. Rasituksen tai stressin aiheuttama ristiriita viittaa siihen, että toisessa roolissa koettu rasitus ja stressi estävät toiseen rooliin osallistumisen. Käyttäytymiseen liittyvä konflikti taas ilmenee silloin, kun rooli vaatii toimintaa tai käyttäytymistä, joka on ristiriidassa toisen roolin odotusten kanssa. (Greenhaus & Beutell, 1985, 77–82; Tammelin ym. 2015, 7; Frone 2003, 145). Työn ja perheen välistä ristiriitaa esiintyy siis kahdessa muodossa: työstä perheeseen suuntautuvana tai perheestä työhön suuntautuvana ristiriitana. Työ kuitenkin vaikuttaa enemmän perheeseen kuin toisin päin (Byron 2005, 170). Tämä johtuu mahdollisesti siitä, että työn ja perhe-

elämän asettaessa toisilleen ristiriitaisia vaatimuksia muun muassa ajankäytön suhteen, on tyyppillistä, että perheen vaatimuksista ja perheen ajasta joustetaan, jotta työt saadaan tehdyksi (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 158). Työntekijän voi myös olla vaikea myöntää, että perhe haittaa työntekoa, sillä perheen laiminlyömistä työn vuoksi ei yleisesti pidetä kovin hyväksyttävänä (Tammelin & Mustosmäki 2017, 126), jolloin työ näyttäytyy tutkimuksessa perhettä haittaavampana tekijänä.

Työn ja perhe-elämän välinen suhde voi siis olla konfliktin lähde, mutta toisaalta työ ja perhe-elämä voivat vaikuttaa toisiinsa myös positiivisesti (Tammelin 2009, 20–21). Tätä ilmiötä on käsitteellistetty muun muassa työn ja perheen välisenä rikastavuutena, positiivisena läikkymisenä tai elämänalueiden keskinäisenä fasilitointina (esim. Lapierre ym. 2017, 1–2; Tammelin 2009, 20–21). Tässä tutkielmassa käytetään rikastavuuden termiä kuvaamaan työn ja perheen välistä positiivista suhdetta, joka ristiriidan tapaan on kaksisuuntainen käsite: Työ voi rikastaa perhe-elämää ja perhe-elämä puolestaan työtä, ja myös näitä kahta on tutkittava toisistaan erillisinä ilmiöinä. Työn ja perheen välisen rikastavuuden on määritelty olevan sitä, että toisen roolin (esimerkiksi työn) ulottuvuudet ja kokemukset parantavat elämänlaatua toisen roolin (esimerkiksi perhe-elämän) alueella (Greenhaus & Powell 2006, 73). Eli työ tukee perhettä, kun työssä saavutetut voimavarat parantavat elämänlaatua perheen roolissa ja perhe tukee työtä, kun perheen parissa saavutetut voimavarat parantavat elämänlaatua työssä (Lapierre ym. 2017, 2).

Työn ja perhe-elämän välinen tasapaino on määritelty kolmen osatekijän kautta: ajankäytön, osallistumisen sekä tyytyväisyyden tasapainon (Greenhaus ym. 2003, 513). Ajankäytön tasapaino tarkoittaa sitä, että aikaa käytetään tasapuolisesti työn ja perheen vaatimuksiin, osallistumisen tasapaino viittaa psykologisella tasolla yhtäläiseen sitoutumiseen työn ja perheen rooleihin, ja tyytyväisyyden tasapaino puolestaan tarkoittaa työn ja perhe-elämän vastuista saatua tasapuolista tyydytystä. (Em. 513.) Greenhaus ja Powell puhuvat välineellisestä rikastavuudesta, kun he viittaavat yhdessä roolissa opittuihin ja omaksuttuihin taitoihin, jotka sitten voivat parantaa toisessa roolissa suoriutumista (Greenhaus & Powell 2006, 81). Välineellisen rikastavuuden lisäksi rikastavuutta tapahtuu tunnetasolla. Tämä tarkoittaa sitä, että toisessa roolissa syntyneet myönteiset tunteet voivat parantaa yksilön suoriutumista ja luoda positiivisia tunteita myös toisella elämänalueella. (Em. 80–81.)

Työn ja perheen rikastavuutta on tutkittu selvästi vähemmän kuin näiden välistä ristiriitaa. Rikastavuuden tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan lähinnä niitä tekijöitä, jotka

mahdollistavat rikastavuutta (Frone 2003, 145; Lapierre ym. 2017, 1–3, 12). Lapierre ja kumppanit toteavatkin meta-analyysiinsä perustuen, että työn ja perheen välistä rikastavuutta selittävät tyypillisimmin voimavaroja luovat tekijät työssä ja perheessä, mutta voimavaroja kuluttavien tekijöiden, kuten roolien vaatimusten ja stressitekijöiden yhteyttä olisi tärkeää tutkia aiempaa enemmän (Lapierre ym. 2017, 3, 12).

Työn ja perhe-elämän välisen rikastavuuden on todettu olevan yhteydessä niin työhön ja työ ulkopuoliseen elämään kuin terveyteenkin. Rikastavuudella on positiivinen vaikutus sekä ihmisen psyykkiseen että fyysiseen terveyteen, muun muassa stressin hallinnan kautta. Rikastavuuden työhön vaikuttavia positiivisia seurauksia ovat muun muassa korkeampi työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen sekä vähäisemmät työnvaihtoaikomukset. Työn ulkopuoliseen elämään liittyviä seurauksia ovat tyytyväisyys perhe-elämään ja vapaa-aikaan. (McNall ym. 2010, 381–384.)

Työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta selittäviä tekijöitä ovat muun muassa esimieheltä ja kollegoilta saatu tuki, perheystävälliset toimintatavat työpaikalla sekä työhön sitoutuneisuus (Lapierre ym. 2017, 9–10). Perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta selittävät puolestaan esimerkiksi perheeltä saatu tuki ja puolison olemassaolo (em. 387, 393). Lisäksi työajan autonomian on osoitettu tukevan työn ja perheen välistä tasapainoa (em. 9, 12). Kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta vaihtelevat elämäntilanteiden mukaan, esimerkiksi pienten lasten äitien on todettu kokevan muita useammin ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa (Eurofound 2012b, 6).

Työn ja perheen välisiin ristiriitoihin ja rikastavuuteen yhteydessä olevat tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään: työhön liittyvät tekijät, työn ulkopuoliset tekijät sekä yksilölliset ja demografiset tekijät. Työhön liittyvät tekijät ovat työhön ja työympäristöön liittyviä asioita, kuten työaika- ja joustavuus ja työstä aiheutuvan stressin määrä. Työn ulkopuoliset muuttujat ovat perhe-elämään liittyviä vaatimuksia tai muita asioita, esimerkiksi ristiriidat parisuhteessa, lastenhoitoon käytetty aika ja nuorimman lapsen ikä. Demografiset ja yksilölliset muuttujat ovat persoonallisuuden ja käyttäytymisen piirteitä, kuten yksilön selviytymismekanismit sekä esimerkiksi sukupuoli ja tulotaso. (Byron 2005, 171.) Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta selittävät voimakkaimmin työhön liittyvät tekijät, mutta jossakin määrin myös perhe-elämän piirteet (Lapierre ym. 2017, 12–13). Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta puolestaan selittävät usein ensisijaisesti perhetekijät, mutta myös tietyt työn piirteet, esimerkiksi esimiehen

tuki ja vaikutusmahdollisuudet työn ajoitukseen ja sisältöön. (Greenhaus & Powell 2006, Frone 2003, 145; Lapierre ym. 2017, 12–13).

Tässä tutkielmassa työn ja perheen välisiä ristiriitoja sekä rikastavuutta tutkitaan ensisijaisesti työhön liittyvien tekijöiden kautta, sillä tarkastelun kohteena ovat työajan ulottuvuudet ja niiden yhteys työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työn ulkopuolisista tekijöistä mukaan on otettu kaksi perhetilannetta mittaavaa muuttujaa: se, onko vastaajalla kumppania ja asuuko hänen taloudessaan lapsia. Demografisina tekijöinä tässä tutkimuksessa käytetään vastaajan sukupuolta, ikää ja sosioekonomista asemaa.

2.1 Rajan hallinnan teoria

Edellä eriteltiin työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksen perustaa sekä ristiriidan ja rikastavuuden käsitteitä, josta nyt kohdennan tulokulmaa tämän tutkielman laajempaan viitekehyksenä toimivaan rajan hallinnan teoriaan. Työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa voidaan käsitteellistää Sue Campbell Clarkin rajan hallinnan teorian (border theory, boundary theory, boundary management) kautta. Rajan hallinnan teorian (myös rajateoria, rajatyö, rajanhallinta, rajankäynti) mukaan ihmiset liikkuvat päivittäin työn ja perheen elämänalueiden välillä ja niitä erottavien rajojen yli. Teoria selittää sitä, miten elämänalueiden yhteensovittaminen ja segmentaatio, rajojen luominen ja niiden hallinta, rajojen ylittämiseen osallistuminen ja rajojen ylittäjien välinen suhde muihin ihmisiin työssä ja perheessä vaikuttavat työn ja perhe-elämän tasapainoon. (Clark 2000, 748.)

Työn ja perheen järjestelmät ovat erilaisia, vaikka ovatkin linkittyneet toisiinsa. Rajan hallinnan teorian mukaan yksilöt muokkaavat ympäristöjään, mutta ympäristöt myös muokkaavat yksilöitä (em. 748–749), näin ollen kyseessä on jatkuva prosessi (Cruz & Meisenbach 2017, 183). Rajan hallinnan teoria käsitteellistää neljää keskeistä ulottuvuutta: Elämän osa-alueita, rajoja, rajojen ylittäjiä sekä rajojen ylläpitäjien ja eri elämänalueiden jäsenten roolia (Clark 2000, 748, 750–751, 753). Ristiriidat ja rikastavuus työn ja perhe-elämän välillä ilmenevät näiden kunkin ulottuvuuden kautta.

Elämän osa-alueet

Elämän eri osa-alueilla esiintyy segmentoitumista ja integroitumista, ja kullekin elämänalueelle tyypilliset päämäärät ja keinot toimia ovat toisiinsa limittyneitä (Clark 2000, 754). Eri

elämänalueisiin pätevät eri säännöt, ajatuskulut sekä käyttäytymistavat, ja ne voidaan Clarkin mukaan erotella sen perusteella, mitä niiden toivottuina päämäärinä ja keinoina pidetään (em. 753). Clark keskittyy rajan hallinnan teorian kohdalla erottelemaan juuri työn ja kodin (tai perheen) elämänalueet, sillä nämä kaksi mielletään yleensä tärkeimmiksi osa-alueiksi ihmisen elämässä (Clark 2002, 24).

Työn piirissä ja perheen piirissä toimittaessa sovelletaan siis erilaisia sääntöjä, normeja ja tapoja käyttäytyä. Työn piirissä toivottuja päämääriä voivat olla esimerkiksi tulojen kerryttäminen tai ammatilliset saavutukset, kun taas perheessä päämääränä voivat olla hyvät ja läheiset ihmissuhteet sekä onnellisuus. Näihin päämääriin pyritään eri keinojen avulla, sen perusteella, mikä on kunkin elämänalueen tyypillisten toimintatapojen ja kulttuurin mukaista. (Clark 2000, 753–756.) Työn ja perhe-elämän välinen tasapaino on tavoiteltava tila, mutta se, miten kukin tasapainon ja tavoiteltavat päämäärät määrittelevät, on yksilöllistä (Clark 2002, 24). Päämäärät ja myös tavat, joilla niihin pyritään voivat olla lähteitä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin tai elämänalueiden väliseen rikastavuuteen.

Rajat

Rajat ovat linjauksia, jotka määrittävät, missä kullekin elämänalueelle tyypillinen käytös alkaa ja päättyy. Rajojen voimakkuus vaihtelee, ne ovat läpäistäviä, joustavia ja toisiinsa sekoittuvia. Rajoilla on fyysisiä, ajallisia ja psykologisia ulottuvuuksia. Fyysiset rajat voivat olla konkreettisesti työpaikan tai kodin seiniä, jolloin työpaikan tai kotona työhuoneen ovesta sisään astuessaan yksilö omaksuu työn elämänalueelle tyypillisen tavan käyttäytyä. Ajalliset rajat tarkoittavat esimerkiksi työaika, joka määrittelee sen, milloin yksilö tekee työtä ja milloin taas on sopiva aika huolehtia perheen vastuista. Psykologiset rajat ovat yksilön itsensä kehittämiä sääntöjä siitä, mitkä ajattelumallit, käyttäytymistavat ja tunteet ovat sopivia kullekin elämänalueelle. (Clark 2000, 756–759).

Rajoja voidaan luonnehtia sen mukaan, miten läpäistäviä ne ovat, esimerkiksi kotona työskennellessä rajat ovat helpommin läpäistävässä, kuin silloin, kun työ on fyysisesti muualla kuin perhe ja koti. Läpäistävyys voidaan nähdä sekä positiivisena että negatiivisena asiana, sillä esimerkiksi kotona työskennellessä perheen läsnäolo saattaa aiheuttaa epätoivottuja keskeytyksiä työhön, mutta toisaalta myös helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista, kun perheen vastuita on mahdollista hoitaa työn lomassa kesken päivän. (Clark 2000, 756–759). Edellä

mainittu viittaa fyysisten rajojen läpäistävyyteen, mutta rajat voivat olla myös psyykkisesti läpäistäviä, jolla tarkoitetaan esimerkiksi työstä johtuvien negatiivisten tai positiivisten tunteiden ja asenteiden läikkymistä myös perheen piiriin tai päinvastoin (Clark 2000, 756–759; Greenhaus & Powell 2006, 80–81).

Rajojen joustavuus tarkoittaa sitä, missä määrin rajoja voidaan supistaa tai laajentaa elämänalueiden vaatimusten mukaan. Rajat ovat ajallisesti joustavia esimerkiksi silloin, kun työntekijä voi valita mihin aikaan hän tekee töitä ja milloin taas käyttää aikaansa perheen parissa. Psykologisten rajojen joustavuus on sitä, kun työhön liittyviä asioita ajatellaan vapaa-ajalla ja päinvastoin. Rajojen sekoittuminen vaatii, että rajat ovat sekä hyvin läpäistäviä että joustavia. Tällöin työn ja perheen elämänalueet eivät ole enää selkeästi toisistaan erillisiä, vaan raja niiden välillä on häilyvä.

Sekä rajojen joustavuus että sekoittuminen voivat olla positiivisia tai negatiivisia ilmiöitä. Rajojen läpäistävyyden, joustavuuden ja sekoittumisen aste määrittelee, miten vahva kukin raja on. Vahva raja on heikosti läpäistävä, joustamaton ja selkeä, heikko raja taas hyvin läpäisevä, joustava ja häilyvä. Rajan optimaalinen vahvuus riippuu siitä, miten samankaltaisia tai erilaisia sen erottamat elämänalueet ovat; jos työ ja perhe eivät tue toisiaan lainkaan, vahvat rajat ovat hyödyksi, mutta jos työn ja perheen elämänalueilla on toisiaan tukevia aspekteja ovat heikot rajat positiivinen asia. (Clark 2000, 756–759.)

Erityisesti viestintäteknologia lisää rajojen sekoittumista ja joustavuutta (Tammelin & Mustosmäki 2017, 114–115). Teknologinen kehitys mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Toisaalta teknologia mahdollistaa myös perheen sisäisen viestinnän irrottautumisen ajasta ja paikasta (em. 125). Kuten edellä esitän, tämä voi olla sekä positiivinen että negatiivinen ilmiö: jälkiteollisen ajan uusi teknologia, kuten älypuhelimet ja tietokoneet voivat johtaa ajankäytön tiivistymiseen, kun taas teollisen ajan teknologialle, kuten kodinkoneille tyypillistä oli ajan säästäminen (Tammelin & Mustosmäki 2017, 126; Wajcman 2008, 62, 71–73).

Aikaa säästävän teknologian käyttö lisää vapaa-aikaa, mutta vaikka esimerkiksi älypuhelimien ja tietokoneiden käyttö tietyllä tapaa kyllä säästää aikaa, se myös kuluttaa sitä uudella tavalla: Viestintäteknologian kehityksen myötä ihmisten ajankäytöstä on tullut fragmentoituneempaa; melkeinpä kaikkea toimintaa, niin työssä kuin työn ulkopuolellakin, leimaavat päällekkäisyys ja keskeytykset. (Wajcman 2015, 98, 100–101; Wajcman 2008, 62, 71–73.) Kun työn ja perheen

väliden rajojen läpäistävyys, joustavuus ja sekoittuminen eivät ole toivotun kaltaisia tai asteisia, syntyy ristiriitoja elämänalueiden välille. Toisaalta, kun rajat ovat toivotunlaiset, työn ja perheen välinen rikastavuus mahdollistuu.

Rajojen ylittäjät

Rajojen ylittäjät ovat yksilöitä, jotka säännöllisesti ylittävät työn ja perheen elämänalueiden rajoja sekä muokkaavat elämänalueita ja rajoja omien tarpeidensa mukaisiksi. Kunkin elämänalueen toimintaan osallistuvat rajanylittäjät ovat vaihtelevasti eri elämänalueilla keskeisessä tai vähemmän keskeisessä roolissa, sen perusteella, miten paljon heillä on vaikutusvaltaa ja missä määrin he identifioituvat kuhunkin elämänalueeseen. Keskeisessä asemassa olevilla yksilöillä on vaikutusvaltaa kyseessä olevalla elämän osa-alueella, sillä heillä on pätevyyttä ja kontakteja muihin keskeisiin toimijoihin, ja he ovat sisäistäneet elämänalueen kulttuurin ja arvot. Työn piirissä he ovat usein esimiesasemassa olevia. Keskeisillä toimijoilla on näin ollen myös mahdollisuus vaikuttaa kyseiseen elämän osa-alueeseen ja sen rajoihin.

Keskeiset toimijat identifioituvat vahvasti rooliinsa työssä tai perheessä (Clark 2000, 759–760). Heidän identiteettinsä linkittyy vahvasti elämänalueen jäsenyyteen, jolloin he ovat myös motivoituneita hallitsemaan roolinsa rajoja ja laajentumista (em. 759), joka edistää rikastavuuden kokemusta. Identifioitumisen puute aiheuttaa turhautumista ja hankaloittaa tasapainon ylläpitämistä eri elämänalueiden ja roolien välillä. Näin syntyy ristiriitoja työn ja perheen välille. Rajojen ylittäjät siis identifioituvat eri tavoin ja eri asteisesti rooleihinsa eri elämänalueilla sekä vaikuttavat ja ovat vaikutuksen kohteena (em. 754).

Rajojen ylläpitäjät ja elämänalueiden jäsenet

Työn ja perheen elämänalueiden toiminta, rajojen luominen ja niiden hallinta ovat vuorovaikutteisia prosesseja, jossa useat toimijat, rajoja ylittävät yksilöt, rajojen ylläpitäjät ja elämänalueiden muut toimijat eli elämänalueiden jäsenet, yhdessä neuvottelevat siitä, mistä kukin elämänalue koostuu ja missä niiden väliset rajat kulkevat. Kuten edellä esitettiin, joillakin elämänalueen toimijoilla on tässä neuvottelussa enemmän vaikutusvaltaa ja heitä kutsutaan rajojen ylläpitäjiksi. Muut toimijat saattavat kyllä kyetä vaikuttamaan työn tai perheen ja sen rajojen määrittelyyn, mutta heillä ei ole vaikutusvaltaa rajojen ylittäjiin. (Clark 2000, 761–764.) Elämänalueiden jäsenten ja rajanylittäjien välistä ymmärrystä lisää tietoisuus muista

elämänalueista. Tietoisuutta voidaan lisätä hyvällä kommunikaatiolla. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että esimies on tietoinen siitä, millaisia vastuita työntekijällä on perhe-elämässään.

Toinen olennainen elämänalueen jäseniä määrittävä ominaisuus on heidän sitoutumisensa rajoja ylittäviin yksilöihin. Sitoutumisella viitataan rajoja ylittävästä yksilöstä välittämiseen ja hänen tukemiseensa myös muiden elämänalueiden vastuiden kantamisessa. Rajoja ylittävän henkilön tukeminen lisää hänen hyvinvointiaan sekä helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Elämänalueiden kulttuuriset piirteet voivat vaikeuttaa tai edistää kommunikaation onnistumista. Kun erot elämänalueiden toimintatavoissa ovat suuria, kommunikaatio elämänalueiden välillä on vähäisempää. (Clark 2000, 761–764.) Kommunikaation puute taas hankaloittaa elämänalueiden yhteensovittamista.

Rajojen ylläpitäjät ja eri elämänalueiden jäsenet ovat siis eriasteisesti tietoisia muista elämänalueista ja eri asteisesti sitoutuneita rajojen ylittäjiin (em. 754). Ristiriitoja syntyy, kun sitoutuminen on heikkoa ja vuorovaikutusta on vain vähän. Hyvä vuorovaikutus ja oikeanasteinen sitoutuneisuus puolestaan edistävät työn ja perheen välistä rikastavuutta.

2.2 Poliittinen konteksti ja kritiikki

Työn ja perheen yhteensovittaminen on paitsi merkittävä tekijä yksilön jokapäiväisessä elämässä myös poliittinen kysymys. Suomessa kahden ansaitsijan perheet ovat olleet tyypillisiä jo kauan (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 157), sillä Suomessa naiset ovat osallistuneet ansiotyöhön miesten rinnalla heti teollistumisen alkuaajoista lähtien. Tämän vuoksi perhepolitiikkaa on ollut käytännössä pakko kehittää ja työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut julkisessa keskustelussa esillä jo pitkään. (Em. 157).

Niin Suomessa kuin muissa Pohjoismaissakin on tuettu vanhemmuutta poliittisilla linjauksilla, esimerkiksi julkisen päivähoiton ja vanhempainvapaiden kautta (Gallie & Russell 2009, 461). Suomessa lakisääteinen tuki työn ja perheen yhteensovittamiselle onkin kansainvälisesti vertailtuna hyvällä tasolla (ansiosidonnainen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kotihoidon tuki ja päivähoito-oikeus) (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 157). Suomalaiset osallistuvat muuhun Eurooppaan verraten useammin työelämäänsä sekä työskentelevät pidempää työviikkoa. Työn ja perheen välisen ristiriidan voidaankin siis olettaa juontuvan erityisesti työn piirteistä ja työpaikan

käytännöistä, minkä vuoksi hoivaa tukeva politiikka ei ole riittävä keino taata työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista. (Gallie & Russell 2009, 461.)

Kehittyneestä perhepolitiikasta johtuen työpaikoilla ei ehkä koeta, että työn ja perheen yhteensovittamiseen tulisi organisaation tasolla kiinnittää kovin paljoa huomiota. Tämä saattaakin olla yksi syy siihen, että työn ja perheen väliset jännitteet ovat Suomessakin suhteellisen yleisiä (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 157). Tosin on huomattava, että suomalaiset kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan huomattavasti paremmin, kuin eurooppalaiset keskimäärin. European working conditions surveyn vuoden 2015 raportin mukaan lähes 70 prosenttia suomalaisista koki työn ja perheen tukevan toisiaan, kun EU:n keskiarvo oli vain 50 prosentin luokkaa (Eurofound 2017a, 117).

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on olennaista huomioida niin ansiotyön kuin kotitöidenkin sujuvuus ja jako (Pääkkönen 2010, 40). Eri maissa tehdyt tutkimukset työn ja perheen yhteensovittamisesta heijastavat kunkin maan politiikkaa ja työelämän ominaispiirteitä, mutta useat kansainväliset tutkimukset ovat todenneet, että naiset kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen hankalammaksi kuin miehet (Perrone-McGovern ym. 2014, 26; Tammelin & Mustosmäki 2017, 117). Tämä voi johtua muun muassa siitä, että naiset tekevät miehiä enemmän kotitöitä ja ottavat enemmän vastuuta lastenhoidosta (Pääkkönen 2010, 55; Pääkkönen & Hanifi 2011, 25).

Suomalaisia palkansaajia tarkasteltaessa on kuitenkin todettu, että sukupuolten välillä ei ole juurikaan eroa työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksissa (Tammelin & Mustosmäki 2017, 117). Pääkkönen toteaaakin, että kun lasketaan yhteen ansiotyöhön ja kotityöhön käytetty aika, jakautuu kokonaistyöaika suhteellisen tasaisesti sukupuolten kesken suomalaisissa kahden ansaitsijan perheissä (Pääkkönen 2010, 55). On kuitenkin mahdollista, että naiset kokevat traditionaalisten roolien vuoksi enemmän painetta ottaa vastuuta kodista ja perheestä, jolloin heidän on rajoitettava ansiotyöhön käyttämäänsä aikaa. Tämä ilmenee muun muassa siten, että naiset ilmoittavat kieltäytyvänsä ylitöistä, vähentävänsä työtehtäviään sekä järjestelevänsä työaikaansa uudelleen, jotta heillä olisi riittävästi aikaa hoitaa myös kodin velvollisuuksia (Reid ym. 2005, 292).

Harriet Presser on tutkinut työn ajoituksen yhteyttä kotitöiden jakoon ja todennut, että epätyypilliset työajat ja puolisoiden työaikojen vähäisempi päällekkäisyys eli se, että puolisoiden

työajat eivät osu samaan vuorokauden aikaan lisäävät miesten osallistumista kotityöhön (2003, 110–135; 1994). Miehet saattavat kokea velvollisuudekseen lisätä kotityöhön osallistumista silloin, kun heidän puolisonsa on töissä esimerkiksi iltaisin (Presser 2003, 110–135). Tästä huolimatta, vastuu kotitöistä on edelleen ensisijaisesti naisella, jos puolisoista vain nainen on vuorotyössä (Oinas 2010, 32).

Tasaisimmin kotitöiden on huomattu jakautuvan silloin, kun perheestä mies on vuorotyössä ja nainen päivätyössä (Pääkkönen & Niemi 2002, 35). Lisäksi on havaittu, että se, että perheessä on pieniä lapsia, jotka tarvitsevat enemmän hoivaa ja aikaa, on yhteydessä korkeampaan riskiin kokea perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. (Martinengo ym. 2010). Naisten kohdalla lapsen iän merkitys sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntatuvan ristiriidan kokemiseen on suurempi kuin miehillä. Lisäksi vanhempien riitely kotitöistä on todennäköisempää, kun lapset ovat pieniä, sillä silloin lapset vaativat enemmän hoivaa ja kotitöitä on enemmän (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 165).

Vaikka kotitöiden jako puolisoitten välillä on työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksessa tärkeää, ei sitä tämän tutkielman puitteissa tarkastella tämän enempää, sillä tähän tutkimukseen on haluttu ottaa mukaan perheitä laajemmalla skaalalla, myös yhden vanhemman ja yhden ansaitsijan perheet.

Kritiikki

Työn ja perheen yhteensovittamisen käsitteellä on myös rajoituksia (Hildebrandt & Littig 2006). Työn ja työn ulkopuolisen elämän viitekehystä on kritisoitu siitä, että se käsittää työn elämästä irralliseksi, mutta toisaalta ihmiset eivät nykyään koe myöskään työtä ja perhettä täysin erillisinä tosistaan vaan ansiotyö ja perhe elämäalueina ovat joustavia ja vuorovaikutuksessa keskenään (Voydanoff 2004, 389). Työ ja perhe-elämä ovatkin nykyään usein integroituneet toisiinsa sekä fyysisesti että ajallisesti, johtuen esimerkiksi työn joustavuuden lisääntymisestä (Schiemann & Young 2015, 743–743).

Työn ja perheen ristiriidan tutkimuksen on kritisoitu käsittävän työn ja perheen elämäalueet yksinkertaisiksi ja selvärajaisiksi, vaikka työn ja työn ulkopuolisen elämän ero ei ole selkeä, eivätkä termit ongelmattomia, kuten ajankäyttötutkimukset osoittavat (Hildebrandt & Littig 2006; Gershuny 2010). Lisäksi on huomattava, että työn ja perheen rajojen liudentuminen,

esimerkiksi se, että työajat ja paikat ovat joustavia, on lähinnä keskiluokkaisia tietotyöläisiä koskettava ilmiö, eivätkä työelämän muutokset näyttäytyä samanlaisina kaikille työntekijäryhmille, vaan kohdentuvat heihin eri tavoin ja eri asteisesti. (Tammelin & Mustosmäki 2017, 127.) Työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa tutkittaessa on tiedostettava, että usein aineistoissa mukana ovat vain työssäkäyvät, ja ne, joiden kohdalla työn ja perheen ristiriita on erityisen suuri, ovat saattaneet siirtyä työelämän ulkopuolelle (McGinnity & Whelan 2009; 435).

Tässä luvussa on esitelty tutkielman pääkäsitteet eli ristiriita ja rikastavuus työn ja perheen välillä, sekä todettu, että kumpaakin näistä ilmiöistä on tutkittava molempiin suuntiin, työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvina. Ristiriidat ja rikastavuus ilmenevät viitekehyksenä toimivan rajan hallinnan teorian neljän ulottuvuuden kautta: Elämänalueiden yhteensovittaminen ja segmentaatio, rajojen luominen ja niiden hallinta, rajojen ylittämiseen osallistuminen ja rajojen ylittäjien välinen suhde muihin ihmisiin työssä ja perheessä voivat synnyttää ristiriitoja tai edistää rikastavuutta työn ja perheen välillä.

3 Työajan ajallinen joustavuus

Aika ajatellaan helposti yksinkertaiseksi käsitteeksi, minuuteiksi, tunneiksi, päiviksi, viikoiksi ja vuosiksi, mutta kun aikaa ja aikakäsityksiä tutkitaan tarkemmin, huomataan ajan olevan sosiaalinen konstruktio, joka on syntynyt ja jäsenyy sopimusten ja vuorovaikutuksen kautta (Anttila A-H. ym. 2015, 5). Standardi teollinen työaikamalli on jäämässä taakse työn ajallisen ja tilallisen joustavuuden yleistyessä. Jälkiteollisen työaikaregiimin ominaispiirre onkin työajan monimuotoistuminen: Työtuntien määrän vaihtelu (erityisesti lyhyt ja pitkä viikkotyöaika) ja epäsäännölliset työajat lisääntyvät. Lisäksi työn intensiteetti kasvaa ja työn ja työn ulkopuolisen elämän rajat liudentuvat. (Anttila ym. 2015; Rubery ym. 2005, 90–92; Gallie & Russell, 2009, 446).

Vaikka suomalaisista suurin osa työskentelee edelleen tyyppillisinä aikoina ja päivinä viikossa, on perinteisestä teollisesta työaikamallista kuitenkin siirrytty uuteen normistoon, jota eivät hallitse ainoastaan kahdeksantuntinen päivätyö sekä viisipäiväinen työviikko vapaine iltoineen ja viikonloppuineen. (Craig & Powell 2011, 274–275; Fagan ym. 2012, 6–7; Anttila ym. 2015, 713–714; Pääkkönen 2015, 33). Lisääntyneet mahdollisuudet työajan joustoihin voivat antaa työntekijälle enemmän autonomiaa, mutta toisaalta ne voivat tuottaa uusia riskejä ajallisen

joustavuuden ja yksityiselämän välille (Presser ym. 2008, 98–100; Bianchi & Milkie, 2010, 713, 718–719).

Suomessa työn joustavuus on muuhun Eurooppaan verrattuna yleisempää (Anttila & Nätti, 2012). Työn ajallisen joustavuuden muotoja ovat työn kesto, ajoitus, tempo sekä työajan autonomia. Lisäksi työ voi olla tilallisesti joustavaa, jolla viitataan siihen, että työ ei ole sidottu tiettyyn paikkaan (Anttila ym. 2015). Ajallisista joustavuuksista kesto tarkoittaa tehtyjen työtuntien määrää esimerkiksi päivässä tai viikossa (Chung 2009, 10). Tempo viittaa siihen, minkälaisella intensiteetillä töitä tehdään (Boekhorst ym. 2015, 891) ja ajallinen autonomia tarkoittaa sitä, miten paljon työntekijä pystyy vaikuttamaan muun muassa työtuntiansa määrään, työhön tulo- ja lähtöaikoihin, työn lomassa pidettyihin taukoihin sekä vapaapäiviin ja lomiinsa (Lott 2015, 260; Chung 2009, 9–13, 68). Työn ajoitus viittaa siihen, mihin vuorokaudenaikaan ja minä päivinä viikosta työtä tehdään (Chung 2009, 9, 11–13)

Työn ajalliset joustavuudet voidaan jakaa työnantajälähtöisiin ja työntekijälähtöisiin joustoihin sen perusteella, kummalle ne tuottavat hyötyä. Työntekijälähtöisiä joustoja voivat olla esimerkiksi joustavat töihin tulo- ja lähtöajat, työaikapankkijärjestelmä tai osa-aikatyö (Reilly, 2001, 32–37; Chung 2009, 9, 11–13). Työntekijälähtöisen työajan joustavuuden on todettu olevan yhteydessä vähäisempiin haasteisiin työn ja perheen yhteensovittamisessa (Lee ym. 2007, 75, 78). Työntekijälähtöiset joustot mahdollistavat työntekijöille autonomiaa työaikojen suhteen, jolloin heillä voi olla paremmat mahdollisuudet sovittaa vapaa-aikaa ja perhe-elämää yhteen työssäkäynnin kanssa (Reilly, 2001, 64–66; Chung 2009, 9, 11–13).

Työnantajälähtöisiä joustoja ovat esimerkiksi epätyypilliset työajat, sillä ylitöillä tai ilta-, yö-, viikonloppu- ja vuorotöillä voidaan pyrkiä tarjoamaan asiakkaille parempaa tai laajempaa palvelua tai ylläpitämään tuotantoa. Epätyypilliset työajat ovatkin yleisiä esimerkiksi palvelualalla, sosiaali- ja terveysalalla sekä teollisuudessa. (Reilly, 2001, 28, 32–33, 64; Chung 2009, 9, 11–13.) Työnantajälähtöisten joustojen on todettu olevan yhteydessä lisääntyneisiin haasteisiin työn ja perheen yhteensovittamisessa. (Lee ym. 2007, 75, 78). Työnantajälähtöisyydestä huolimatta on kuitenkin huomattava, että vuoro-, ilta-, yö- tai viikonlopputyötä ei aina tehdä kuitenkaan pakosta, työnantajan määräämänä, vaan nämä työajat voivat olla työntekijälle sopivia esimerkiksi perhetilanteen tai opiskelun vuoksi.

Epäsäännöllisten ja epäsosiaalisten työaikojen tutkimuksessa on ollut ristiriitaa sen suhteen, onko tällaisilla työajoilla aina negatiivinen yhteys työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Esimerkiksi Beutellin mukaan ilta-, yö-, ja vuorotyö lisäävät työn ja perhe-elämän välisen konfliktin todennäköisyyttä (Beutell 2010, 507) ja Costa kumppaneineen toteaa, että työaikaan liittyvistä tekijöistä yötöiden tekeminen vaikeuttaa eniten perhe- ja muuta sosiaalista elämää (Costa ym. 2006, 1132). Toisaalta eräässä kanadalaisessa tutkimuksessa saatiin selville, että epäsäännölliset työajat voivat myös helpottaa perhe-elämän organisointia. Kyseisen tutkimuksen mukaan esimerkiksi lastenhoito voi olla helpompaa järjestää, jos vanhemmat ovat töissä eri aikaan. On kuitenkin huomattava, että työskentely epäsäännöllisinä aikoina ei kahden vanhemman perheissä välttämättä ole hyvä vanhempien yhteisen ajan kannalta. (Strazdins ym. 2004.)

Suomessa, Alankomaissa ja Britanniassa tehty tutkimus osoittaa epäsäännöllisten työaikojen olevan yhteydessä konfliktin syntymiseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, yhteys havaittiin kuitenkin vain suomalaisten ja brittiläisten kohdalla, mikä kertoo ilmiön moniulotteisuudesta. Tutkimuksessa havaittiin myös, että mitä enemmän työajat eroavat yhteiskunnan normaalista aikajärjestyksestä ja rytmistä, sitä hankalampaa arjen organisointi työntekijälle on. Heikompi taloudellinen tilanne, pitkä viikkotyöaika, työskentely kovalla intensiteetillä sekä tyytymättömyys työhön olivat yhteydessä sekä ajalliseen että kuormittavuuteen liittyvään konfliktiin työn ja perhe-elämän välillä kaikissa kolmessa tutkimusmaassa.

3.1 Työn kesto ja ajoitus

Aika on kiinteä resurssi, joka täytyy jakaa työn ja työn ulkopuolisten vaatimusten kesken. Kun aika täytyy jakaa molemmille elämän osa-alueille, on selvää, että pidempi viikkotyöaika johtaa vähäisempään aikaan perheen parissa, jolla on negatiivinen vaikutus työn ja perhe-elämän väliseen tasapainoon (Ronda ym. 2016, 7–8). Aiemman tutkimuksen valossa voidaan sanoa, että mitä enemmän tunteja käytetään ja mitä enemmän osallistutaan vain yhteen rooliin, joko työn tai perheen rooliin, sitä huonommalla tasolla työn ja perhe-elämän välinen tasapaino on (Edwards & Rothbard 2000, 181–182; Foley ym. 2005, 2135; Balmforth & Gardner, 2006). Työn kestolla ja työn ajoituksella on siis olennainen merkitys työntekijälle, sillä ne vaikuttavat siihen, miten paljon aikaa käytetään muuhun kuin perheen sitoumuksiin ja vastuisiin (Tammelin ym. 2015, 3–24).

Työn kestoa tarkastellaan yleensä päivä-, viikko- tai kuukausitasolla. Suomessa voidaan sanoa olevan kokoaikatyökulttuuri, sillä työskentely kokoaikaisesti on normi niin miehillä kuin naisillakin (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 157). European working conditions surveyn vuoden 2015 otoksen mukaan suomalaiset miehet työskentelevät keskimäärin 38,4 tuntia viikossa (EU28 keskiarvo 38,8h) ja naiset 35,1 tuntia viikossa (EU28 keskiarvo 32,5h) (Eurofound 2017b, 12–14). Kokoaikatyö ei perustu Tilastokeskuksen määritelmän mukaan tiettyihin tuntirajoihin, vaan palkansaajan tai yrittäjän omaan käsitykseen työnsä kokoaikaisuudesta (Tilastokeskus 2018a).

Tilastokeskuksen määritelmä myös osa-aikatyöstä perustuu työntekijän omaan käsitykseen, ei tuntirajoihin (Tilastokeskus 2018b), mutta usein osa-aikatyönä pidetään työskentelyä alle 30 tuntia viikossa (esim. Fagan ym. 2012, 7; Tilastokeskus 18c). Kansainvälisesti vertaillen naiset tekevät miehiä selkeästi enemmän osa-aikatyötä ja näin on myös Suomessa, vaikka Suomessa osa-aikatyötä tehdään vähemmän kuin Euroopassa keskimäärin. Lastenhoito selittää osaltaan naisten osa-aikaista työskentelyä, mutta yleinen syy osa-aikatyöhön on myös opiskelu. (Salmi & Närvi 2017,187.)

Sekä miehillä että naisilla osa-aikatyön tekeminen lisää työn ja perheen välisten jännitteiden esiintymistä. Tämä johtuu muun muassa siitä, että osa-aikatyö on usein yhteydessä alhaisempaan toimeentuloon. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 161–162.) Lisäksi osa-aikatyö ei Suomessa usein ole työntekijän oma valinta, vaan noin 30 prosenttia osa-aikaisesti työskentelevistä tekee sitä vastentahtoisesti, kun kokoaikatyötä ei ole saatavilla (Salmi & Närvi 2017, 187; Salmi & Lammi-Taskula 2011, 161–162; Sutela & Lehto 2014, 34–35). Tutkimustulokset osa-aikatyön yhteydestä työn ja perheen yhteensovittamiseen ovat kuitenkin ristiriitaisia, sillä eurooppalaisia valtioita vertailevassa väitöstutkimuksessa, jossa myös Suomi on mukana, esitetään, että lyhyempi työaika vähentäisi sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan esiintymistä (Fahlén 2012, 46).

Byronin meta-analyysin mukaan työtuntien määrä on erityisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan siten, että mitä pidempi työaika on, sitä enemmän koetaan myös ristiriitaa, mutta hän on löytänyt myös yhteyksiä työajan keston ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan väliltä. Nämä yhteydet eivät hänen mukaansa ole kuitenkaan välttämättä kausaalisia. (Byron 2005, 173, 192.) Eurooppalaisessa vertailututkimuksessa sekä työtuntien määrän että työn ajoituksen on todettu olevan yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan. Tutkimuksen mukaan, mitä pidempää työpäivää tai -viikkoa palkansaaja tekee, sitä enemmän hän kokee

ristiriitaa työn ja perheen välillä. (Gallie & Russell 2009, 454.) Ajankäyttö- ja haastattelututkimuksen pohjalta on todettu, että pitkä työaika on haaste työn ja perheen välisen rikastavuuden kannalta (Pedersen & Jeppesen 2012, 352).

Vuorokaudessa tai viikossa tehtävät työtunnit määrittävät sen, miten paljon aikaa työntekijälle jää käytettäväkseen perheen ja vapaa-ajan parissa. Se, mihin aikaan vuorokaudesta, minä päivänä viikosta ja mihin vuodenaikaan työtä tehdään, on väistämättä yhteydessä kotitöiden ja perheen vastuiden jakoon ja organisointiin (Fagan 2001, 1200; Suhonen & Salmi 2004, 76–80; 83–85). Suomalaisista vajaa neljännes tekee vuorotyötä, kun 28 EU-maan keskiarvo on noin 18 prosenttia. Suomessa siis vuorotyö on yleisempää kuin Euroopassa keskimäärin. Öisin työskentelevien osuus on kuitenkin Suomessa Euroopan keskiarvon tasolla, vajaa 15 prosenttia palkansaajista tekee yötyötä. Vaikka naiset tekevät miehiä selvästi useammin vuorotyötä, niin miehet tekevät yötyötä naisia useammin. (Eurofound 2017b, 31–32).

Ilta- ja yötyöt sekä viikonloppuisin työskentely mielletään epäsosiaalisiksi työajoiksi. (Anttila ym. 2015, 716–717) ja epäsäännöllinen työ taas tarkoittaa terminä sitä, että työajat ovat vaihtelevat, kuten esimerkiksi kaksi- tai kolmivuorotyössä (Presser 2003, 13–15). Epätäyppilliset työajat määritellään työskentelyksi pääosin muina aikoina kuin maanantaista perjantaihin kello 8–16 (Presser 2003; 14). Päivätyön sekä ilta- ja yötyön määritelmät ovat häilyviä (Presser 2003, 13–14): EU:n työaikoja koskevan direktiivin¹ mukaan työskentely yöaikaan tarkoittaa ”vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on sisällettävä ainakin kello 24:n ja kello viiden välinen ajanjakso”. Toisaalta samaan artiklan kohdassa neljä² yötyöntekijällä tarkoitetaan ”työntekijää, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan”. Iltaisin työskentelyä ei direktiivissä määritellä, mutta Presser ehdottaa, että kun vähintään puolet työtunneista tehdään kello 16 ja 24 välisenä aikana, on kyseessä iltainen työskentely (Presser 2003, 14). Päivätyön Presser määrittelee työskentelyksi pääasiassa kello 8:n ja 16:n välillä (Presser 2003, 14), mutta tämän tutkimuksen puitteissa päivätyö on aineiston pohjalta määritelty hieman laiveammin, työskentelyksi kello 6:n ja 18:n välillä. Yötyö ja iltainen työskentely perustuvat tässä tutkimuksessa vastaajan omaan käsitykseen siitä, tekeekö hän ilta- tai yötyötä.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista, toinen artikla, kohta kolme.

² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista, toinen artikla, kohta neljä, alakohta a.

Työajoista johtuva epäsäännöllinen elämänrytmi, joka on ristiriidassa perheen tai yhteiskunnan rytmin kanssa, aiheuttaa ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa (Härmä ym. 2000, 30–36). Mitä enemmän työajat poikkeavat yhteiskunnan normaalista aikajärjestyksestä, sitä vaikeampaa työn ja muun elämän yhteensovittaminen on. Esimerkiksi, jos lapset ovat perheen ulkopuolisessa hoidossa, ovat vanhemmat riippuvaisia hoitopalveluiden aukioloajoista, jotka monessa Euroopan maassa ovat rajatut. (Tammelin ym. 2015, 3–24.)

Epäsosiaaliset työajat lisäävät ristiriidan kokemusta huolimatta tehtyjen työtuntien määrästä (Gallie & Russell 2009, 454). Myös Strazdins kumppaneineen on löytänyt yhteyksiä epätyypillisen työajan ja perheen heikentyneen toimintakyvyn sekä ajankäytön ongelmien väliltä (Strazdins ym. 2004). Toisaalta on myös todettu, että epätyypillisinä aikoina työskentelevillä vanhemmilla voi olla samankaltaisia rutiineja ja ajankäyttömalleja kuin päivätyötä tekevillä vanhemmilla, joka haastaa oletuksen epätyypillisten työaikojen negatiivisista piirteistä (Wight ym. 2008, 267–268). Lisäksi on saatu selville, että työaikojen ennustettavuus lisää työn ja työn ulkopuolisen elämän välistä rikastavuutta, kun taas epätyypilliset työajat vähentävät rikastavuuden kokemuksia (Eurofound 2012b, 3). Päivätyötä tekevien on todettu kokevan muita useammin työn ja perheen rikastavan toisiaan (Pedersen & Jeppesen 2012, 354).

Tässä tutkimuksessa työn kestoa mitataan sen perusteella, kuinka pitkä on työntekijän viikkotyöaika ja työn ajoitusta mitataan työaikamuodon ja viikonloppuna työskentelyn avulla.

3.2 Työn tempo

Työn tempo tai intensiteetti voidaan määritellä työn vaatimukseksi, joka liittyy työn tahtiin ja tunnetason energiaan suorittaa työtehtäviä ja velvollisuuksia. Työn intensiteetti kuvaa työn määrällistä ja laadullista ulottuvuutta; kuinka paljon työtehtäviä täytyy suorittaa sekä työtehtäviin liittyvää tunnetason hankaluutta. (Boekhorst ym. 2015, 891.)

Suomessa työn intensiteetti on samaa luokkaa kuin Euroopassa keskimäärin (EWCS 2015, 47–48) ja vaikka työelämän muutos huonompaan suuntaan on kokonaiskuvaa tarkasteltaessa oikeastaan myytti (Pyöriä 2017), on kokemus kiireestä työssä kuitenkin kasvanut 2010-luvulla (EWCS 2015, 47; Lehto 2007, 99–100). Kiireen kokemus voi johtua muun muassa siitä, että 2000-luvun aikana yhteydenotot töistä työajan ulkopuolella ovat työntekijöiden mukaan lisääntyneet (Sutela & Lehto

2014, 155; Rosa 2003, 9). Tämä mitä ilmeisimmin johtuu teknologisesta kehityksestä ja siitä, että työntekijä on helpommin tavoitettavissa. Lisäksi ajan sosiaalinen luonne ja tempo ovat kiihtyneet: Kiireen kokemus liittyy vapaa-ajan odotuksiin, kun vapaa-ajalla halutaan tehdä asioita yhä enemmän ja paremmin (Tammelin & Mustosmäki 2017, 116).

Työn intensiteetin onkin todettu olevan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet (esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa työaikaan) kuitenkin vähentävät ristiriidan kokemusta, vaikka työn intensiteetti olisi kova. (Gallie & Russell 2009, 454.) Myös ylitöiden tekeminen on yhteydessä kohonneeseen työn ja perheen välillä esiintyvään ristiriitaan (Ojala ym. 2014, 80; Salmi & Lammi-Taskula 2011, 164; Hämmig ym. 2009; Schieman, & Glavin 2011, 1351–1352). Vastentahtoinen ylitöiden tekeminen heikentää työn ja työn ulkopuolisen elämän välistä tasapainoa (Watanabe & Yamauchi 2016, 495).

Vapaaehtoisen ja pakollisen ylityön välinen raja ei kuitenkaan ole yksiselitteinen (em. 493), sillä on mahdollista, että työnantaja ei varsinaisesti vaadi työntekijältä ylitöiden tekemistä, mutta työntekijä saattaa kokea, ettei selviydy työmäärästään työskentelemättä varsinaisen työajan ulkopuolella. Lisäksi on mahdollista, että yksinasuvat tekevät ylitöitä enemmän työpaikalla, kun taas perheelliset työntekijät saattavat työtehtäviään loppuun kotona (Ojala ym. 2014, 77). Työssä koetut paineet heijastuvat usein myös kodin piiriin, ja työssä koettu kiire ja paine heikentäväkin työn ja perheen välistä tasapainoa (Pedersen ym. 2009, 82; Wang ym. 2017, 55).

Tässä tutkielmassa työn tempoa ja intensiteettiä mitaan sen mukaan, esiintyykö työntekijän mielestä hänen työssään kiirettä ja kireitä aikatauluja ja kokeeko hän, että joutuu tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi.

3.3 Työajan autonomia

Työajan autonomia ja työaikojen ennustettavuus määrittävät, kuinka laajasti yksilöt voivat mukauttaa työaikaansa sopimaan perheensä tarpeisiin. (Tammelin ym. 2015, 3–24) Mahdollisuus hallita omaa työaikaansa sekä mahdollisuus työskennellä työn ja perheen rajoilla lisäävät työntekijän kokemusta oman elämänsä hallinnasta (Tammelin & Mustosmäki 2017, 124–125). Työn ajallisen autonomian on todettu olevan yhteydessä vähäisempään työstä perheeseen (Byron 2005, 193; Mauno & Rantanen 2013, 101) sekä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (Byron

2005, 173, 193; Mauno & Rantanen 2013, 95; Lapierre ym. 2017, 12–13). Lisäksi mahdollisuus työajan joustoihin on yhteydessä kokemukseen siitä, että työ tukee perhe-elämää. (Byron 2005, 193; Mauno & Rantanen 2013, 101).

Eurofoundin tuottaman raportin mukaan työajan autonomia lisää työn ja työn ulkopuolisen elämän välistä rikastavuutta, kun taas työnantajalähtöinen työajan joustavuus vähentää elämäntilanteiden välistä rikastavuutta (Eurofound 2012b, 3). Työn järjestämisen tapojen joustavuus ei kuitenkaan aina helpota työn ja perheen yhteensovittamista, vaan saattaa jopa hankaloittaa sitä, jos joustojärjestelyt oikeastaan lisäävät työhön käytettyä aikaa, kun esimerkiksi sähköposteihin tai työpuheluihin vastataan kotoa (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 165–166). Työajan joustavuus jää vain nimelliseksi, jos työtä on tehtävä kovalla intensiteetillä. Kova työtahti saattaa luoda painetta venyttää työpäivää (joko työpaikalla tai kotona), jotta työtehtävät saadaan valmiiksi. Työntekijä ei siis pysty hyödyntämään joustavien työaikajärjestelyjen etuja, jos työtä tehdään kiireellä ja kireässä tahdissa. (Oinas 2010: Varjonen 1991, 47, Fagan 2001). Suomalaisilla on eurooppalaisittain verraten hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa. Kun tarkastellaan 28 EU-maan keskiarvoa, 64 prosentilla työnantaja asettaa työajat, eikä niihin ole mahdollista vaikuttaa. Suomalaisilla vastaava prosentti jää alle viidenkymmenen. (Eurofound 2017b, 37).

Tässä tutkielmassa työajan autonomiaa mitataan kahdella muuttujalla, voiko työntekijä vaikuttaa työaikoihinsa ja voiko hän käyttää mielestään riittävästi työaikajoustoja.

Tässä luvussa olen kuvannut työn keston, ajoituksen, temmon ja työajan autonomian yhteyksiä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin ja rikastavuuteen. Nämä työajan ulottuvuudet linkittyvät rajan hallinnan teoriaan siten, että työajan järjestelyt toimivat työn ja perheen rajojen läpäistävyyden, joustavuuden ja segmentaation, rajojen luomisen ja hallinnan sekä rajojen ylittämisen mahdollistajina tai toisaalta voivat hankaloittaa niitä. Ne työajan ulottuvuudet, jotka mahdollistavat toivottuja rajojen piirteitä, edistävät rikastavuutta, ja ne työajan ulottuvuudet, jotka hankaloittavat rajan hallinnan prosesseja, lisäävät ristiriitojen esiintymistä. Työajan eri ulottuvuudet eivät kuitenkaan ole absoluuttisesti vain hyviä tai huonoja, vaan ristiriitojen ja rikastavuuden ilmeneminen on kontekstisidonnaista. Työn ja perheen välisillä rajoilla on rajan hallinnan teorian mukaan fyysisiä, ajallisia ja psykologisia ulottuvuuksia. Työajan ulottuvuudet kuuluvat ensisijaisesti tietysti ajallisten ulottuvuuksien piiriin, mutta ulottuvat välillisesti myös fyysisten ja psykologisten ulottuvuuksien alueelle.

4 Tutkimusasetelma

Edellisissä luvuissa erittelemäni tutkimustiedon perusteella voidaan todeta, että työajan ulottuvuuksien yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen on tutkittu erityisesti ristiriidan näkökulmasta sekä jonkin verran myös työn ja perheen välisen rikastavuuden suhteen. Työaikaisten ulottuvuuksien ja työn ja perheen yhteensovittamisen väliltä on löydetty yhteyksiä, mutta tutkimustulokset eivät ole suoraviivaisia, vaan erilaisilla aineistoilla ja menetelmillä on saatu vaihtelevia, osin keskenään ristiriitaisiakin tuloksia. Tämän vuoksi ilmiön tutkiminen on edelleen ajankohtaista ja tärkeää.

Tavoitteenani on tutkia, onko työajan eri ulottuvuuksilla yhteyttä siihen, miten työntekijä sovittaa yhteen ansiotyötä ja perhe-elämää. Tarkastelen työn kestoa, ajoitusta, tempoa sekä työn ajallista autonomiaa suhteessa työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä työn ja perheen väliseen rikastavuuteen. Tarkastelen kumpaakin ilmiötä kaksisuuntaisesti eli suuntautuvatko ristiriita ja rikastavuus työstä perheeseen vai perheestä työhön, sillä rajan hallinnan teorian mukaan eri elämäntilanteisiin pätevät eri säännöt ja käyttäytymistavat, ja ne voidaan erotella sen perusteella, mitä niiden toivottuina päämäärinä ja keinoina pidetään (Clark 2000, 754) 753). Tutkimuskohteena ovat suomalaiset perheelliset palkansaajat.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko työajan eri ulottuvuuksilla yhteyttä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen?
2. Onko työajan eri ulottuvuuksilla yhteyttä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemiseen?
3. Ovatko työajan eri ulottuvuudet yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan rikastavuuteen?
4. Ovatko työajan eri ulottuvuudet yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen?

Aiempaan tutkimukseen pohjaten oletuksena tässä tutkimuksessa on, että työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa selittäisivät työn kestoon liittyen pitkä viikkotyöaika (Gallie & Russell 2009, 454; Edwards & Rothbard 2000, 181–182; Foley ym. 2005, 2135; Balmforth & Gardner, 2006) ja mahdollisesti myös osa-aikatyö (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 161–162) sekä työn ajoitukseen

liittyen epätyypillinen työ ja viikonloppuisin työskentely (Härmä ym. 2000, 30–36; Strazdins ym. 2004). Pitkän viikkotyöajan oletetaan lisäävän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa, sillä kun työhön käytetään enemmän aikaa, luonnollisesti perheelle aikaa jää vähemmän.

Osa-aikatyö saattaa lisätä ristiriitoja työn ja perheen välillä, sillä osa-aikatyötä tekevien toimeentulo on usein alhaisempi tai osa-aikaisen työn ohessa palkansaajalla voi olla myös muita velvollisuuksia, kuten opiskelua. Päivätyöstä poikkeavat työaikamuodot ovat useissa tutkimuksissa olleet yhteydessä työn ja perheen ristiriitoihin (esim. Härmä ym. 2000, 30–36; Strazdins ym. 2004), mutta on myös todettu, etteivät epätyypilliset työajat välttämättä hankaloita työn ja perheen yhteensovittamista (Wight ym. 2008, 267–268).

Tässä tutkielmassa oletan, että viikonloppuisin työskentely sekä päivätyöstä poikkeava työaikamuoto toimivat ristiriitaa selittävänä tekijänä, sillä tutkimus on todennut, että kun työajat poikkeavat yhteiskunnan normaalista rytmistä, työn ja perheen yhteensovittaminen hankaloituu. Työn tempo mittaavien kiireen kokemusten sekä ylitöiden liiallisen määrän oletan ennustavan ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa (Watanabe & Yamauchi 2016, 495; Pedersen ym. 2009, 82; Wang ym. 2017, 55), sillä ylityöt vievät aikaa perheeltä ja hankaloittavat työn ja perheen yhteensovittamista etenkin silloin, kun ylitöitä tehdään kotona. Kiire työssä puolestaan voi aiheuttaa räsitystä ja stressiä, joka estää perheen rooliin osallistumista ja panostamista. (Greenhaus & Beutell, 1985, 77–82; Tammelin ym. 2015, 7; Frone 2003, 145.)

Työajan autonomian suhteen tässä tutkimuksessa oletan, että mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin sekä mahdollisuus käyttää riittävästi työaikajoustoja vähentäisivät työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemusta, sillä kun työntekijällä on mahdollisuus työaikajoustoihin ja oman työaikansa järjestelyyn, on hänen helpompi sovittaa yhteen eri elämänalueiden vaatimuksia (Byron 2005, 193; Mauno & Rantanen 2013, 101).

Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan tutkimuksessa on huomattu erityisesti perhetekijöiden selittävän ristiriidan kokemista, mutta työhön liittyvien tekijöiden suhteen tutkimustulokset ovat moninaisia. Pitkän viikkotyöajan (Byron 2005, 173, 192) oletan ennustavan perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemista, sillä kun työhön käytetään paljon aikaa, on mahdollista, että kaikkia perheen velvollisuuksia ei ehditä hoitaa työn ulkopuolisena aikana (Greenhaus & Beutell, 1985, 77–82). Myös osa-aikatyö saattaa toimia perheestä työhön suuntautuvien ristiriitojen selittäjänä.

Työn tempoon liittyen odotan ainakin ylitöiden tekemisen olevan yhteydessä ristiriidan kokemiseen. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa oletan ilmenevän enemmän niiden vastaajien kohdalla, jotka joutuvat tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisivat (Watanabe & Yamauchi 2016, 495), sillä etenkin kun ylitöitä tehdään kotona, voivat perheen vaatimukset hankaloittaa työntekoa. Työajan autonomian odotan vähentävän perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemista, sillä mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan sekä mahdollisuus työaikajoustoihin helpottavat eri elämänalueiden yhteensovittamista. (Byron 2005, 173, 193; Mauno & Rantanen 2013, 95; Lapierre ym. 2017, 12–13).

Työn ja perheen välisen rikastavuuden kohdalla oletus on, että pitkä työaika vähentää työn ja perheen välisen rikastavuuden kokemuksia (Pedersen & Jeppesen 2012, 352), sillä työhön käytetty aika vähentää perheen parissa vietettyä aikaa, jolloin eri elämänalueiden rooleihin ei kyetä panostamaan ja sitoutumaan yhtä paljon. Tämä heikentää tasapainoa työn ja perheen välillä. (Greenhaus & Beutell, 1985, 77–82; Tammelin ym. 2015, 7; Frone 2003, 145). Työn ajoituksen ja temmon suhteen tutkimustulokset ovat osittain ristiriitaista, mutta odotan epätyypillisten työaikojen heikentävän työn ja perheen välistä rikastavuutta, sillä epätyypilliset työajat vähentävät usein yhteistä aikaa puolisoitten tai lasten kanssa (Tammelin ym. 2015, 3–24; Gallie & Russell 2009, 454).

Kiireen työssä sekä vastentahtoisen ylitöiden tekemisen oletan heikentävän työn ja perheen välistä tasapainoa, erityisesti työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta, sillä toisen roolin vaatima kova panostus estää toiseen rooliin panostamista, jolloin tasapaino työn ja perheen välillä heikentyy. (Pedersen ym. 2009, 82; Wang ym. 2017, 55; Greenhaus & Beutell, 1985, 77–82.) Työajan autonomian odotan lisäävän kokemusta ainakin siitä, että työ tukee perhe-elämää, mahdollisesti myös perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta, sillä mahdollisuus järjestää työaikaansa perheen velvoitteiden mukaan edistää työn ja perheen välistä tasapainoa (Lapierre ym. 2017, 9–10; Byron 2005, 193; Mauno & Rantanen 2013, 101; McNall ym. 2010, 9, 12).

4.1 Työolotutkimus

Tämä tutkielma on metodiltaan kvantitatiivinen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kattavan tiedon tuottamiseen, ja määrällisen tutkimuksen vahvuuksina pidetään muun muassa sitä, että tieto on yksityiskohtaista ja yleistettävissä laajoihin ihmisjoukkoihin (Alkula ym. 1994, 46).

Tutkimukseni aineistona on suomalainen työoloaineisto vuodelta 2013, jonka olen saanut käyttööni Flexlife-tutkimushankkeen kautta. Suomalainen työoloaineisto on Tilastokeskuksen vuodesta 1977 lähtien, noin viiden vuoden välein tekemä laaja haastattelututkimus, jonka avulla seurataan suomalaisten palkansaajien työoloja ja niiden muutosta. Aineisto on kerätty standardoidulla lomakkeella henkilökohtaisissa käyntihaastatteluissa (SVT, 2013a). Käyttämäni aineisto on vuodelta 2013 ja sen otoskoko on 7096 suomalaista palkansaajaa (Sutela & Lehto 2014, 238). Työolotutkimus on vastaajamäärältään suuri (N=4876), jolloin tutkielman tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon eli tässä tapauksessa suomalaisiin palkansaajiin. Lisäksi aineisto sisältää sekä kielteisiä että myönteisiä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä mittareita, joten se tuo tuoreen tarkastelukulman ilmiön tutkimiseen.

Tutkimuseettisesti ajatellen Työoloaineistoa voidaan pitää luotettavana, sillä sitä on kerätty vuodesta 1977 lähtien. Näin ollen sen muuttujat ja patteristot ovat muotoutuneet useiden tutkimuskierrosten myötä luotettaviksi ja vertailtaviksi. Mittarit pyritäänkin pitämään samanlaisina, jotta trendien tarkastelu on mahdollista. Monet aineiston muuttujista ovat myös linjassa eurooppalaisten vastaavien tutkimusten (esim. European working conditions survey) kanssa (Sutela & Lehto 2014, 9), jolloin vertailtavuus on sujuvampaa. Lisäksi Työoloaineiston taustamuuttujissa, esimerkiksi sosioekonomisen aseman ja koulutustason luokittelussa, käytetään Tilastokeskuksen standardiluokituksia.

Työoloaineisto perustuu otokseen työvoimatutkimuksen vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevistä palkansaajista. Työoloaineisto ja työvoimatutkimus ovat salassa pidettäviä, eikä niiden tietoja luovuteta Tilastokeskuksen ulkopuolelle tunnistettavassa muodossa. Näin yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä ei ole mahdollista tunnistaa aineistosta, eikä minun tämän vuoksi tätä tutkielmaa tehdessä ole tarvinnut huolehtia vastausten anonymisoinnista.

Vuonna 2013 Työolotutkimukseen haastateltiin 4876 henkilöä, jotka ovat 16–65-vuotiaita suomalaisia suomen- tai ruotsinkielisiä palkansaajia ja joiden työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Aineiston piiriin eivät kuulu henkilöt, jotka ovat ilmoittaneet olevansa päätoimisesti yrittäjiä tai työvoimaan kuulumattomia (esimerkiksi eläkkeellä olevat tai päätoimiset opiskelijat). Aineiston sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen, sillä vastaajista naisia on 53 prosenttia ja miehiä 47 prosenttia. Työolotutkimuksen 2013 vastausprosentti on 69 (SVT, 2013b).

4.2 Logistinen regressioanalyysi

Tutkielman menetelmänä käytetään binäärilogistista regressioanalyysia. Analyysi toteutetaan IBM SPSS Statistics -ohjelmistoa käyttäen. Lisäksi käytetään kuvailevia menetelmiä havainnollistamaan tutkittavaa ilmiötä. Regressioanalyysi on monimuuttujamenetelmä, jota käytetään, kun halutaan tutkia, millä muuttujilla ja kuinka, voidaan selittää riippuvan muuttujan vaihtelua (Metsämuuronen 2008, 85). Regressioanalyysissä selittäviä muuttujia on useita ja oletuksena on, että ne korreloivat selitettävän eli riippuvan muuttujan kanssa, mutta eivät keskenään (Metsämuuronen 2008, 86).

Tämän tutkielman menetelmänä käytetään binäärilogistista regressioanalyysia, joka on yksi regressioanalyysin variaatioista (kvantiMOTV; Nummenmaa 2004, 319) ja sitä voidaan käyttää, kun selitettävä muuttuja on dikotominen eli kaksiluokkainen (Jokivuori & Hietala 2007, 56, 58). Tässä tutkielmassa logistinen regressioanalyysi toteutettiin Enter-menetelmällä, jossa kaikki selittävät muuttujat lisätään malliin yhtä aikaa. Selittävät muuttujat voivat olla binäärilogistisessa regressiossa jatkuvia tai luokitteluasteikollisia. (Jokivuori & Hietala 2007, 56, 66). Logistinen regressio on tavallisen regressiomallin variaatio, jossa selitettävä muuttuja on tutkittavan tapahtuman vedon logaritmi (KvantiMOTV; Rita ym. 2008).

$$\ln \left[\frac{P(Y=1)}{1-P(Y=1)} \right] = a + bx$$

Ylläolevassa logistisen regression kaavassa $P(Y=1)$ on osuus sille, että analyysin selitettävä muuttuja saa arvon yksi, a on vakiotekijä, b on regressiosuoran kulmakerroin, ja x on selittävän muuttujan arvo (KvantiMOTV; Rita ym. 2008, 74; Metsämuuronen 2008). Kaavan lauseke $a+bx$ on sama kuin lineaarisessa regressioanalyysissä, mutta logistisessa regressioanalyysissä ”selitettävän ja selitettävien muuttujien suhde ei ole lineaarinen, vaan siinä oletetaan [muuttujien välisen] suhteen seuraavan s-käyrän [eli logistisen käyrän] muotoa” (KvantiMOTV). Tämän tutkielman analyyseissa vetosuhteen luottamusväliksi on valittu 95 prosenttia. Tämä kertoo sen, miten suuri on vaihteluväli, jolla vetosuhte vaihtelee aineiston perusjoukossa. Näin ollen tilastollisen merkitsevyyden taso on 0,05 (Jokivuori & Hietala 2007, 62, 71).

Logistisessa regressiossa mallin ja aineiston välistä yhteensopivuutta mitataan Hosmer & Lemeshown testillä. Jos testin tulos on merkitsevä, voi aineiston ja mallin yhteensopivuudessa olla ongelmia. Logistisessa regressioanalyysissä ei voida laskea todellista selitystasetta mallille, joten

käytetään korrelaatiokertoimen neliöön pohjautuvaa näennäisselitystestettä, joka lasketaan Nagelkerke R square -testillä (Jokivuori & Hietala 2007, 67–68, Metsämuuronen 2008, 85). Lisäksi käytetään Khiin neliö -testiä (X^2) mittaamaan sitä, eroaako muodostettu malli merkitsevästi mallista ilman mitään selittäjiä.

4.3 Selitettävät muuttujat

Työolotutkimuksessa on perheen ja työn yhteensovittamisesta oma osionsa, jossa tarkastellaan vastaajan perhetilannetta yleisesti, esimerkiksi onko vastaajalla puolisoa tai lapsia. Lisäksi osiossa tutkitaan vastaajan kokemusta ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta useilla muuttujilla. Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan vastaajan oman arvion kautta, sillä työn ja perheen väliset ristiriidat ja rikastavuus ovat ensisijaisesti juuri subjektiivisia kokemuksia, ja niihin liittyvät resurssit, motivaatiot ja odotukset ovat muuttuvia (Fahey & Smyth 2004; Kelly, ym. 2014, 486, 508; Aryee ym. 2005, 133).

Käsittelen tässä tutkielmassa perheitä, joten olen rajannut analyysiin mukaan ne vastaajat, joilla on puoliso ja/tai pysyvästi taloudessa asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Tilastokeskuksen mukaan perheeksi määritellään ”yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia” (Tilastokeskus 2018d). Olen kuitenkin rajannut mukaan vain alle 18-vuotiaat lapset, sillä oletan, että aikuisten lasten merkitys työn ja perheen yhteensovittamista tarkasteltaessa jää vähäisemmäksi. Analyysissa perheeksi käsitetään siis pariskunnat, joilla on alaikäisiä lapsia, lapsettomat pariskunnat sekä yhden aikuisen perheet, joissa on alaikäisiä lapsia.

Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mitataan summamuuttujalla, jonka olen muodostanut väittämistä ”Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana”, ”Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi” ja ”Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksakaan tehdä asioita, joista nautin”. Vastausvaihtoehdot kaikissa kolmessa muuttujassa ovat 1=pitää täysin paikkansa, 2=pitää jokseenkin paikkansa, 3=ei pidä juurikaan paikkaansa, 4=ei pidä lainkaan paikkaansa, 5=ei sovi. Vastausvaihtoehdot 5=ei sovi sekä 8=kieltäytyy vastaamasta ja 9=ei osaa sanoa on koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Alkuperäisten muuttujien jakaumat ovat nähtävissä liitteessä 1. Summamuuttujan reliabiliteettia mitataan Cronbachin alfalla, jonka arvoksi saatiin 0,6, joka on

kohtuullinen (Jokivuori & Hietala 2007, 104). Summamuuttuja on luokiteltu kaksiluokkaiseksi logistista regressioanalyysia varten siten, että vastausvaihtoehdot ovat *1= ei juurikaan tai lainkaan ristiriitaa* ja *2=jonkin verran tai paljon ristiriitaa*. Taulukossa 1 on työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan muuttujan jakauma. Siitä nähdään, että kolmannes suomalaisista perheellisistä palkansaajista kokee jonkin verran tai paljon työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa.

Taulukko 1. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan muuttujan frekvenssit.

Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa	n	%
Ei juurikaan tai lainkaan ristiriitaa	2547	67
Jonkin verran tai paljon ristiriitaa	1247	33
Yhteensä	3794	100

Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa on mitattu työoloaineistossa kahdella muuttujalla:

”Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi” ja *”Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni niin paljon kuin haluaisin”*. Muuttujien alkuperäiset vastausvaihtoehdot ovat samat kuin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien kohdalla ja ne on koodattu kaksiluokkaiseksi siten, että vastausvaihtoehdot 1 ja 2 on yhdistetty luokaksi *1= Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa* ja vaihtoehdot 3 ja 4 luokaksi *2= ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa*. Vastausvaihtoehdot 5, 8 ja 9 on jälleen koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Näistä kahdesta perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavasta muuttujasta ei ole mahdollista muodostaa summamuuttujaa, sillä sen reliabiliteetti jää liian alhaiseksi. Tästä johtuen käsittelen analyysissäni näitä muuttujia erikseen. Kummankin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan muuttujan jakaumat ovat taulukossa 2 (ja alkuperäisten luokittelemattomien muuttujien jakaumat liitteessä 2). Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa koetaan selkeästi vähemmän kuin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Kuusi prosenttia palkansaajista kokee kotiasioiden hankaloittavan työhön keskittymistä ja vain kolme prosenttia kokee, että perheen kanssa vietetty aikaa estää panostamasta työhön, niin paljon kuin haluaisi.

Taulukko 2. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien frekvenssit.

Perheestä työhön suuntautuva ristiriita		
a) Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni, niin paljon kuin haluaisin	n	%
Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	3690	97
Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	96	3
Yhteensä	3786	100
b) Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi	n	%
Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	3580	94
Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	232	6
Yhteensä	3812	100

Työn ja perhe-elämän välistä rikastavuutta eli sitä, miten työ ja perhe tukevat toisiaan, on mitattu myös kahdella muuttujalla: *"Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä"* ja *"Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä"*. Lasten kanssa jaksamisesta on kysytty vain niiltä vastaajilta, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia. Vastausvaihtoehdot ovat samat kuin edellisissä muuttujissa ja ne on koodattu kaksiluokkaisiksi samaan tapaan kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien kohdalla. Luokittelemattomien muuttujien jakaumat ovat nähtävissä liitteessä 3. Työn ja perhe-elämän välistä rikastavuutta mittaavien muuttujien jakaumat on esitetty taulukossa 3. Kolme neljästä vastaajasta kokee, että työssäkäynti auttaa jaksamaan paremmin lasten kanssa. Jopa 94 prosenttia palkansaajista kokee, että väittämä *Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä* pitää paljon tai ainakin jonkin verran paikkansa.

Taulukko 3. Työn ja perhe-elämän välistä rikastavuutta mittaavien muuttujien frekvenssit.

Työ rikastaa perhe-elämää: Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä	n	%
Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	428	24
Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	1386	76
Yhteensä	1814	100
Perhe-elämä rikastaa työtä: Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	n	%
Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	220	6
Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	3575	94
Yhteensä	3795	100

Selittävien muuttujien kokonaisvastaajamäärät vaihtelevat hieman eri muuttujien kesken. Tämä johtuu siitä, että ”ei sovi”-vastaukset, kieltäytyneet vastaajat ja ”ei osaa sanoa”-vastaukset on koodattu puuttuvaksi tiedoksi ja näiden vastausten määrä vaihtelee eri muuttujien välillä. Lisäksi kysymys *Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä* on kysytty vain niiltä vastaajilta, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia, joten tämän muuttujan vastaajamäärä on selvästi muita muuttujia alhaisempi. Myös osaa muista selitettävistä muuttujista on jo haastattelutilanteessa rajattu kysyttäväksi joko kaikilta tai vain vastaajilta, joilla on puoliso tai lapsia, minkä vuoksi olen rajannut koko aineistosta tutkittavaksi vain ne vastaajat, joilla on puoliso ja/tai pysyvästi kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Näin ollen ainoastaan muuttujan, *jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä*, vastaajajoukko poikkeaa tässä tutkimuksessa muista. Tämä ei ole ideaalutilanne, mutta työn ja perheen välistä rikastavuutta on tärkeää tutkia kaksisuuntaisena ilmiönä kuten työn ja perheen välistä ristiriitaakin. Halusin tämän vuoksi sisällyttää analyysiin muuttujat, jotka mittaavat kokemusta siitä, miten perhe-elämä rikastaa työtä sekä miten työ rikastaa perhe-elämää.

4.4 Selittävät muuttujat

Tutkin sitä, miten työajan eri ulottuvuudet ovat yhteydessä työn ja perheen ristiriitoihin ja rikastavuuteen. Työajan ulottuvuuksia mittaavia muuttujia ovat vastaajan työaikamuoto, viikkotyötuntimäärä, viikonloppuisin työskentely, mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, työssä esiintyvä kiire ja kireät aikataulut sekä se, voiko vastaaja käyttää mielestään riittävästi työaikajoustoja tai joutuuko hän tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi. Näiden lisäksi tutkitaan perhetilannetta kahdella selittävällä muuttujalla: Onko vastaajalla puolisoa ja asuuko hänen taloudessaan lapsia. Taustamuuttujina ovat vastaajan sukupuoli, sosioekonominen asema ja ikä. Taulukossa 4 on lueteltuna selittävät muuttujat ja niiden jakaumat.

Taulukko 4. Selittävien muuttujien jakaumat.

Selittävät muuttujat		
Kesto		
Työaika viikossa	n	%
10–30h	294	8
30–39h	2211	57
40h tai yli	1376	36
Yhteensä	3881	100
Ajoitus		
Työaikamuoto	n	%
Päivätyö	2735	71
Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	381	10
Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	333	9
Muu työaikamuoto	432	11
Yhteensä	3881	100
Työskentely viikonloppuna tutkimusviikolla	n	%
Ei viikonlopputöitä	3150	82
Työskentelee viikonloppuna	677	18
Yhteensä	3827	100
Tempo		
Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat haittaavaa raskautta työssä	n	%
Ei	1837	48
Kyllä	1999	52
Yhteensä	3836	100
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin	n	%
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	590	16
Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	3091	84
Yhteensä	3681	100
Työajan autonomia		
Voin käyttää riittävästi työaikajoustoja omien tarpeideni mukaan	n	%
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	3107	83
Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	649	17
Yhteensä	3756	100
Voiko vaikuttaa työaikoihin?	n	%
Paljon tai melko paljon	1567	41
Jonkin verran tai ei lainkaan	2302	60
Yhteensä	3869	100

Työn kestoa mitataan sen mukaan, miten pitkä on työntekijän viikkotyöaika. Säännöllinen viikkotyöaika tarkoittaa keskimääräistä viikkotyöaikaa päätyössä, eivätkä siihen vaikuta poissaolot (Tilastokeskus 2018e). Työoloaineistossa vastaajan säännöllistä viikkotyöaikaa on mitattu

jatkuvalle muuttujalle, joka on analyysia varten luokiteltu kolmiluokkaiseksi siten, että vaihtoehdot ovat 1= 10–30 tuntia viikossa, 2=30–39 tuntia viikossa ja 3=40 tuntia tai yli. 10–30 tuntia viikossa työskenteleviä voidaan pitää osa-aikatyötä tekevinä ja heitä on 8 prosenttia vastaajista. Vastaajista hieman yli puolet työskentelee keskimäärin 30–39 tuntia viikossa ja hieman yli kolmannes 40 tuntia tai enemmän. Alle 10 tuntia viikossa työskenteleviä ei ole lainkaan mukana työoloaineistossa, mutta usein näin vähäisiä työtunteja tehdäänkin tilanteessa, jossa työskentely ei ole päätoimista.

Työn ajoitusta mitataan työaikamuodon ja viikonloppuisin työskentelyn kautta. Aineistossa tutkitaan vastaajan työaikamuotoa seitsemänluokkaisella muuttujalla, jonka vastausvaihtoehdot ovat päivätyö (klo 6–18), säännöllinen iltatyö, säännöllinen yötyö, kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä, kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä, kolmivuorotyö ja jokin muu työaikamuoto. Työaikamuuttuja on luokiteltu uudelleen neljään luokkaan siten, että luokat ovat 1=päivätyö (klo 6–18), 2=säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö, 3=säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö ja 4=muu työaikamuoto. Suurin osa vastaajista, 71 prosenttia, tekee päivätyötä. Lauantaisin ja sunnuntaisin työskentely on yhdistetty yhdeksi kaksiluokkaiseksi viikonloppuna työskentelyn muuttujaksi, jota on mitattu sen mukaan, onko vastaajalla ollut töitä lauantaina tai sunnuntaina tai molempina päivinä tutkimusviikolla. Vastaajista vajaa viidennes työskentelee viikonloppuisin.

Työn tempoa mitataan kiireen ja kireiden aikataulujen sekä ylitöiden tekemisen avulla. Kiireen kokemuksesta mitataan muuttujalla ”aiheuttavatko kiire ja kireät aikataulut työssänne haittaavaa rasitusta”. Muuttujan vastausvaihtoehdot ovat 0=haittaa ei esiinny, 1=haittaa erittäin paljon, 2=haittaa melko paljon, 3= haittaa jossain määrin, 4=haittaa melko vähän ja 5= esiintyy, mutta ei aiheuta haittaa. Muuttuja on luokiteltu uudelleen kaksiluokkaiseksi, siten että vastausvaihtoehdot 0, 4 ja 5 on yhdistetty luokaksi 1=ei haittaa ja vaihtoehdot 1, 2 ja 3 luokaksi 2=aiheuttaa haittaa. Vastaajista 52 prosenttia kokee, että kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat heidän työssään haittaavaa rasitusta. Ylitöiden tekemistä mitataan muuttujalla ”Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin”. Muuttujan vastausvaihtoehdot ovat 1=pitää täysin paikkansa, 2=pitää jokseenkin paikkansa, 3=ei pidä juurikaan paikkaansa, 4=ei pidä lainkaan paikkaansa ja 5=ei sovi, ja ne on uudelleenluokiteltu kaksiluokkaiseksi yhdistämällä vastausvaihtoehdot 1 ja 2 luokaksi 1=pitää täysin tai jokseenkin paikkansa ja vaihtoehdot 3 ja 4 luokaksi 2=ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa. Vastausvaihtoehdot 5 on koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Ylitöiden tekemistä

mitataan siis työntekijän kokemuksen kautta, eikä kysymys ota kantaa siihen, saako työntekijä tekemästään ylityöstä korvausta. Vastaajista 16 prosenttia kokee joutuvansa tekemään ylitöitä enemmän kuin haluaisi.

Työaikaan liittyvää autonomiaa mitataan myös kahdella muuttujalla, jotka ovat kokemus työaikoihin vaikuttamisesta sekä kokemus siitä, voiko työaikajoustoja käyttää mielestään riittävästi. Muuttuja *"Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne"* on aineistossa viisiluokkainen, mutta se on analyysia varten koodattu kaksiluokkaisiksi siten, että vaihtoehdot 1=paljon ja 2=melko paljon on koodattu vaihtoehdoksi 1=voi vaikuttaa paljon tai melko paljon ja vaihtoehdot 3=jonkin verran ja 4=ei lainkaan on koodattu vaihtoehdoksi 2= voi vaikuttaa vain jonkin verran tai ei lainkaan. Vastausvaihtoehto 5=ei sovi on koodattu puuttuvaksi tiedoksi, eikä se ole mukana analyysissa. Noin 40 prosenttia vastaajista koki, että työaikoihin on mahdollista vaikuttaa paljon tai melko paljon. Palkansaajan mahdollisuuksia käyttää työaikajoustoja on mitattu viisiluokkaisella muuttujalla *"Voin käyttää riittävästi työaikajoustoja omien tarpeideni mukaan"* (1=pitää täysin paikkansa, 2=pitää jokseenkin paikkansa, 3=ei pidä juurikaan paikkaansa, 4=ei pidä lainkaan paikkaansa ja 5=ei sovi.) Muuttuja on uudelleenluokiteltu kaksiluokkaisiksi yhdistämällä vastausvaihtoehdot 1 ja 2 sekä 3 ja 4, vastausvaihtoehto 5 on koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Vastaajista 17 prosenttia kokee, ettei työaikajoustoja ole mahdollista käyttää riittävästi.

Taulukossa 5 ovat selittävien perhe- ja taustamuuttujien jakaumat. Työolotutkimuksen perhetilannetta kartoittavista kysymyksistä on valittu analyysiin kaksi muuttujaa: onko vastaajalla puolisoa ja asuuko hänen taloudessaan lapsia. Vastaajalla katsotaan olevan puoliso, jos hän on naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa. Vastaajista yli 90 prosentilla on puoliso. Lapsia taas katsotaan olevan, jos vastaaja on ilmoittanut, että hänen taloudessaan asuu pysyvästi tai osan aikaa alle 18-vuotiaita lapsia. Tässä ei viitata siis vain vastaajan omiin lapsiin vaan kyseessä voivat olla myös puolison lapset. Hieman yli puolella vastaajista on lapsia.

Nuorimman lapsen ikä on selittävänä muuttujana analyysissa, joka mallintaa kokemusta siitä, auttaako työssäkäynti jaksamaan paremmin lasten kanssa eli sitä, miten työ rikastaa perhelämää. Nuorimman lapsen ikä on koodattu jatkuvasta kaksiluokkaiseksi muuttujaksi, siten että luokat ovat 1= 0–2-vuotiaat sekä 2= 3-vuotiaat ja sitä vanhemmat lapset. Nuorin lapsi on 0–2-vuotias 18 prosentilla ja 3-vuotias tai vanhempi 83 prosentilla vastaajista. Nuorimman lapsen iän luokittelu perustuu siihen, että Suomessa kotihoidon tukea on mahdollista saada, kunnes perheen

nuorin lapsi täyttää kolme vuotta (Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta: 3 §, 20.12.1996/1128).

Taulukko 5. Perhe- ja taustamuuttujien jakaumat.

Perhe- ja taustamuuttujat		
Onko puolisoa?	n	%
On puoliso	3603	93
Ei ole puolisoa	277	7
Yhteensä	3880	100
Asuuko taloudessa lapsia?	n	%
On lapsia	2193	57
Ei ole lapsia	1688	44
Yhteensä	3881	100
Nuorimman lapsen ikä	n	%
0–2v.	377	18
3v. ja yli	1772	83
Yhteensä	2149	100
Sukupuoli	n	%
Mies	1819	47
Nainen	2062	53
Yhteensä	3881	100
Sosioekonominen asema	n	%
Työntekijä	1028	27
Toimihenkilö	2815	73
Yhteensä	3843	100
Ikä	n	%
16–34v.	837	22
35–49v.	1601	42
50–65v.	1399	37
yhteensä	3837	100

Taustamuuttujina käytetään vastaajan sukupuolta, ikää ja sosioekonomista asemaa. Sukupuolijakauma on tasainen, vastaajista naisia on 53 prosenttia. Sosioekonomista asemaa mitataan aineistossa kolmiluokkaisella muuttujalla, jossa vastausvaihtoehtoina ovat työntekijä, alempi toimihenkilö ja ylempi toimihenkilö. Analyysia varten alemmat ja ylempät toimihenkilöt on yhdistetty yhdeksi luokaksi, jolloin muuttujasta saatiin kaksiluokkainen. Vastaajista toimihenkilöitä on noin 70 prosenttia. Vastaajien ikä on aineistossa jatkuvana muuttujana, joka on luokiteltu kolmeen luokkaan 16–34-vuotiaat, 35–49-vuotiaat ja 50–65-vuotiaat. Vastaajat jakautuvat

ikäluokkiin siten, että nuorimpia vastaajia on 22 prosenttia, keskimmäisen ikäluokan vastaajia 42 prosenttia ja vanhimpia 37 prosenttia.

Taulukossa 6 ovat ristiintaulukoituna selittävien muuttujien jakaumat suhteessa työstä perheeseen suuntautuvan ristiriitaan. Taulukosta nähdään, miten eri selittävien muuttujien havainnot jakautuvat kuhunkin selitettävän muuttujan luokkaan sekä khiin neliö -testin (χ^2) tulos. Taulukosta 6 nähdään, että työn kestoa, ajoitusta ja tempoa mittaavat muuttujat ovat kaikki jakautuneet khiin neliötestin perusteella tilastollisesti merkitsevästi selitettävän muuttujan suhteen (kaikissa $p=0,000$) Työajan autonomiaa mittaavista muuttujista, vain käsitys työaikajousten riittävydestä eroaa tilastollisesti merkitsevästi työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan suhteen ($p=0,000$). Työaikoihin vaikuttamisen p -arvo on 0,065, eikä muuttuja siis eroa tilastollisesti merkitsevästi selitettävän muuttujan suhteen. Muuttuja on kuitenkin lähellä tilastollista merkitsevyyttä. Perhemuuttujista puolison olemassaolo ei ole tilastollisesti merkitsevä, mutta se, onko vastaajalla lapsia, on ($p=0,000$) yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Taustamuuttujista kaikki ovat jakautuneet tilastollisesti merkitsevästi työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan mukaan. Sosioekonomisen aseman ja iän kohdalla Khiin neliö -testin p -arvo on 0,000 ja sukupuolen kohdalla 0,001.

Taulukoissa 7 ja 8 on esitetty selittävien muuttujien jakaumat perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan mukaan. Taulukossa 7 on selitettävien muuttujien jakauma ristiintaulukoituna muuttujan Perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön, niin paljon kuin haluaisi kanssa. Selittävästä muuttujista työn kesto ($p=0,025$), ylityöt ($p=0,005$) ja työaikoihin vaikuttaminen ($p=0,008$) ovat jakautuneet tilastollisesti merkitsevästi selitettävän muuttujan mukaan. Perhe- ja taustamuuttujista vain ikä ($p=0,000$) ja se, onko vastaajalla lapsia ($p=0,000$) ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä selitettävään muuttujaan.

Taulukossa 8 tarkastellaan selittävien muuttujien jakaumia suhteessa väittämään *Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi*. Selittävästä työaikamuuttujista vain työn tempoa mittaavat muuttujat ovat yhteydessä selitettävään muuttujaan. Kiiremuuttujan jakauma ($p=0,03$) sekä ylitöiden tekemiseen suhtautuminen ($p=0,000$) ovat tilastollisesti merkitsevästi jakautuneet selitettävän muuttujan suhteen. Myös molemmat perhetilannetta mittaavat muuttujat (lapset $p=0,001$ ja puoliso $p=0,000$) ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen siitä, että työhön on vaikea keskittyä kotiasioiden vuoksi. Taustamuuttujista sosioekonominen asema ($p=0,022$) ja ikä ($p=0,022$) ovat tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 6. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan.

		Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita				X ² -testin p-arvo
		Ei juurikaan tai lainkaan ristiriitaa	Jonkin verran tai paljon ristiriitaa	Yhteensä (n)		
Työn kesto						
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	70%	30%	284	0,000	
	30–39h	71%	29%	2161		
	40h tai enemmän	61%	39%	1349		
Työn ajoitus						
Työaikamuoto	Päivätyö	69%	32%	2682	0,000	
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	71%	29%	366		
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	72%	28%	323		
	Muu työaikamuoto	51%	49%	423		
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä	60%	40%	660	0,000	
	Ei tee viikonlopputöitä	69%	31%	3082		
Työn tempo						
Kiire ja kireät aikataulut työssä	Ei	79%	21%	1811	0,000	
	Kyllä	56%	43%	1983		
Joutuu tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	31%	69%	582	0,000	
	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	73%	27%	3026		
Työajan autonomia						
Voiko vaikuttaa työaikoihin	Jonkin verran tai ei lainkaan	68%	32%	2252	0,065	
	paljon tai melko paljon	65%	35%	1534		
Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	60%	40%	629	0,000	
	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	69%	31%	3047		
Perhemuuttajat						
Asuuko taloudessa lapsia	Taloudessa asuu lapsia	64%	36%	1954	0,000	
	Ei asu lapsia	71%	30%	1840		
Onko puolisoa	Ei puolisoa	63%	37%	230	0,133	
	On puoliso	67%	33%	3563		
Taustamuuttajat						
Sukuoli	Nainen	65%	35%	2005	0,001	
	Mies	70%	30%	1789		
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö	65%	35%	1233	0,000	
	Työntekijä	74%	26%	993		
Ikä	16–34v.	64%	36%	826	0,000	
	35–49v.	64%	36%	1584		
	50–65v.	73%	28%	1384		

Taulukko 7. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (a): Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni, niin paljon kuin haluaisin.

		Perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön, niin paljon kuin haluaisin			
		Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	Yhteensä	χ ² -testin p-arvo
Työn kesto					
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	96%	4%	281	0,025
	30–39h	98%	2%	2157	
	40h tai enemmän	97%	3%	1348	
Työn ajoitus					
Työaikamuoto	Päivätyö	97%	3%	2672	0,210
	Säännöllinen iltai- tai yötyö tai vuorotyö*	98%	2%	693	
	Muu työaikamuoto	97%	3%	421	
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä	97%	3%	661	0,961
	Ei tee viikonlopputöitä	97%	3%	3072	
Työn tempo					
Kiire ja kireät aikataulut työssä	Ei	98%	2%	1812	0,151
	Kyllä	97%	3%	1974	
Joutuu tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	96%	4%	580	0,005
	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	98%	2%	3018	
Työajan autonomia					
Voiko vaikuttaa työaikoihin	Jonkin verran tai ei lainkaan paljon tai melko paljon	98%	2%	2247	0,008
		97%	3%	1530	
Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	98%	2%	633	0,374
	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	97%	3%	3037	
Perhemuuttajat					
Asuuko taloudessa lapsia	Taloudessa asuu lapsia	96%	4%	1839	0,000
	Ei asu lapsia	99%	1%	1947	
Onko puolisoa	Ei puolisoa	96%	4%	228	0,067
	On puoliso	98%	2%	3557	
Taustamuuttajat					
Suku puoli	Nainen	97%	3%	1999	0,372
	Mies	98%	2%	1787	
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö	97%	3%	2758	0,207
	Työntekijä	98%	2%	991	
Ikä	16–34v.	97%	3%	820	0,000
	35–49v.	96%	4%	1579	
	50–65v.	99%	1%	1387	

*Tähän luokkaan yhdistetty luokat säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö sekä säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö, sillä luokkien vastaajamäärät yksittäin olisivat jääneet liian alhaisiksi. Muissa analyyseissä työaikamuotoa käsitellään neliluokkaisena muuttujana.

Taulukko 8. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (b): Minun on vaikea keskittyä töihin kotiasioiden vuoksi.

		Vaikea keskittyä töihin kotiasioiden vuoksi			
		Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	Yhteensä	χ^2 -testin p-arvo
Työn kesto					
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	91%	9%	284	0,057
	30–39h	94%	6%	2170	
	40h tai enemmän	94%	6%	1358	
Työn ajoitus					
Työaikamuoto	Päivätyö	94%	6%	2688	0,591
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	94%	6%	371	
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	94%	7%	325	
	Muu työaikamuoto	93%	7%	428	
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä	94%	6%	667	0,771
	Ei tee viikonlopputöitä	94%	6%	3092	
Työn tempo					
Kiire ja kireät aikataulut työssä	Ei	95%	5%	1823	0,031
	Kyllä	93%	7%	1989	
Joutuu tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	91%	9%	582	0,000
	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	95%	5%	3039	
Työajan autonomia					
Kuinka paljon voi vaikuttaa työaikoihin	Jonkin verran tai ei lainkaan	94%	6%	2266	0,864
	paljon tai melko paljon	94%	6%	1537	
Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	93%	7%	631	0,259
	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	94%	6%	3061	
Perhemuuttajat					
Asuuko taloudessa lapsia	Taloudessa asuu lapsia	93%	7%	1964	0,001
	Ei asu lapsia	95%	5%	1848	
Onko puolisoa	Ei puolisoa	86%	14%	233	0,000
	On puoliso	94%	6%	3578	
Taustamuuttajat					
Sukupuoli	Nainen	93%	7%	2011	0,115
	Mies	95%	5%	1801	
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö	94%	6%	1004	0,022
	Työntekijä	92%	8%	2771	
Ikä	16–34v.	93%	7%	831	0,022
	35–49v.	93%	7%	1591	
	50–65v.	95%	5%	1390	

Taulukoissa 9 ja 10 on esitetty selittävien muuttujien ristiintaulukoinnit työn ja perhe-elämän välisen rikastavuuden mukaan. Taulukosta 9 nähdään selittävien muuttujien jakaumat suhteessa siihen, miten työn koetaan rikastavan perhe-elämää. Työaikoihin vaikuttaminen on jakautunut tilastollisesti merkitsevästi selitettävän muuttujan luokkiin ($p=0,005$). Lisäksi viikonloppuisin työskentely on juuri ja juuri tilastollisesti merkitsevä ($p=0,049$). Taustamuuttujista sukupuoli ($p=0,037$) ja sosioekonominen asema ($p=0,000$) ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä selitettävään muuttujaan. Perhemuuttujista puoliso ($p=0,048$) on juuri tilastollisen merkitsevyyden rajoissa.

Taulukossa 10 on ristiintaulukoituna selitettävien muuttujien jakaumat suhteessa muuttujaan, joka mittaa miten perhe-elämä rikastaa työtä. Työn kesto ($p=0,000$) ja työn tempoa mittaavat molemmat muuttujat (kiiremuuttujan $p=0,005$ ja ylityömuuttujan $p=0,002$) ovat tilastollisesti merkitsevästi jakautuneet selitettävän muuttujan mukaan. Taustamuuttujista sukupuoli ($p=0,000$) ja sosioekonominen asema ($p=0,014$) ovat yhteydessä selitettävään muuttujaan.

Seuraavaksi arvioin, miten edellä kuvatut muuttujien väliset yhteydet kehittyvät, kun ne yhdistetään yhteen analyysimalliin monimuuttujamenetelmän avulla. Taulukossa 11 on nähtävissä selittävien muuttujien väliset korrelaatiokertoimet Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa käyttäen sekä niiden merkitsevyydet. Logistisen regressioanalyysin ehtona on, että selittävät muuttujat eivät korreloi liikaa keskenään. Analyysini selittävät muuttujat täyttävät tämän ehdon, sillä korrelaatiokertoimet jäävät kaikkien muuttujien välillä alle 0,5:een. Nuorimman lapsen ikä korreloi kuitenkin kohtalaisen voimakkaasti vastaajan iän kanssa. Lisäksi sukupuoli ja viikkotyötuntimäärä sekä työaikamuoto, joka on korrelaatioiden testausta varten koodattu kaksiluokkaiseksi muuttujaksi, ja viikonloppuisin työskentely korreloivat keskenään jonkin verran.

Taulukko 9. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen: Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.

		Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä			
		Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	Pitää paljon tai jonkin verran paikkansa	Yhteensä	χ^2 -testin p-arvo
Työn kesto					
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	6%	94%	281	0,823
	30–39h	6%	94%	2164	
	40h tai enemmän	6%	94%	1350	
Työn ajoitus					
Työaikamuoto	Päivätyö	6%	94%	2676	0,590
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	6%	94%	396	
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	7%	93%	326	
	Muu työaikamuoto	6%	94%	424	
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä	5%	95%	663	0,049
	Ei tee viikonlopputöitä	7%	93%	3079	
Työn tempo					
Kiire ja kireät aikataulut työssä	Ei	6%	94%	1815	0,506
	Kyllä	6%	94%	1980	
Joutuu tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	5%	95%	580	0,535
	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	6%	94%	3021	
Työajan autonomia					
Voiko vaikuttaa työaikoihin	Jonkin verran tai ei lainkaan paljon tai melko paljon	4%	96%	2248	0,005
		7%	93%	1538	
Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	7%	93%	628	0,080
	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	5%	95%	3049	
Perhemuuttajat					
Asuuko taloudessa lapsia	Taloudessa asuu lapsia	5%	95%	1959	0,361
	Ei asu lapsia	6%	94%	1836	
Onko puolisoa	Ei puolisoa	9%	91%	228	0,048
	On puoliso	6%	94%	3566	
Taustamuuttajat					
Sukuupuoli	Nainen	5%	95%	2001	0,037
	Mies	7%	93%	1794	
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö	5%	95%	2763	0,000
	Työntekijä	9%	91%	995	
Ikä	16–34v.	5%	95%	828	0,092
	35–49v.	5%	95%	1589	
	50–65v.	7%	93%	1378	

Taulukko 10. Selittävien muuttujien jakaumat suhteessa työstä perheeseen suuntautuvaan rikastavuuteen: Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä.

		Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä			
		Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	Pitää jonkin verran tai täysin paikkansa	Yhteensä	X ² -testin p-arvo
Työn kesto					
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	16%	84%	100	0,000
	30–39h	21%	79%	1023	
	40h tai enemmän	29%	71%	691	
Työn ajoitus					
Työaikamuoto	Päivätyö	24%	76%	1272	0,975
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	23%	77%	175	
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	24%	76%	170	
	Muu työaikamuoto	22%	78%	197	
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä	21%	79%	350	0,257
	Ei tee viikonlopputöitä	24%	76%	1437	
Työn tempo					
Kiire ja kireät aikataulut työssä	Ei	21%	80%	820	0,005
	Kyllä	26%	74%	994	
Joutuu tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	30%	70%	308	0,002
	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	22%	78%	1412	
Työajan autonomia					
Kuinka paljon voi vaikuttaa työaikoihin	Jonkin verran tai ei lainkaan	24%	76%	1024	0,444
	paljon tai melko paljon	23%	77%	786	
Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa	27%	73%	283	0,090
	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	23%	77%	1485	
Perhemuuttajat					
Onko puolisoa	Ei puolisoa	19%	81%	216	0,088
	On puoliso	24%	76%	1597	
Lapsen ikä	0–2v.	25%	75%	359	0,551
	3v. ja yli	23%	77%	1455	
Taustamuuttajat					
Sukuoli	Nainen	20%	80%	912	0,000
	Mies	28%	72%	902	
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö	22%	78%	1346	0,014
	Työntekijä	28%	72%	448	
Ikä	16–34v.	23%	77%	377	0,725
	35–49v.	23%	77%	1199	
	50–65v.	26%	74%	238	

Taulukko 11. Muuttujien väliset korrelaatiot (Spearman) ja niiden merkitsevyystasot.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Sukupuoli		-,03	,08***	,16***	,30***	,02	-,35***	,03*	,02	,07***	-,08***	,12***	,10***
2. Asuuko taloudessa lapsia			,11***	-	,06**	-,23***	,06***	-,01	,05**	,03	-,05**	-,05**	-,04*
3. Onko puolisoa?				,11***	,003	-,07***	,001	,005	,03	,04*	-,002	,01	-,003
4. Nuorimman lapsen ikä					,05*	,45***	-,05*	-,03	,02	-,005	,02	,04	-,001
5. Sosioekonominen asema						-,002	-,24***	-,12***	-,002	,05**	-,14***	-,16***	-,05**
6. Ikä							-,03	-,10***	-,05*	-,05**	,02	,06***	,05**
7. Työtuntien määrä viikossa								-,06***	-,003	,06***	-,11***	-,05**	-,05**
8. Työaikaamuoto ¹									,38***	,03	,01	,12***	,18***
9. Työskentely viikonloppuna										,03*	-,07***	,05**	,13***
10. Kiire ja kireät aikataulut työssä											-,25***	,06***	,11***
11. Joutuuko tekemään ylityötä enemmän kuin haluaisi												,007	,09***
12. Voiko vaikuttaa työaikoihin													,29***
13. Voiko käyttää riittävästi työaikajoustoja													

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

¹ Työaikaamuoto on korrelaatioiden testausta varten koodattu kaksiluokkaiseksi (1=päivätyö, 2=muut työaikaamuodot)

5 Tulokset

5.1 Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita

Taulukosta 12 nähdään työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mallintavan logistisen regressioanalyysin tulokset. Taulukosta tulkitaan analyysissa määritetyt vetosuhteet (odds ratio, OR), jotka kertovat sen, onko tarkasteltavan tekijän luokka ristiriidan kokemisen vetosuhdetta kasvattava vai vähentävä (Jokivuori & Hietala 2007, 63; Rita ym. 2008) suhteessa vertailuryhmäksi valittuun luokkaan. Vertailuluokat on merkitty taulukkoon kunkin muuttujan kohdalle. Kun vetosuhte on yli yhden kyseessä olevan muuttujan arvon kasvaessa myös veto kasvaa (esimerkiksi taulukon 12 analyysissa veto ristiriidan kokemiseen kasvaa) ja kun vetosuhte on alle yhden, muuttujan arvon kasvaessa veto (ristiriidan kokemiseen) pienenee (Jokivuori & Hietala 2007, 72; Rita ym. 2008). Sarakkeesta B nähdään, onko muuttujalla negatiivinen vai positiivinen yhteys mitattavaan ilmiöön (Jokivuori & Hietala 2007, 70–71). Lisäksi taulukossa on nähtävissä tilastollinen merkitsevyystaso kullekin muuttujan luokalle suhteessa vertailuryhmään.

Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan logistisen regressiomallin tulokset ovat pääosin samanlaiset, kuin ristiintaulukoinnin perusteella voitiin olettaa. Työajan kestoa tarkastellaan siten, että osa-aikatyötä eli työskentelyä 10–30 tuntia viikossa sekä pitkää työaikaa eli työskentelyä 40 tuntia viikossa tai enemmän verrataan työskentelyyn keskimääräisenä pidettyyn työaikaan eli työskentelyyn 30–39 tuntia viikossa. Taulukosta 12 nähdään, että suurta viikkotyötuntimäärää (40+h) tekevät kokevat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (vetosuhte=1,5, $p=0,000$) kuin ne, jotka työskentelevät 30–39 tuntia viikossa. Osa-aikatyö (työskentely 10–30h viikossa) ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ristiriidan kokemiseen. Tämä poikkeaa aiemmasta tutkimuksesta, sillä osa-aikatyö on usein yhdistetty lisääntyneisiin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin. Työn kestoon liittyvät tulokset vastaavat oletettua siltä osin, että pitkä työaika ennustaa lisääntyneitä ristiriitoja.

Taulukko 12. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita. Binääri-logistinen regressioanalyysi.

(0=Ei juurikaan tai lainkaan ristiriitaa, 1=Paljon tai jonkin verran ristiriitaa)

		B	Sig	Vetosuhde (OR)
Työn kesto				
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	,09	,571	1,1
	30–39h (referenssi)		,000	
	40h tai enemmän	,43	,000	1,5
Työn ajoitus				
Työaikamuoto	Päivätyö (referenssi)		,000	
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	-,14	,348	,87
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	-,15	,353	,86
	Muu työaikamuoto	,62	,000	1,9
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä (ref. ei tee viikonlopputöitä)	,24	,030	1,3
Työn tempo				
Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat rasitusta työssä	Kyllä (Ei ref.)	,80	,000	2,2
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (ref. ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)	1,4	,000	4,0
Työajan autonomia				
Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne?	Jonkin verran tai ei lainkaan (ref. paljon tai melko paljon)	-,19	,030	,83
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi?	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa (ref. pitää täysin tai jokseenkin paikkansa)	,24	,027	1,3
Perhemuuttajat				
Asuuko taloudessanne lapsia?	Taloudessa asuu lapsia (ref. Ei lapsia)	,24	,006	1,3
Onko puolisoa?	On puoliso (ref. Ei puolisoa)	-,09	,588	,92
Taustamuuttajat				
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	,22	,015	1,2
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö (ref. työntekijä)	,23	,025	1,3
Ikä	16–34v.	,17	,122	1,2
	35–49v. (referenssi)		,006	
	50–65v.	-,18	,071	,84
Vakiotermi		-1,9	,000	,15
N= 3430, df=16, X ² =547, p-arvo 0,000, Nagelkerke R ² = 20%				

Työaikamuodoista tilastollisesti merkitsevä (p=0,000) on ainoastaan *muu työaikamuoto*. Muun työaikamuodon valinneet vastaajat kokevat päivätyötä tekeviä enemmän (vetosuhte=1,9) työstä

perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Muuta työaikaan tekevästä suurin osa on toimihenkilöitä, työskentelee yksityisellä sektorilla, ja heillä on keski- tai korkea-asteen koulutus. Muuta työaikaan tekevien ryhmässä on esimerkiksi asiantuntijatyötä tekeviä, joilla on kokonaistyöaika. Viidennessä muuta työaikaan tekevästä tekee periodi- tai jaksotyötä, jossa päivittäiset tai viikoittaiset työajat voivat ylittää laissa säädetyn enimmäistuntimäärän, mutta työtuntien lukumäärä tasoitetaan pidemmällä aikavälillä (Tilastokeskus, 2018e). Ilta-, yö- ja vuorotyötä tekevien kohdalla ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa ristiriidan kokemisessa päivätyötä tekeviin verrattuna.

Työn ajoitusta tarkastellaan lisäksi viikonloppuisin työskentelyn kautta. Taulukosta 12 nähdään, että viikonloppuisin työskentelevät kokevat useammin (vetosuhde=1,3, $p=0,030$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa, kuin ne, jotka eivät työskentele viikonloppuisin. Näin ollen työn ajoituksen suhteen näyttää siltä, että vuorokauden ajalla ei näyttäisi olevan yhteyttä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen, mutta viikonloppuisin työskentely sen sijaan on merkitsevä tekijä. Tulos vastaa odotettua viikonlopputöiden osalta, mutta vain osin työaikamuodon suhteen.

Kiireen ja kireiden aikataulujen aiheuttama haittaava rasitus työssä on yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Vastaajat, joiden työssä esiintyy kiirettä ja kireitä aikatauluja kokevat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (vetosuhde=2,2, $p=0,000$), kuin ne, jotka eivät koe kiireen aiheuttavan rasitusta. Vastaajat, jotka joutuvat tekemään ylitöitä enemmän kuin haluaisivat, kokevat myös useammin (vetosuhde=4,0, $p=0,000$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa, kuin he, jotka eivät joudu tekemään mielestään liikaa ylitöitä. Ylitöitä tehtäessä työtuntien määrä lisääntyy ja mikäli ylitöiden määrään ei voi itse vaikuttaa, myös työajan autonomia heikkenee. Työn tempoa mittaavista muuttujista molemmat selittävät siis työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemusta eli tulos vastaa odotettua.

Palkansaajat, jotka voivat vaikuttaa työaikoihinsa vain jonkin verran tai eivät lainkaan, kokevat yllättäen vähemmän (vetosuhde=0,83, $p=0,030$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin ne vastaajat, jotka voivat vaikuttaa työaikoihinsa enemmän. Tulos on päinvastainen kuin odotin, tosin vetosuhde ei ole kovin voimakas. Tämä muuttuja ei myöskään ristiintaulukoinnin mukaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Työajan joustojen yhteys mitattavaan ristiriidan suuntaan on odotettu, sillä vastaajat, jotka eivät voi käyttää mielestään riittävästi työaikajoustoja, kokevat enemmän (vetosuhde=1,3, $p=0,027$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa, kuin ne, jotka voivat käyttää joustoja mielestään riittävästi.

Perhetilannetta tutkivat muuttajat kertovat, että vastaajat, joiden taloudessa asuu pysyvästi tai osan aikaa lapsia, kokevat enemmän (vetosuhde=1,3, $p=0,006$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin ne, joiden taloudessa ei asu lapsia. Sillä, onko vastaajalla puolisoa, ei kuitenkaan näytä olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ristiriidan kokemiseen.

Taustamuuttujista sukupuoli on yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen siten, että naiset kokevat ristiriitaa miehiä enemmän (vetosuhde =1,2, $p=0,015$). Eri maiden tutkimuksissa naisilla on yleensä miehiä enemmän hankaluuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää (Tammelin & Mustosmäki 2017, 117; Perrone-McGovern ym. 2014, 26), mutta useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että suomalaiset miehet ja naiset kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia yhtä usein (Tammelin & Mustosmäki 2017, 117). Sosioekonomista asemaa tarkasteltaessa nähdään, että toimihenkilöt kokevat työntekijöihin verrattuna hieman enemmän (vetosuhde =1,2, $p=0,025$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Ikä ei ole mallin mukaan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen, vaikka ristiintaulukoinnin perusteella ikä näytti jakautuvan tilastollisesti erittäin merkitsevästi selitettävän muuttujan luokkiin.

Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuvaavan mallin (taulukko 12) Hosmer & Lemeshown testin arvoksi saatiin 0,60 eli testi ei ole merkitsevä, jolloin malli ja aineisto ovat yhteensopivat. Mallin näennäisselityksaste on 20 prosenttia ja khiin neliö -testin tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,000$), joten malli on toimiva.

5.2 Perheestä työhön suuntautuva ristiriita

Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mitataan kahdella eri mittarilla. Taulukossa 13 on esitetty logistinen regressioanalyysi, jonka selitettävä muuttuja on *Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni niin paljon kuin haluaisin*. Kuten oletettiin, osa-aikatyötä tekevät (10–30h/ viikko) kokevat useammin (vetosuhde=3,3, $p=0,001$, taulukko 13), että perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön kuin 30–39 tuntia viikossa työskentelevät. Myös pitkä viikkotyöaika (40+h/viikko) tekevät kokevat keskipitkää työaika tekeviä enemmän, että perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön (vetosuhde=1,7, $p=0,042$). Myös tämä tulos vastaa odotettua.

Taulukko 13. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita (a): Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni, niin paljon kuin haluaisin. Binääri-logistinen regressioanalyysi.

(0=En pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa, 1=Pitää jokseenkin tai täysin paikkansa)

		B	Sig	Vetosuhde (OR)
Työn kesto				
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	1,2	,001	3,3
	30–39h (referenssi)		,002	
	40h tai enemmän	,54	,042	1,7
Työn ajoitus				
Työaikamuoto	Päivätyö (referenssi)		,403	
	Säännöllinen ilta- tai yötyö tai vuorotyö*	-,50	,191	,61
	Muu työaikamuoto	-,20	,590	,82
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä (ref. ei tee viikonlopputöitä)	,00	,993	1,0
Työn tempo				
Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat haittaavaa räsitystä työssä	Kyllä (En ref.)	,37	,125	1,4
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (ref. en pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)	,38	,159	1,5
Työajan autonomia				
Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne?	Jonkin verran tai en lainkaan (ref. paljon tai melko paljon)	-,32	,172	,72
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi?	En pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa (ref. pitää täysin tai jokseenkin paikkansa)	-,15	,663	,86
Perhemuuttajat				
Asuuko taloudessanne lapsia?	Taloudessa asuu lapsia (ref. En lapsia)	1,2	,000	3,3
Onko puolisoa?	On puoliso (ref. en puolisoa)	-,46	,202	,63
Taustamuuttajat				
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	,31	,231	1,4
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö (ref. työntekijä)	-,00	,986	1,0
Ikä	16–34v.	,09	,739	1,1
	35–49v. (referenssi)		,125	
	50–65v.	-,58	,070	,56
Vakioterminä		-4,4	,000	,01
N=3421, df=15, X ² =65, p-arvo 0,000, Nagelkerke R ² = 9%				

*Tähän luokkaan yhdistetty luokat *säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö* sekä *säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö*, sillä luokkien vastaajamäärät yksittäin olisivat jääneet liian alhaisiksi. Muissa analyyseissä työaikamuotoa käsitellään neliluokkaisena muuttujana.

Kuten oletettiin, osa-aikatyötä tekevät (10–30h/ viikko) kokevat useammin (vetosuhde=3,3, $p=0,001$, taulukko 13), että perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön kuin 30–39 tuntia viikossa työskentelevät. Myös pitkää viikkotyöaika (40+h/viikko) tekevät kokevat keskipitkää työaika tekeviä enemmän, että perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön (vetosuhde=1,7, $p=0,042$). Myös tämä tulos vastaa odotettua.

Muut työajan ulottuvuutta mittaavat selittävät tekijät eivät kuitenkaan ole tässä mallissa yhteydessä kokemukseen siitä, että perheen kanssa vietetty aika estää panostamasta työhön. Oletuksena oli, että ainakin ylitöiden liiallinen määrä lisää ja mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin vähentäisi perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Nämä muuttujat näyttävät myös ristiintaulukoinnin perusteella olevan yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Vastaajat, joilla on lapsia kokevat perheen kanssa vietetyn ajan estävän heitä panostamasta työhönsä useammin (vetosuhde=3,3, $p=0,000$) kuin lapsettomat vastaajat. Sillä, onko vastaajalla puolisoa, ei ole yhteyttä kokemukseen siitä, että perheen kanssa vietetty aika estää työhön panostamista. Myöskään taustamuuttujat (sukupuoli, sosioekonominen asema tai ikä) eivät tuota eroa vastaajien välille, vaikka ikä oli ristiintaulukoinnin perusteella tilastollisesti merkitsevä.

Taulukossa 13 esitetyn mallin Hosmer & Lemeshown testin arvoksi saatiin 0,32 eli malli ja aineisto ovat yhteensopivat. Nagelkerke R square -näennäisselitysaste on 9 prosenttia. Khiin neliö -testin perusteella malli on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,000$).

Taulukossa 14 on toinen perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mallintava logistinen regressioanalyysi, jonka selitettävä muuttuja on *Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi*. Taulukosta 14 nähdään, että 10–30 tuntia viikossa työskentelevät vastaajat kokevat kotiasioiden vaikeuttavan työhön keskittymistä useammin (vetosuhde=1,8, $p=0,015$) kuin ne, jotka työskentelivät 30–39 tuntia viikossa. Poiketen oletetusta ja edellisen analyysin tuloksesta pitkä työaika ei tässä mallissa ennustanut perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Vastaajat, jotka tekevät enemmän ylitöitä kuin haluaisivat, kokivat kotiasioiden vaikeuttavan työhön keskittymistä enemmän (vetosuhde=1,9, $p=0,001$) kuin ne vastaajat, jotka kokivat, ettei ylitöitä ole liikaa. Tämä vastaa oletettua ja ristiintaulukoinnin tulosta. Tosin ristiintaulukoinnin mukaan myös kiireen kokemusten työssä olisi voinut olettaa olevan yhteydessä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Työajan ulottuvuutta mittaavista muuttujista siis vain ylitöiden tekeminen

ja viikkotyötuntimäärä ovat tässä analyysissä yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Tästä johtuu todennäköisesti myös mallin alhainen selityssaste.

Taulukko 14. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita (b): Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi. Binääri-logistinen regressioanalyysi.

(0=Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa, 1=Pitää jokseenkin tai täysin paikkansa)

		B	Sig	Vetosuhde (OR)
Työn kesto				
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	,61	,015	1,8
	30–39h (referenssi)		,050	
	40h tai enemmän	,05	,796	1,0
Työn ajoitus				
Työaikamuoto	Päivätyö (referenssi)		,739	
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	,01	,969	1,0
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	,26	,337	1,3
	Muu työaikamuoto	,16	,499	1,2
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä (ref. ei tee viikonlopputöitä)	-,30	,160	,74
Työn tempo				
Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat haittaavaa räsitystä työssä	Kyllä (Ei ref.)	,15	,336	1,2
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (ref. ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)	,62	,001	1,9
Työajan autonomia				
Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne?	Jonkin verran tai ei lainkaan (ref. paljon tai melko paljon)	-,07	,659	,93
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi?	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa (ref. pitää täysin tai jokseenkin paikkansa)	,05	,819	1,0
Perhemuuttajat				
Asuuko taloudessanne lapsia?	Taloudessa asuu lapsia (ref. Ei lapsia)	,47	,004	1,6
Onko puolisoa?	On puoliso (ref. ei puolisoa)	-,99	,000	,37
Taustamuuttajat				
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	,22	,202	1,2
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö (ref. työntekijä)	-,45	,012	,64
Ikä	16–34v.	,10	,592	1,1
	35–49v. (referenssi)		,452	
	50–65v.	-,15	,408	,86
Vakiotermin		-2,1	,000	,12
N=3441, df=16, X ² =63, p-arvo 0,000, Nagelkerke R ² = 5%				

Molemmat perhemuuttajat ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen siitä, että työhön on vaikea keskittyä kotiasioiden vuoksi, mikä on linjassa ristiintaulukoinnin tuloksen kanssa. Vastaajat, joilla on lapsia, kokevat useammin (vetosuhte=1,6, $p=0,004$) perheen hankaloittavan työhön keskittymistä. Vastaajat, joilla on puoliso kokevat harvemmin, että perhe hankaloittaa työtä (vetosuhte=0,37, $p=0,000$), kuin vastaajat, jotka ovat yksinhuoltajia. Taustamuuttujista sukupuolella ja iällä ei näytä olevan merkitystä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Sosioekonomisella asemalla taas on tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p=0,012$) kokemukseen siitä, että kotiasiat hankaloittavat työhön keskittymistä. Työntekijät kokevat toimihenkilöitä useammin työn häiriintyvän kotiasioiden vuoksi (vetosuhte=0,64).

Taulukossa 14 esitetyn perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa esittävän mallin Hosmer & Lemeshown testin arvoksi saatiin 0,16 eli malli ja aineisto ovat yhteensopivat. Nagelkerke R square -näennäisselitysaste on 5%, joka on alhainen. Tämä tarkoittaa sitä, että malli selittää vain pientä osaa mitattavasta ilmiöstä. Khiin neliö -testin perusteella malli on kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,000$).

Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mallinnetaan tässä tutkimuksessa kahdella eri analyysillä, ja kuten taulukoista 13 ja 14 havaitaan, niiden tulokset eivät ole identtisiä. Tämä kertoo siitä, että muuttujien valinnalla ja kysymysten muotoilulla on olennainen merkitys ilmiön tutkimisessa.

5.3. Työn ja perhe-elämän välinen rikastavuus

Taulukossa 15 on logistinen regressioanalyysi, joka mallintaa vastaajan kokemusta siitä, missä määrin perhe-elämä rikastaa työtä. Taulukossa 15 nähdään, että työajan ulottuvuuksista mikään ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen siitä, että perhe rikastaisi työtä. Viikonloppuisin työskentely on kuitenkin lähellä tilastollista merkitsevyyttä, siten, että viikonloppuisin työskentely näyttäisi vähentävän rikastavuuden kokemusta. Tilastollisesti merkitseviä selittäviä tekijöitä ovat ainoastaan puoliso ja sosioekonominen asema. Jos vastaajalla on puoliso, hän kokee kumppanittomia vastaajia useammin (vetosuhte=1,9, $p=0,025$), että perhe tukee työtä. Toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin (vetosuhte=1,5, $p=0,026$), että perhe rikastaa työtä.

Taulukko 15. Perhe rikastaa työtä: Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä. Binääri-logistinen regressioanalyysi.

(0=pitää jonkin verran tai täysin paikkansa, 1=ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)

		B	Sig	Vetosuhde (OR)
Työn kesto				
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	-,15	,625	,86
	30–39h (referenssi)		,886	
	40h tai enemmän	-,01	,956	,99
Työn ajoitus				
Työaikamuoto	Päivätyö (referenssi)		,910	
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	,11	,686	1,1
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	-,04	,879	,96
	Muu työaikamuoto	,15	,571	1,2
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä (ref. ei tee viikonlopputöitä)	-,38	,062	,69
Työn tempo				
Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat haittaavaa räsitusta työssä	Kyllä (Ei ref.)	,08	,620	1,1
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (ref. ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)	,00	,994	1,0
Työajan autonomia				
Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne?	Jonkin verran tai ei lainkaan (ref. paljon tai melko paljon)	-,31	,077	,74
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi?	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa (ref. pitää täysin tai jokseenkin paikkansa)	-,16	,432	,86
Perhemuuttajat				
Asuuko taloudessanne lapsia?	Taloudessa asuu lapsia (ref. Ei lapsia)	,11	,514	1,1
Onko puolisoa?	On puoliso (ref. ei puolisoa)	,62	,025	1,9
Taustamuuttajat				
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	,30	,090	1,3
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö (ref. työntekijä)	,40	,026	1,5
Ikä	16–34v.	-,01	,967	,99
	35–49v. (referenssi)		,438	
	50–65v.	-,22	,248	,81
Vakiotermi		2,1	,000	8,6
N=3424, df=16, X ² =31, p-arvo 0,01, Nagelkerke R ² =3%				

Tulokset poikkeavat siitä, mitä odotettiin, sillä oletuksena oli, että ainakin työajan autonomia lisäisi rikastavuuden kokemuksia, kun taas pitkän viikkotyöajan, ylitöiden liiallisen määrän ja epätyypillisten työaikojen odotettiin vähentävän kokemusta rikastavuudesta. Työaikoihin vaikuttaminen oli myös ristiintaulukoinnin mukaan tilastollisesti merkitsevä ja työaikajousten mahdollisuudet lähellä tilastollista merkitsevyyttä. Myös sukupuolen olisi voinut ristiintaulukoinnin perusteella olettaa olevan yhteydessä rikastavuuden kokemuksiin. Muodostetun mallin Hosmer & Lemeshown testin arvoksi saatiin 0,87 eli malli ja aineisto ovat yhteensopivat. Kuten jo tilastollisesti merkitsevien selittävien muuttujien vähäisestä määrästä voidaan päätellä, Nagelkerke R square -näennäisselityksaste on alhainen, vain 3 prosenttia. Khiin neliö -testin perusteella malli on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$).

Taulukossa 16 on esitetty regressioanalyysin tulos, jossa kuvataan selittävien tekijöiden yhteyttä kokemukseen siitä, rikastaako työ perhe-elämää. Poiketen muista tutkielman analyysistä, tämä malli kuvaa vain niitä perheitä, joissa on lapsia. Taulukosta 16 käy ilmi, että odotusten mukaisesti pitkää viikkotyöaikaa tekevät vastaajat kokevat keskipituista työviikkoa tekeviä harvemmin (vetosuhde=0,8, $p=0,048$), että työ rikastaa perhe-elämää. Työn tempo mittaavat muuttujat ovat molemmat negatiivisesti yhteydessä kokemukseen siitä, että työssäkäynti auttaa jaksamaan lasten kanssa. Jos kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat rasitusta työssä, koetaan työn myös tukevan perhe-elämää harvemmin (vetosuhde=0,8, $p=0,04$). Vastaajat, jotka joutuvat tekemään ylitöitä enemmän kuin haluaisivat, kokevat harvemmin (vetosuhde=0,7, $p=0,02$), että työ auttaa jaksamaan lasten kanssa. Nämä tulokset vastaavat odotettua. Yllättävää on kuitenkin se, että tässäkin analyysissä työajan autonomia ei näytä ennustavan rikastavuuden kokemusta. Jos vastaajalla on puoliso, kokee hän kumppanittomia vastaajia harvemmin (vetosuhde=0,7, $p=0,043$), että työssäkäynti auttaa jaksamaan lasten kanssa. Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä yksinhuoltajilla on perheen ainoana aikuisina kannettavanaan kaikki vastuu perheestä, joten on mahdollista, että he kaipaavat myös enemmän vastapainoa, jota työ näyttäisi tämän tuloksen perusteella tuovan.

Taustamuuttujista vain sukupuoli on yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan rikastavuuteen, vaikka ristiintaulukoinnin perusteella myös sosioekonominen asema näytti olevan yhteydessä rikastavuuden kokemuksiin. Naiset kokevat miehiä useammin (vetosuhde=1,5, $p=0,008$), että työ auttaa jaksamaan lasten kanssa. Muodostetun mallin (taulukko 16) Hosmer & Lemeshown testin arvoksi saatiin 0,158 eli malli ja aineisto ovat yhteensopivat. Nagelkerke R

square -näennäisselitysaste on 4 prosenttia, joka on alhainen. Khiin neliö -testin perusteella malli on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p=0,000).

Taulukko 16. Työ rikastaa perhe-elämää. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä. Binääri-logistinen regressioanalyysi.

(0=pitää jonkin verran tai täysin paikkansa, 1=e ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)

		B	Sig	Vetosuhde (OR)
Työn kesto				
Työtuntien määrä viikossa	10–30h	,15	,617	1,2
	30–39h (referenssi)		,102	
	40h tai enemmän	-,27	,048	,76
Työn ajoitus				
Työaikamuoto	Päivätyö (referenssi)		,586	
	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	-,23	,289	,80
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	-,20	,393	,82
	Muu työaikamuoto	,08	,691	1,1
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputöitä (ref. ei tee viikonlopputöitä)	,27	,103	1,3
Työn tempo				
Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat haittaavaa rasiusta työssä	Kyllä (Ei ref.)	-,26	,041	,77
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (ref. ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)	-,38	,018	,69
Työajan autonomia				
Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne?	Jonkin verran tai ei lainkaan (ref. paljon tai melko paljon)	-,02	,857	,98
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi?	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa (ref. pitää täysin tai jokseenkin paikkansa)	-,15	,384	,86
Perhemuuttajat				
Onko puolisoa?	On puoliso (ref. ei puolisoa)	-,42	,043	,66
Nuorimman lapsen ikä	0–2v. (ref. 3v. ja yli)	,04	,799	1,0
Taustamuuttajat				
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	,38	,008	1,5
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö (ref. työntekijä)	,03	,835	1,0
Ikä	16–34v.	-,00	,977	1,0
	35–49v. (referenssi)		,464	
	50–65v.	-,22	,218	,81
Vakiotermi		1,8	,000	5,8
N=1637, df=16, X ² =45, p-arvo 0,000, Nagelkerke R ² = 4%				

Edellä olen esitellyt viisi analyysia, jotka mallintavat työajan ulottuvuuksien yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä työn ja perheen väliseen rikastavuuteen. Seuraavassa luvussa peilaan saamiani tuloksia aiempaan tutkimukseen sekä rajan hallinnan teoriaan. Lisäksi pohdin tulosten suhdetta työpolitiikkaan ja arvioin tutkimukseni rajoituksia sekä annan muutamia jatkotutkimusehdotuksia.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa olen tutkinut työajan ulottuvuuksien yhteyttä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin ja rikastavuuteen. Työn ajallisen joustavuuden lisääntyminen ja työaikojen monimuotoistuminen ovat lisänneet työn ja perheen integroitumista toisiinsa niin ajallisesti kuin fyysisestikin (Schiemann & Young 2015, 743), minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus suhteessa työajan ulottuvuuksiin on tärkeää. Suomalaisista perheellisistä palkansaajista kolmannes kokee paljon tai jonkin verran työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa koetaan selkeästi vähemmän, sillä kuusi prosenttia palkansaajista kokee kotiasioiden hankaloittavan työhön keskittymistä ja vain kolme prosenttia kokee, että perheen kanssa vietetty aika estää panostamista työhön. Suomalaisista perheellisistä palkansaajista kolme neljästä kokee työssäkäynnin rikastavan perhe-elämää ja lähes kaikki arvioivat perhe-elämän rikastavan työtä.

6.1 Tulosten suhde aiempaan tutkimukseen

Taulukossa 17 on yhteenveto tämän tutkielman tuloksista. Taulukossa esitetään tiivistettynä, mitkä tekijät selittävät suomalaisten palkansaajien kokemaa ristiriitaa ja rikastavuutta työn ja perheen välillä. Työn kesto on tämän tutkielman perusteella yhteydessä suomalaisten palkansaajien kokemukseen työn ja perheen välisestä ristiriidasta. Osa-aikatyö lisää perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemista, mutta ei työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemista. Osa-aikatyö ei ole yhteydessä työn ja perheen väliseen rikastavuuteen kummassakaan suunnassa. Pitkä viikkotyöaika puolestaan lisää työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemuksesta sekä heikentää jonkin verran työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta. Pitkä

työaika lisäsi myös perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemusta, mutta vain toisessa toteutetuista analyyseista.

Usein osa-aikatyötä esitetään ratkaisuksi helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyö saattaa tietyissä tilanteissa antaa enemmän aikaa perheelle, mutta osa-aikainen työ on kuitenkin usein ilta-, yö-, vuoro ja viikonlopputyöskentelyä, joka voi olla hankalasti sovitettavissa lapsiperheiden arkeen (Salmi ym. 2017, 186). Lisäksi osa-aikainen työ merkitsee alhaisempaa tulotasoa ja saman työmäärän tekemistä lyhyemmässä ajassa, joka aiheuttaa enemmän stressiä (em. 186). Stressi taas johtaa usein kodin ja perheen välisten rajojen psyykkiseen joustavuuteen, kun työssä koetut negatiiviset tunteet läikkyvät myös perheen alueelle.

Työn ajoitus on yhteydessä ainoastaan työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan, ja vain siten, että muuta työaikaa tekevät sekä viikonloppuisin työskentelevät kokevat useammin työn hankaloittavan perhe-elämää. Yö-, ilta- ja vuorotyö eivät siis tämän tutkimuksen perusteella heikennä tai paranna työn ja perheen välistä tasapainoa suomalaisilla palkansaajilla. Tämä tulos on mielenkiintoinen, sillä aiempi tutkimus työaikamuodon sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien suhteen on ristiriitaista. On todettu, että epätyypillisinä aikoina työskentely olisi negatiivisesti yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamiseen (Tammelin ym. 2015), mutta toisaalta on myös tutkimustuloksia, jotka haastavat käsityksen siitä, että epätyypilliset työajat olisivat vain kielteinen ilmiö, sillä joidenkin kohdalla epätyypilliset työajat eivät estä työn ja perhe-elämän onnistunutta yhteensovittamista (Wight ym. 2008, 267–268).

Ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyöt tarkoittavat yleensä sitä, että ainakin työn ja kodin väliset fyysiset rajat ovat selkeitä ja läpäisemättömiä, sillä näitä työn muotoja tehdään pääasiassa työpaikalla. Rajan hallinnan teorian mukaan rajojen selkeys ja vähäinen läpäistävyys helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista silloin, kun työn ja perheen elämänalueet eivät ole samankaltaisia keskenään (Clark 2000, 756–759). Epätyypillisten työaikojen on myös huomattu olevan yhteydessä moniin terveydellisiin haittoihin, esimerkiksi yötyön on todettu lisäävän rintasyövän ja vuorotyön sydän- ja verisuonitautien riskiä (Puttonen ym. 2010; Bonde ym. 2012). Saamani tulos on jokseenkin yllättävä, jonka vuoksi olisi mielekästä tutkia lisää epätyypillisten työaikojen yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen käyttämälläni aineistolla. On mahdollista, että saatu tulos olisi erilainen, jos malliin lisättäisiin vielä muita muuttujia tai tarkasteltaisiin muuttujien yhteisvaikutuksia. Esimerkiksi työajan pituuden interaktiovaikutuksen tarkastelu voisi olla mielekästä.

Työn tempo on saatujen tulosten perusteella yhteydessä niin työn ja perheen väliseen ristiriitaan kuin rikastavuuteenkin. Suomalaiset, joiden työssä esiintyy haittaavaa kiirettä, kokevat useammin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa sekä harvemmin työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta. Ylitöiden liiallinen määrä lisää voimakkaasti suomalaisten kokemusta työstä perheeseen suuntautuvasta ristiriidasta. Kun ylitöitä on liikaa, koetaan enemmän myös perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, mutta tämä tulos koskee vain toista perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mallintavaa analyysia. Kokemukset siitä, että työ rikastaa perhe-elämää ovat harvinaisempia niillä suomalaisilla, jotka joutuvat tekemään mielestään liikaa ylitöitä.

Rajan hallinnan teorian mukaisesti työn ja perheen väliset rajat voivat olla vahvoja tai heikkoja (Clark 2000, 756–759): Muun muassa teknologinen kehitys aiheuttaa työn ja perheen rajojen häilyvyyttä, joka ilmenee esimerkiksi työajan venymisenä ja töiden viemisenä kotiin (Tammelin & Mustosmäki 2017, 114–115; Mamia 2008, 43–44; Jones ym. 2012). Tämä tarkoittaa, että rajat sekoittuvat, ne ovat ajallisesti joustavia ja fyysisesti läpäistäviä (Clark 2000, 756–759). Erityisesti tietotyötä tekevien kohdalla onkin yleistä, että työpäivä venyy kotona korvauksetta tehtävän ylityön muodossa ja muuna kuin muodollisena työaikana. Kotoa käsin työskentelyn on todettu heikentävän työn ja perheen välistä tasapainoa. (Ojala ym. 2014, 80; Mamia 2008, 42–43.)

Työajan autonomiaan liittyvät tulokset ovat mielenkiintoisia. Heikot mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin yllättäen vähensivät kokemusta siitä, että työ hankaloittaa perhe-elämää. Tosin aineiston suuri vastaajamäärä voi vaikuttaa regressionanalyysissa saamaan tulokseen, sillä ristiintaulukoinnin perusteella vastaajaryhmien välinen ero on todellisuudessa melko pieni. Palkansaajan vähäiset mahdollisuudet käyttää työaikajoustoja kuitenkin lisäävät työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Joustavat työaikajärjestelyt ovatkin moniulotteinen ilmiö, sillä työn kesto ja ajoitus riippuvat paljolti työmäärästä ja työtahdista, jossa työntekijät tehtäviään suorittavat (Pedersen & Jeppesen, 2012, 351). Vaikka työntekijällä on teoriassa mahdollisuus työajan laajoihin joustoihin työn ja perheen yhteensovittamiseksi, työtehtävien luonne ja työmäärä eivät välttämättä jätä juuri varaa käyttää joustoja ja järjestää työaikaa toisin (em. 351). Työn joustavuus ei aina helpota työn ja perheen välillä tasapainoilua, vaan joustot saattavat jopa lisätä jännitteitä ja työhön käytettyä aikaa (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 166). Näin ollen työajan joustavuuksien ja työn keston yhteisvaikutuksen tarkastelu olisikin tärkeää. Laajat vaikutusmahdollisuudet työaikoihin koskevat usein erityisesti asiantuntijatyötä tekeviä ja korkeasti koulutettuja. Jonkinasteinen työajan joustavuus on välttämätöntä työn ja perheen välisen

rikastavuuden kannalta, mutta työn ja perheen välillä on silti oltava selkeät rajat, jotta joustojen haittapuolet eivät saa liikaa valtaa (Pedersen & Jeppesen 2012, 352–354).

Rajan hallinnan teorian mukaan rajojen joustavuudella, läpäistävyydellä ja rajojen vahvuudella on sekä negatiivisia että positiivisia ulottuvuuksia. Rajojen täysi joustamattomuus ei ole toivottavaa, mutta toisaalta hyvin heikot ja joustavat rajat asettavat nekin haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle, sillä ne vaativat työntekijältä paljon. (Clark 2000, 756–759; Tammelin & Mustosmäki 2017, 114–115.)

Suomalaisten perhetilannetta tarkasteltaessa saatiin selville, että ristiriidat työn ja perheen välillä lisääntyvät, kun taloudessa asuu lapsia. Työn ja perheen väliseen rikastavuuteen lapsilla tai heidän iällään ei kuitenkaan ole merkitystä. Suomalaiset palkansaajat, joilla on puoliso kokevat harvemmin työn rikastavan perhe-elämää, mutta useammin perhe-elämän rikastavan työtä, kuin yksinhuoltajat. Puolisolla ei ole merkitystä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisessa, mutta parisuhteessa olevat vastaajat kokivat harvemmin, että perhe-elämä hankaloittaa työtä. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että elämänalueiden yhteensovittaminen on helpompaa, kun perheen vastuita voidaan jakaa kahden aikuisen kesken. Rajan hallinnan teorian mukaan vuorovaikutus ja tuki elämänalueen muilta jäseniltä helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista (Clark 2000, 761–764). Aiemman tutkimuksen mukaan naimisissa olevat työntekijät kokevat työn ja perheen välisen tasapainon heikommaksi kuin sinkkuvastaajat (Ronda ym. 2016, 9; Grzywacz & Marks 2000, 119). Lisäksi pariskunnan osapuolet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat toistensa kokemukseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumisesta. Työn ja perheen välinen tasapaino ei siis kahden aikuisen tai vanhemman perheissä ole vain yksilön, vaan pariskunnan yhteinen asia. (Ronda ym. 2016, 9).

Tämän tutkielman valossa suomalaiset naiset kokevat miehiä hieman enemmän perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, mutta toisaalta he kokevat myös miehiä useammin, että työ rikastaa perhe-elämää. Kansainvälisesti tarkasteluna naiset kokevat yleensä miehiä enemmän hankaluuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää (Tammelin & Mustosmäki 2017, 117; Perrone-McGovern ym. 2014, 26), mutta useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että suomalaiset miehet ja naiset kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia yhtä usein (Tammelin & Mustosmäki 2017, 117).

Tässä tutkimuksessa saatu tulos on siis hieman ristiriitainen Tammelinin ja Mustosmäen saamien tulosten kanssa. Suomalaisten palkansaajien sosioekonomista asemaa tarkasteltaessa käy ilmi, että toimihenkilöt kokevat työntekijäasemassa olevia useammin työn hankaloittavan perhe-elämää, mutta harvemmin perhe-elämän hankaloittavan työtä. Lisäksi toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin, että perhe-elämä rikastaa työtä. Toimihenkilöiden kokema lisääntynyt työstä perheeseen suuntautuva ristiriita voi johtua mahdollisesti siitä, että toimihenkilöinä työskentelee usein korkeammin koulutettuja ja koulutetut vanhemmat saattavat olla *”muita tietoisempia lasten kasvatuksesta annetuista suosituksista ja ohjeista, jolloin he suhtautuvat omiin puutteisiinsa kriittisemmin, kuin ne vanhemmat, jotka eivät pohdi vanhemmuuttaan yhtä paljon”* (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 161). Lisäksi korkeampi sosioekonominen asema liittyy usein tiiviisti myös korkeampaan tulotasoon, joka tarkoittaa mahdollisuutta ostaa kotitöitä tai hoivavastuita helpottavia palveluita (em. 161). Iällä ei tämän tutkimuksen mukaan ole merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta, mutta aikaisemman tutkimuksen mukaan elämäntilanne on kuitenkin merkittävä tekijä työn ja perheen välistä yhteensovittamista tarkasteltaessa (Eurofound 2012b, 6).

Taulukko 17. Yhteenvedo tuloksista. Työn ja perheen väliseen ristiriitaan ja rikastavuuteen yhteydessä olevat tekijät ja niiden merkittävyytasot.

Selittävät tekijät		Ristiriita		Rikastavuus		
		työ-perhe	perhe-työ	työ-perhe	perhe-työ	
Työn kesto						
Työtuntien määrä viikossa (ref. 30–39h)	10–30h / Osa-aikatyö	ei yhteyttä	a +++	b +	ei yhteyttä	ei yhteyttä
	40h tai enemmän / Pitkä viikkotyöaika	+++	+	ei yhteyttä	- (iähes merkitsevä)	ei yhteyttä
Työn ajoitus						
Työaikamuoto (ref. päivätyö)	Säännöllinen iltatyö tai kaksivuorotyö	ei yhteyttä	ei	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
	Säännöllinen yötyö tai yötyötä sisältävä vuorotyö	ei yhteyttä	yhteyttä*	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
	Muu työaikamuoto	+++	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Työskentely viikonloppuna	Tekee viikonlopputoimia (ref. ei tee viikonlopputoimia)	+	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Työn tempo						
Esiintyykö työssä kiirettä ja kireitä aikatauluja	Kyllä (Ei ref.)	+++	ei yhteyttä	ei yhteyttä	-	ei yhteyttä
Joudun tekemään enemmän yllöitä kuin haluaisin?	Pitää täysin tai joksinkin paikkansa (ref. ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkaansa)	+++	ei yhteyttä	+++	-	ei yhteyttä
Työajan autonomia						
Kuinka paljon voitte vaikuttaa työaikoihinne?	Jonkin verran tai ei lainkaan (ref. paljon tai melko paljon)	-	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi?	Ei pidä juurikaan tai lainkaan paikkansa (ref. pitää täysin tai joksinkin paikkansa)	+	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Perhemuuttajat						
Asuko taloudessa lapsia	Taloudessa asuu lapsia (ref. Ei lapsia)	++	+++	++		ei yhteyttä
Nuorimman lapsen ikä	nuorin lapsi 0–2v.				ei yhteyttä	
Onko puolisoa	On puoliso (ref. ei puolisoa)	ei yhteyttä	ei yhteyttä	---	-	+
Taustamuuttajat						
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	+	ei yhteyttä	ei yhteyttä	++	ei yhteyttä
Sosioekonominen asema	Toimihenkilö (ref. työntekijä)	+	ei yhteyttä	-	ei yhteyttä	+
Ikä (ref. 35–49v.)	16–34v.	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
	50–65v.	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä

Merkittävyytasot + p < 0,05 / ++ p < 0,01 / +++ p < 0,001. Plusmerkit tarkoittavat positiivista yhteyttä ja miinusmerkit negatiivista yhteyttä.

*Luokat yhdistetty

Saamani tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa sen suhteen, että työhön liittyvät tekijät selittävät eniten työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta selittäviä tekijöitä näyttää olevan vaikeampi määrittellä. Ainakaan työajan ulottuvuudet eivät juurikaan selitä perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa tai rikastavuutta.

6.2 Suositukset politiikkaan

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole vain yksilön asia, vaan elämänalueiden yhteensovittamista tulisi tukea myös poliittisen päätöksenteon kautta. Esimerkiksi Työelämä2020-hanke ja LAPE-muutosohjelma ovat tunnistaneet työn ja perheen yhteensovittamisen laajemman merkityksen ja pyrkivät edistämään sitä perheiden hyvinvoinnin ja Suomen kilpailukyyn parantamiseksi. Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta erityisen tärkeitä ovat päivähoito- ja perhevapaajärjestelmä (Salmi & Närvi 2017, 8).

Nykyinen perhevapaajärjestelmä ei ota huomioon työelämän ja työsuhteiden uusia piirteitä tai perheiden moninaisuutta (em. 8). Epätyyppisissä työsuhteissa työskentelevät ovat muita heikommassa asemassa esimerkiksi sen suhteen, miten heidän lapsilleen tarjotaan päivähoitomahdollisuuksia. Vuorotyötä tekevien lapsilla on oltava hoitopaikka, joka on auki vuorokauden ympäri ja esimerkiksi nollatuntisopimuksilla työskentelevien kohdalla on epävarmaa, miten päivähoito järjestyy (Tammelin & Mustosmäki 2017, 129) ja rahoitetaan, kun työtä on tarjolla vaihtelevasti. Olisi siis tärkeää, että työn ja perheen yhteensovittamista edistettäisiin sekä poliittisilla linjauksilla että työpaikoilla perheystävällisten toimintatapojen kautta.

Vähittäiskauppojen sekä parturi- ja kampaamoliikkeiden aukioloaikoja koskeva säätely purettiin Suomessa vuoden 2015 lopulla ja aukioloajat vapautuivat alkuvuodesta 2016. Tämän tutkielman aineisto on kerätty vuonna 2013, joten tuloksissa ei päästä vielä tarkastelemaan aukioloaikojen vapauttamisen vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen, mutta mielestäni sen tutkiminen olisi tulevaisuudessa tärkeää. Työ- ja elinkeinoministeriön jälkikäteisarviossa kyseisestä lakimuutoksesta todetaan, että aukioloaikojen vapauttaminen on lisännyt kaupan alan palkansaajien ilta- ja viikonlopputyötä, kiinnostavasti erityisesti miesten kohdalla (Mähönen & Oravainen 2018).

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa viitataan myös Palvelualojen ammattiliitto PAMin vuoden 2017 jäsenkyselyn tuloksiin, jonka mukaan 63 prosenttia myymälässä työskentelevistä naista ja 50 prosenttia miehistä koki yötyön sopivan huonosti heidän elämäntilanteeseensa (Mähönen & Oravainen 2018). PAM on myös teettänyt lapsiperheellisille myyjille ja varastotyöntekijöille tutkimuksen aukioloaikojen vapauttamisen vaikutuksista. Siitä käy ilmi, että aukioloaikojen vapauduttua ilta- ja yötyö sekä viikonlopputyö ovat lisääntyneet, kuten myös ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Erityisen huolestuttavalta näyttää se, että PAM:n tutkimuksen mukaan aukioloaikojen uudistuksesta johtuvien työajan muutosten takia 56 prosenttia kyselyyn vastanneista (N=2300) on perhesyistä johtuen harkinnut irtisanoutumista tai jo joutunut irtisanoutumaan. Kyselyn mukaan myös lastenhoidon järjestäminen on hankaloitunut ja erityisesti hankaluuksia on yksinhuoltajilla. (Kllokoqi-Bublaku 2017, 6–9.) Kaupan alalla työskentelee huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä, joten uudistus on hankaloittanut työn ja perheen yhteensovittamista erityisesti naisten kohdalla (Kllokoqi-Bublaku 2017, 5, 21). On siis selvää, että aukioloaikojen vapauttaminen on vaikuttanut ihmisten kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta, minkä vuoksi ilmiötä tulisi tutkia lisää, jotta voidaan löytää ratkaisuja yhteensovittamisen helpottamiseksi. Työolotutkimuksen seuraava aineisto kerätään syksyllä 2018, joten sen pohjalta olisi mahdollista tutkia aukioloaikojen vapauttamisen vaikutuksia aiempiin työoloaineistoihin verraten.

Osa-aikatyö lisää ristiriitoja työn ja perheen välillä. Olisikin tärkeää löytää keinoja, joilla erityisesti vastentahtoista osa-aikatyötä tekevien työllistymistä kokoaikaisesti voitaisiin tukea. Vastentahtoinen osa-aikatyö ei ole vain työn ja perheen yhteensovittamisen kysymys vaan myös tasa-arvokysymys, sillä osa-aikatyötä tekevät eniten nuoret naiset (Kauhanen 2016, 48). Jos Suomen työllisyysaste saataisiin nousemaan myös vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien tilanne parantuisi (Kauhanen 2016, 52).

Työelämä2020 -hanke on listannut työaikajousten yleisyyden olevan yksi suomalaisen työelämän vahvuuksista. Hankkeen mukaan organisaatioiden tulisi pyrkiä kehittämään sekä työnantajan että palkansaajan huomioon ottavia joustavia työaikajärjestelyitä. Jos työajan joustot eivät helpota työn ja perheen tai vapaa-ajan yhteensovittamista, eivät ne ole palkansaajaa hyödyttäviä. Kiireen kokemukset työssä ovat lisääntyneet (EWCS 2015, 47; Lehto 2007, 99–100) ja

kiire lisää ristiriitoja työn ja perheen välillä. Kiire ja kireät aikataulut saattavat myös heijastua työajan venymiseen ja myös pitkä viikkotyöaika on yhteydessä lisääntyneisiin ristiriitoihin työn ja perheen välillä. Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen kannalta olisi tärkeää, että työpaikoilla voitaisiin järjestää työtehtävät niin, ettei kiireen kokemus työssä ole jatkuvaa, ja että työajan joustot todella hyödyttäisivät myös palkansaajaa.

6.3 Tutkimuksen arviointi ja tuleva tutkimus

Työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa tutkittaessa on huomioitava, että usein Työolotutkimuksen tyyppisissä aineistoissa mukana ovat vain työssäkäyvät, ja ne, joiden kohdalla työn ja perheen ristiriita on erityisen suuri, ovat ehkä siirtyneet työelämän ulkopuolelle (McGinnity & Whelan 2009; 435). Tutkimuksessa päästään käsiksi aina vain palkansaajan vastaushetkellä kokemiin työn ja perheen välisiin jännitteisiin, joiden lisäksi saattaa olla muita tekijöitä tai seurauksia, joita ei kyetä tutkimuksessa huomioimaan. Esimerkiksi työmarkkinoiden pidemmän aikavälin seuraukset palkkaukseen tai urakehitykseen liittyen tai se, että jotkut kotitaloudet saattavat pyrkiä minimoimaan ristiriitoja siirtämällä tai rajoittamalla perheen perustamista. (McGinnity & Whelan 2009, 435).

Tutkimuksen rajoituksina voidaan pitää tiettyjen muuttujien alhaisia frekvenssejä. Esimerkiksi perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien kohdalla ristiriitaa kokevien vastaajien määrä on suhteellisen alhainen. Samoin perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta mittaavan muuttujan kohdalla vain harva vastaaja ilmoitti, ettei perhe tue työtä. Viikonloppuisin työskentelyä on mitattu aineistossa sen perusteella, onko vastaaja työskennellyt viikonloppuna tutkimusviikolla. Tämä saattaa rajata ulos vastaajia, jotka työskentelevät silloin tällöin viikonloppuisin, mutta eivät juuri tutkimusviikolla.

Rajoituksena on pidettävä myös logististen regressioanalyysien alhaisia selitysteiteitä toisen perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan analyysin (b) sekä molempien perheen ja työn välistä rikastavuutta mittaavien analyysien kohdalla. Alhainen selitysteite kertoo siitä, että valitut muuttujat eivät selitä mitattavaa ilmiötä kovinkaan paljoa. Tämä johtuu ainakin siitä, että työajan ulottuvuudet ovat työhön liittyviä tekijöitä ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta selittävät aiemman tutkimuksen mukaan erityisesti perhetekijät.

Tutkimuksessa käsitellään perheitä. Perheet olen rajannut tässä tutkimuksessa pariskuntiin, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia, lapsettomiin pariskuntiin sekä yhden vanhemman perheisiin, joissa on alle 18-vuotiaita lapsia. Tämä määritelmä rajaa kuitenkin ulos puolisoittoman aikuisen, jonka aikuinen lapsi asuu samassa taloudessa tai jonka alaikäinen lapsi asuu muulla tai vain osan aikaa samassa taloudessa, vaikka kyseessä ovat yhtä lailla perheet kuin muissakin tapauksissa. Tämä rajaus on kuitenkin ollut välttämätön sen vuoksi, että osaa käytetyistä selitettävistä muuttujista on kysytty vain niiltä vastaajilta, joilla on pysyvästi kotona asuvia tai vain alle 18-vuotiaita lapsia.

Käyttämässäni otoksessa 50–65-vuotiaita vastaajia on kohtalaisen paljon (37 prosenttia), mikä vaikuttaa osaltaan saatuihin tuloksiin. Tässä ikäryhmässä olevilla ei oletettavasti ole kovin pieniä lapsia tai välttämättä kotona asuvia lapsia enää ollenkaan. Tämä on huomionarvoista siksi, että juuri pienten lasten vanhemmat kokevat aiemman tutkimuksen perusteella eniten hankaluuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa (Martinengo ym. 2010). Näin ollen tulokset kertovat eniten lapsettomien pariskuntien tilanteesta ja jatkotutkimuskysymyksenä voisikin edelleen eritellä perhetilanteita tarkemmin.

Analyysin toimivuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota valittuihin mittareihin esimerkiksi sen suhteen, käytetäänkö subjektiivisia vai objektiivisia mittareita. Subjektiivisia mittareita käytettäessä vastaajan oma määritelmä mitattavasta ilmiöstä nousee suureen rooliin, sillä se kuvastaa ihmisten tilanteen ja odotusten välistä vuorovaikutusta. Subjektiivisia mittareita käytettäessä vastaajan on pohdittava, mitkä ovat kussakin tilanteessa realistisia odotuksia. Vastaajilla voi olla keskenään erilaisia käsityksiä siitä, mikä on riittävän hyvä tai liian huono ja lisäksi ihmisten odotukset voivat sopeutua vallitsevaan tilanteeseen. (Fahey & Smyth 2004.) Toisaalta, kun kyseessä on subjektiivinen ilmiö, kuten tässä työn ja perheen yhteensovittaminen, juuri vastaajan oma käsitys yhteensovittamisen onnistumisesta on tärkeä. Tätä myös Clark korostaa rajan hallinnan teoriassaan, tuomalla esiin sen, että vaikka työn ja perhe-elämän välinen tasapaino on kaikille tavoiteltava tila, niin riittävä tasapaino ja tavoiteltavat päämäärät ovat kunkin yksilöllisesti määrittelemiä (Clark 2002, 24).

Kysymysten muotoilulla on myös suuri merkitys (Altman & Golden 2015, 289), kuten huomataan tässä tutkielmassa erityisesti perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavia analyyseja vertailtaessa. Näin ollen tässä tutkimuksessa saadut tulokset työajan ulottuvuuksien yhteydestä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ovat yleistettävissä suomalaisiin palkansaajiin, mutta

on huomattava, että erilaisilla mittareilla ja kysymysten asettelulla voidaan saada myös toisenlaisia tuloksia.

Yksittäinen tutkimus pureutuu tutkittavaan ilmiöön aina rajallisesti, jonka vuoksi kokoaan lopuksi vielä muutamia jatkotutkimusehdotuksia. Olen tässä tutkimuksessa keskittynyt tarkastelemaan työn ajallisten ulottuvuuksien yhteyksiä työn ja perheen yhteensovittamiseen, mutta myös työn tilallinen joustavuus olisi tärkeä tutkimuskohde, sillä se linkittyy tiiviisti ajalliseen joustavuuteen. Esimerkiksi kotona työskentelyn muodot olisivat tulevassa tutkimuksessa relevantti lisä tämän tutkimuksen antiin, etenkin kun Suomessa työskennellään kotona useammin kuin Euroopassa keskimäärin (Eurostat 2018). Tiettyjä työajan piirteiden yhteyksiä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin ja rikastavuuteen olisi järkevää tarkastella yhteisvaikutusten kautta. Esimerkiksi työn ajoituksen ja keston yhteisvaikutus sekä työajan joustojen ja työn keston yhteisvaikutukset olisivat olennaisia ilmiöitä jatkotutkimusta ajatellen. Lisäksi eri perhemuotojen tarkempi erottelu auttaisi selvittämään, millaiset työn ominaisuudet heikentävät tai parantavat työn ja perheen yhteensovittamista eri elämäntilanteissa olevien ihmisten kohdalla. Erityisesti lapsiperheiden ja yksinhuoltajaperheiden tarkempi tutkiminen voisi olla hedelmällistä, jotta ongelmakohtien tunnistamisen avulla voidaan poliittisessa päätöksenteossa ja työpaikoilla löytää entistä parempia keinoja työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi.

7 Lähteet

Alasoini, T. (2010) <i>Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä</i> . Helsinki: Yliopistopaino.
Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994) <i>Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät</i> . Helsinki: WSOY.
Altman, M. & Golden, L. (2015) <i>Alternative economic approaches to analyzing hours of work determination and standards</i> . Teoksessa Margaret Oppenheimer & Nicholas Mercurio (toim.) <i>Law and economics: Alternative economic approaches to legal and regulatory issues</i> . Lontoo / New York: Routledge.
Anttila, A-H., Anttila T., Liikkanen, M. & Pääkkönen H. (2015) <i>Aika, ajankäyttö ja sosiaalinen muutos 2000-luvun Suomessa</i> . Teoksessa Anu-Hanna Anttila, Timo Anttila, Mirja Liikkanen ja Hannu Pääkkönen (toim.) <i>Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa</i> . Helsinki: Tilastokeskus.
Anttila, T. & Nätti, J. (2012) <i>Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi</i> . Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) <i>Työhyvinvointi ja organisaation menestys</i> . Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 155–173.
Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M. & Nätti, J. (2015) <i>Working-time regimes and work-life balance in Europe</i> . <i>European Sociological Review</i> 31:6, 713–724.
Aryee, S., Srinivas, E. & Hwee Hoon, T. (2005) <i>Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents</i> . <i>Journal of Applied Psychology</i> 90:1, 132–146.
Balmforth, K. & Gardner, D. (2006) <i>Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations</i> . <i>New Zealand Journal of Psychology</i> 35:2, 69–76.
Beutell, Nicholas J. (2010). <i>Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction</i> . <i>Career Development International</i> 15:5, 501–518.
Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. (2010). <i>Work and family research in the first decade of the 21st century</i> . <i>Journal of Marriage and Family</i> , 72:3, 705–725.
Bonde J., Hansen, J., Kolstad, H., Mikkelsen, S., Olsen, J., Blask, D., Härmä, M., Kjuus, H., de Koning, H., Olsen, J., Møller, M., Schernhammer, E., Stevens, R. & Åkerstedt, T. (2012) <i>Work at</i>

<p>night and breast cancer - report on evidence-based options for preventive actions. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i>, 38:4, 380–90.</p>
<p>Byron, K. (2005) A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. <i>Journal of vocational behavior</i>, 67:2, 169–198.</p>
<p>Chung, H. (2009) Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies. Ridderprint, Tilburg University dissertation.</p>
<p>Clark, S. C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. <i>Human Relations</i>, 53:6, 747–770.</p>
<p>Clark, S. C. (2002) Communicating across the work/home border. <i>Community, Work & Family</i>, 5:1, 23–48.</p>
<p>Costa, G., Sartori, S. & Åkerstedt, T. (2006) Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. <i>Chronobiology international: Journal of Biological & Medical Rhythm Research</i>, 23:6, 1125–1137.</p>
<p>Craig, L. & Powell, A. (2011) Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. <i>Work, Employment and Society</i>, 25:2, 274–291.</p>
<p>Cruz, D. & Meisenbach, R. (2017) Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work–life role boundaries. <i>Human Relations</i>, 71:2, 182–205.</p>
<p>Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (2000) Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. <i>Academy of Management Review</i>, 25:1, 178–199.</p>
<p>Eurofound (2012a) (Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, I. & Niedhammer, I.) Fifth European working conditions survey. Luxembourg: Publications office of the European Union.</p>
<p>Eurofound (2012b) (Anxo, D., Franz, C. & Kümmmerling, A.) Working time and work–life balance in a life course perspective. Dublin: Eurofound.</p>
<p>Eurofound (2017a) (Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeylen, G., Wilczynska, A. & Wilkens, M.) Sixth European working conditions survey – Overview report. Luxembourg: Publications office of the European Union.</p>

<p>Eurofound (2017b) (Anxo, D., Boulin, J-Y., Cabrita, J., Vermeylen, G., Lehmann, S., Lehmann, R. & Parent-Thirion, A.) Working time patterns for sustainable work. Luxemburg: Publications Office of the European Union.</p>
<p>Eurostat (2018) Percentage of employed adults working at home by sex, age groups, number of children and age of youngest child (Cross cutting topics: Quality of employment: Working time and work-life balance: Work-life balance) Viitattu 18.5.2018: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database</p>
<p>Fagan, C. (2001) The temporal reorganization of employment and the household rhythm of work schedules: The implications for gender and class relations. <i>American Behavioral Scientist</i>, 44:7, 1199–1212.</p>
<p>Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M. & Saldaña-Tejeda, A. (2012) The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence. Geneva: International Labour Office.</p>
<p>Fahey, T. & Smyth, E. (2004) Do subjective indicators measure welfare? Evidence from 33 European societies. <i>European Societies</i>, 6:1, 5–27.</p>
<p>Fahlén, S. (2012) Facets of work–life balance across europe: how the interplay of institutional contexts, work arrangements and individual resources affect capabilities for having a family, and for being involved in family life. Tukholma: Stockholms Universitet.</p>
<p>Flexlife -tutkimusprojektin internetsivu, viitattu 8.5.2018 http://www.uta.fi/yky/wrc/flexlife/index.html</p>
<p>Foley, S., Hang-yue, N. & Loi, R. (2005) Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. <i>Journal of human resource management</i>, 16:11, 2133–2146.</p>
<p>Frone, M. (2003) Work-family balance. Teoksessa James Campbell Quick & Lois E. Tetrick (toim.) <i>Handbook of occupational health psychology</i>. Washington: American Psychological Association.</p>
<p>Gallie, D. & Russell, H. (2009) Work-family conflict and working conditions in western Europe. <i>Social indicators research</i>, 93:3, 445–467.</p>
<p>Gershuny, J. (2010) Increasing paid work time? A new puzzle for multinational time-diary research. <i>Social Indicators Research</i>, 101:2, 207–213.</p>
<p>Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. <i>Academy of Management Review</i>, 10:1, 76–88.</p>

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003) The relation between work–family balance and quality of life. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 63:3, 510–531.
Greenhaus, J.H. & Powell, G. (2006) When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. <i>Academy of Management Review</i> , 31:1, 72–92.
Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000) Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. <i>Journal of Occupational Psychology</i> 5:1, 111–126.
Haavisto, I. (2010) Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. EVA, Yliopistopaino.
Hildebrandt, E. & Littig, B. (2006) Concepts, approaches and problems of work-life balance. <i>European Societies</i> , 8:2, 215–222.
Hämmig, O., Gutzwiller, F. & Bauer, G. (2009) Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes. <i>BMC Public health</i> , 9: 435.
Härmä, M., Sallinen M. & Kandolin I. (2000) Työajan yhteydet yksilön terveyteen, toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Teoksessa Mikko Härmä (toim.) <i>Toimivat ja terveet työajat</i> . Helsinki: Työterveyslaitos. 13-36
Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
Kauhanen, M. (2016) Osa-aikatyö ja työaikatoiveet. <i>Talous ja yhteiskunta</i> 2/2016.
Kelly, E., Moen, P., Oakes, M., Fan W., Okechukwu, C., Davis, K., Hammer, L., Kossek, E., King, R., Hanson, G., Mierzwa, F. & Casper, L. (2014) Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. <i>American Sociological Review</i> 79:3, 485–516.
Klllokoqi-Bublaku, E. (2017) Kauppojen aukioloaikojen vapauttamisen vaikutukset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen Kyselytutkimuksen raportti. Palvelualojen ammattiliitto PAM. Viitattu 4.5.2018 https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/kauppojenaukiolo_raportti_nettiin.pdf
Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta, 3 §, 20.12.1996/1128. Finlex.

<p>LAPE-muutosohjelma: Aula, M.K., Juurikkala, V., Kalmari, H., Kaukonen, P., Lavikainen, M. & Pelkonen, M. (2016) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 11.5.2018: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74904/Rap_ja_muist_29_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
<p>Lapierre, L.M., Yanhong, L., Kwan, H.K., Greenhaus, J.H., DiRenzo, M.S. & Shao, P. (2017) A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 39:4, 1–17.</p>
<p>Lee, S. & McCann, D. & Messenger, J. (2007) Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective. Geneve: International Labour Office.</p>
<p>Lehto, A-M (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Keuruu: Otava, 93—105.</p>
<p>Lott, Y. (2015) Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. <i>European Journal of Industrial Relations</i>, 21:3, 259–274.</p>
<p>Martinengo, G., Jacob, J. & Hill, J. (2010) Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. <i>Journal of Family Issues</i>, 31:10, 1363–1390.</p>
<p>Mauno, S. & Rantanen, M. (2013) Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? <i>Journal of Family and Economic Issues</i>, 34:1, 87–104.</p>
<p>McGinnity, F. & Whelan, C. (2009) Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. <i>Social indicators research</i>, 93:3, 433–444.</p>
<p>McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2010) A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. <i>Journal of Business and Psychology</i> 25:3, 381–396.</p>
<p>Metsämuuronen, J. (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Helsinki: International Methelp.</p>
<p>Mähönen, E. & Oravainen, H. (2018) Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja pienyrittäjien asema kauppakeskuksissa. Jälkikäteisarvio lakimuutosten vaikutuksista. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 4.5.2018 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160740/Kauppojen_aukioloaikojen_vapauttaminen_Analyyseja_84_2018_12042018.pdf?sequence=1</p>

Niemistö, C. (2011) Work/family reconciliation. Corporate management, family policies and gender equality in the Finnish context. Helsinki: Edita Prima.
Nummenmaa, L. (2004) Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Vammala: Tammi.
Oinas, T. (2010) Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (2014) Informal overtime at home instead of telework: Increase in negative work-family interface. <i>The International Journal of Sociology and Social Policy</i> , 34:1, 69–87.
Ojala, S., Pyöriä, P., Nätti, J. (2015) Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa Anu-Hanna Anttila, Timo Anttila, Mirja Liikkanen ja Hannu Pääkkönen (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
Pedersen, D., Minnotte, K., Kiger, G. & Mannon, S. (2009) Workplace policy and environment, family role quality, and positive family-to-work spillover. <i>Journal of Family and Economic Issues</i> , 30:1, 80–89.
Pedersen, V., & Jeppesen, H. (2012) Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. <i>Scandinavian Journal of Psychology</i> , 53:4, 347–359.
Perrone-McGovern, K., Wright, S., Howell, D., & Barnum, E. (2014) Contextual influences on work and family roles: Gender, culture, and socioeconomic factors. <i>The Career Development Quarterly</i> , 62:1, 21–28.
Presser, H. (2003) Working in a 24/7 economy. New York: Russell Sage foundation.
Presser, H., Gornick, J. & Parashar, S. (2008) Gender and nonstandard work hours in 12 european countries. <i>Monthly Labor Review</i> , 131:2, 83–103.
Puttonen, S., Härmä, M. & Hublin, C. (2010) Shift work and cardiovascular disease - pathways from circadian stress to morbidity. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i> , 36:2, 96–108.
Pyöriä, P. (2017) Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus.
Pääkkönen, H. & Hanifi, R. (2011) Ajankäytön muutokset 2000-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus / Edita Prima.
Pääkkönen, H. (2010) Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä. Helsinki: Tilastokeskus.

Pääkkönen, H. (2015) Työajan viikkorytmit. Teoksessa Anu-Hanna Anttila, Timo Anttila, Mirja Liikkanen ja Hannu Pääkkönen (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
Reid Keene, J. & Reynolds, J. (2005) The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. <i>Journal of Family Issues</i> 26:3, 275–299.
Reilly, P. (2001) Flexibility at work: Balancing the interests of employer and employee. Aldershot: Gower Publishing.
Rita, H., Töttö, P. & Alastalo, M. (2008) Ettäkö 200 % turkulaisten kirjoittamista artikkeleista on kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. <i>Janus</i> 16:1, 72–80.
Ronda, L., Ollo-López, A. & Goñi-Legaz, S. (2016) Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship? <i>Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management</i> , 14:1, 2–23.
Rosa, H. (2003) Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. <i>Constellations</i> , 10: 3–33.
Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D. & Beynon, H. (2005) Working time, industrial relations and the employment relationship. <i>Time & Society</i> , 14:1, 89–111.
Ruppaner, L. (2013) Conflict between work and family: An investigation of four policy measures. <i>Social Indicators Research</i> , 110:1, 327–347.
Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011) Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa – Työhyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Gaudeamus.
Salmi, M. & Närvi, J. (2017) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes Print.
Salmi, M. & Närvi, J. (2017) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: Juvenes Print.
Salmi, M., Närvi, J., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä E. (2017) Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Närvi (toim) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes Print. 186–201
Schieman, S. & Glavin, P. (2011) Education and work-family conflict: Explanations, contingencies and mental health consequences. <i>Social Forces</i> , 89:4, 1341–1362.

Schieman, S. & Young, M. (2015) Who engages in work-family multitasking? A study of Canadian and American workers. <i>Social Indicators Research</i> , 120:3, 741–767.
Strazdins, L., Korda R., Lim, L., Broom, D. & D’Souza, R. (2004) Around-the-clock: Parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. <i>Social Science & Medicine</i> 59:7, 1517–1527.
Suhonen, A-S. & Salmi, M. (2004) Kahden kauppa: puolison merkitys. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Saarijärvi: Gummerus.
Suomen virallinen tilasto, SVT (2013a) Työolotutkimus. Laatuseloste: työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 14.10.2017: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_laa_001_fi.html
Suomen virallinen tilasto, SVT (2013b). Työolotutkimus 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 19.11.2016: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html
Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
Tammelin, M. & Mustosmäki, A. (2017) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus.
Tammelin, M. (2009) Working time and family time: Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä
Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A. & Verhoef, M. (2015) Work schedules and work–family conflict among dual earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. <i>Journal of Family Issues</i> , 38:1, 3–24.
Tilastokeskus (2018a) Tietoa tilastoista: käsitteet: kokoaikatyö. Viitattu 24.4.2018 https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/kokoaikatyo.html
Tilastokeskus (2018b) Tietoa tilastoista: käsitteet: Osa-aikatyö. Viitattu 24.4.2018 https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/osa_aikatyo.html
Tilastokeskus (2018c) Tietoa tilastoista: käsitteet: Osa-aikainen. Viitattu 24.4.2018 https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/osa_aikainen.html#tab2
Tilastokeskus (2018d) Tietoa tilastoista: käsitteet: perhe. Viitattu 14.5.2018: http://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html
Tilastokeskus (2018e) Työvoimatutkimus: käsitteet ja määritelmät. Viitattu 14.5.2018: http://www.stat.fi/til/tyti/kas.html

<p>Työelämä2020: Alasoini, T., Antila, J., Hakonen, N., Hasu, M., Lyly-Yrjänäinen, M., Niemi, M., Pakarinen, T., Ramstad, E. & Stålhammar, H. (2016) Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä: Työelämäbrändiryhmän raportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 42/2016. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.5.2018: http://www.tyoelama2020.fi/files/1677/Hyva_tyoelama_Suomen_kilpailukykytekijana_nettil.pdf</p>
<p>Työelämän kehittämisstrategia (2012) Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.5.2018: http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf</p>
<p>Wajcman, J. (2008) Life in the fast lane? Towards a sociology of technology and time. <i>The British Journal of Sociology</i> 59:1, 59–77.</p>
<p>Wajcman, J. (2015) <i>Pressed for time: The acceleration of life in digital capitalism</i>. Chicago: University of Chicago Press.</p>
<p>Wang, M., Kwan, H. & Zhou, A. (2017) Effects of servant leadership on work–family balance in China. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>, 55:4, 387–407</p>
<p>Watanabe, M. & Yamauchi, K. (2016) Psychosocial factors of overtime work in relation to work–nonwork balance: A multilevel structural equation modeling analysis of nurses working in hospitals. <i>International Journal of Behavioral Medicine</i> 23:4, 492–500.</p>
<p>Wight, V., Raley, S. & Bianchi, S. (2008) Time for children, one's spouse and oneself among parents who work nonstandard hours. <i>Social Forces</i>, 87:1, 243–271.</p>
<p>Voydanoff, P. (2004) The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. <i>Journal of Marriage and Family</i>, 66:2, 398–412.</p>

8 Liitteet

Liite 1. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaavan summamuuttujan muodostavien alkuperäisten muuttujien jakaumat

Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana	n	%
Pitää täysin paikkansa	607	16
Pitää jokseenkin paikkansa	1467	38
Ei juurikaan pidä paikkaansa	1178	31
Ei pidä lainkaan paikkaansa	563	15
Ei sovi	14	0
En osaa sanoa	7	0
Yhteensä	3836	100
Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi	n	%
Pitää täysin paikkansa	148	4
Pitää jokseenkin paikkansa	856	22
Ei juurikaan pidä paikkaansa	1204	31
Ei pidä lainkaan paikkaansa	1606	42
Ei sovi	14	0
En osaa sanoa	8	0
Yhteensä	3836	100
Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksakaan tehdä asioita, joista nautin	n	%
Pitää täysin paikkansa	261	7
Pitää jokseenkin paikkansa	1215	32
Ei juurikaan pidä paikkaansa	1441	38
Ei pidä lainkaan paikkaansa	900	23
Ei sovi	13	0
En osaa sanoa	6	0
Yhteensä	3836	100

Liite 2. Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaavien muuttujien alkuperäiset jakaumat

Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi	n	%
Pitää täysin paikkansa	14	0
Pitää jokseenkin paikkansa	218	6
Ei juurikaan pidä paikkaansa	1438	38
Ei pidä lainkaan paikkaansa	2142	56
Ei sovi	18	1
En osaa sanoa	6	0
Yhteensä	3836	100
Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni, niin paljon kuin haluaisin	n	%
Pitää täysin paikkansa	14	0,4
Pitää jokseenkin paikkansa	82	2
Ei juurikaan pidä paikkaansa	610	16
Ei pidä lainkaan paikkaansa	3080	80
Ei sovi	40	1
En osaa sanoa	10	0
Yhteensä	3786	100

Liite 3. Työn ja perheen välistä rikastavuutta mittaavien muuttujien alkuperäiset jakaumat

Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä?	n	%
Pitää täysin paikkansa	2065	54
Pitää jokseenkin paikkansa	1510	39
Ei juurikaan pidä paikkaansa	159	4
Ei pidä lainkaan paikkaansa	61	2
Ei sovi	17	0
En osaa sanoa	23	1
Kieltäytyy vastaamasta	1	0
Yhteensä	3836	100
Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä?	n	%
Pitää täysin paikkansa	532	28
Pitää jokseenkin paikkansa	854	44
Ei juurikaan pidä paikkaansa	276	14
Ei pidä lainkaan paikkaansa	152	8
Ei sovi	93	5
En osaa sanoa	18	1
Yhteensä	1925	100