

**TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS
SUOMALAISTEN JOHTAJIEN KOKEMANA**

**Niina Kajala
Pro gradu –tutkielma
Tampereen yliopisto
Psykologian laitos
Tammikuu 2008**

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn ja perheen välistä vuorovaikutusta suomalaisten johtajien kokemana. Tarkastelun kohteena oli sekä kielteinen että myönteinen siirräntä työstä perheeseen ja perheestä työhön. Tavoitteena oli tutkia kunkin siirräntätyyppin yleisyyttä sekä työhön ja perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka voisivat selittää johtajien työn ja perhe-elämän välisiä siirräntäkokemuksia. Lisäksi tarkasteltiin, onko nais- ja miesjohtajien työn ja perheen siirräntäkokemusten yleisyydessä ja kokemuksia selittävässä tekijöissä eroja.

Tutkimus perustuu laajempaan kyselyaineistoon, josta tämän tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin ne johtajat, jotka olivat vastanneet työn ja perheen välistä vuorovaikutusta mittaaviin osioihin. Toisin sanoen he olivat työelämässä mukana ja heillä oli myös perhe (puoliso ja/tai lapsia). Tällaisia johtajia oli kaikkiaan 1214. Naisia heistä oli 28 % ja miehiä 72 %. Naisten keski-ikä oli 47 vuotta ja miesten 48 vuotta. Kotona asuvia lapsia oli suurimmalla osalla (noin 60 %:lla) ja valtaosa (yli 90 %) eli parisuhteessa.

Tulokset osoittivat, että työn ja perheen välinen vuorovaikutus koettiin useammin myönteisesti kuin kielteisesti. Myönteistä siirräntää perheestä työhön ilmoitti kokevansa noin kaksi kolmasosaa tutkituista ja noin yksi kolmasosa raportoi kokevansa myönteistä siirräntää työstä perheeseen. Sen sijaan tutkituista vain noin neljäsosan havaittiin kokevan kielteistä siirräntää työstä perheeseen ja etenkin kielteinen siirräntä perheestä työhön oli harvinaista (alle 2 %).

Naisjohtajat ilmoittivat kokevansa miesjohtajia enemmän myönteistä siirräntää työn ja perheen välillä; myönteisessä siirräntässä työstä perheeseen ero oli merkitsevä ja perheestä työhön suuntautuvassa myönteisessä siirräntässä ero oli erittäin merkitsevä. Sen sijaan nais- ja miesjohtajien välillä ei ollut merkitsevää eroa kielteisen työstä perheeseen siirräntän kokemisessa. Kun kielteistä siirräntää tarkasteltiin tarkemmin jakamalla se aikaan ja kuormitukseen perustuvaan kielteiseen siirräntään, sukupuolten välillä havaittiin eroa. Miesjohtajat kokivat naisjohtajia enemmän aikaan perustuvaa kielteistä työ-perheesiirräntää, kun taas naiset kokivat miehiä enemmän kuormitukseen perustuvaa kielteistä työstä perheeseen siirräntää. Perheestä työhön suuntautuva kielteinen siirräntä oli yhtä harvinaista nais- ja miesjohtajien keskuudessa.

Regressioanalyysit paljastivat, että myönteistä työn ja perheen välistä siirräntää selitti parhaiten parisuhdetyytyväisyys. Tämä päti etenkin selitettäessä perheestä työhön suuntautuvaa myönteistä siirräntää. Kielteisestä työstä perheeseen suuntautuvaa siirräntää selitti parhaiten työhön liittyvät tekijät ja näistä etenkin työssä koetut ponnistukset. Vastaavasti perheeseen liittyvät tekijät olivat olennaisempia kielteisen perheestä työhön suuntautuvan siirräntän selittäjiä kuin työhön liittyvät tekijät. Eniten kielteistä siirräntää perheestä työhön selitti tyytymättömyys parisuhteeseen. Selittäjät olivat samoja nais- ja miesjohtajien kokemuksia tarkasteltaessa.

Kaikkiaan suomalaiset johtajat kokivat työn ja perheen yhteensovittamisen useammin myönteisenä kuin kielteisenä kokemuksena. Tulevaisuudessa tulisikin yhä useammin tutkia kielteisen vuorovaikutuksen lisäksi työn ja perheen välistä myönteistä vuorovaikutusta.

Avainsanat: työn ja perheen vuorovaikutus, kielteinen siirräntä, myönteinen siirräntä, johtajat, sukupuoli

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	1
1.1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA	1
1.2. TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS MONIROOLISUUDEN NÄKÖKULMASTA.....	2
1.3. SUKUPUOLI TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUKSESSA	3
1.4. TYÖHÖN JA PERHEESEEN LIITTYVÄT VUOROVAIKUTUSTA SELITTÄVÄT TEKIJÄT	5
1.5. TUTKIMUSKYSYMYKSET	8
2. MENETELMÄT	10
2.1. TUTKITTAVAT	10
2.2. MENETELMÄT JA MUUTTUJAT.....	12
2.3. AINEISTON ANALYSOINTI	14
3. TULOKSET	14
3.1. KIELTEISEN JA MYÖNTEISEN SIIRRÄNNÄN YLEISYYS SUKUPUOLITTAIN	14
3.2. MUUTTUIEN VÄLISET KORRELAATIOT.....	16
3.3. KIELTEISEN JA MYÖNTEISEN SIIRRÄNNÄN SELITTÄJÄT	19
4. POHDINTA.....	23
4.1. TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN PÄÄASIASSA MYÖNTEINEN KOKEMUS.....	23
4.2. PERHEEN EI KOETTU HÄIRITSEVÄN TYÖNTEKOJA	24
4.3. TYYTYVÄISYYS PARISUHTEESSA TÄRKEÄÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISESSA	25
4.4. TUTKIMUKSEN RAJOITTEET	26
4.5. KÄYTÄNNÖN NÄKÖKULMA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET.....	27
LÄHTEET.....	30
LIITTEET	35
LIITE 1. TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT KYSYMYKSET OSIOINEEN	35
LIITE 2. TUTKIMUKSESSA KÄYTETTYJEN MUUTTUIEN KESKIHARVOT, KESKIHAJONNAT SEKÄ KORRELAATIOT NAISILLA JA MIEHILLÄ.....	38
LIITE 3. SIIRRÄNTÄTYYPPIEN SELITYMINEN NAISILLA JA MIEHILLÄ	40

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohta

Työn ja perheen yhteensovittaminen nousi Suomessa keskustelun kohteeksi 1990-luvulla mm. työelämässä tapahtuneiden syvällisten muutosten johdosta (Salmi, 2004c). Aihetta koskeva tutkimus on 1990-luvulta lisääntynyt ja työelämän muuttuvien ja kiristyvien vaatimusten vuoksi perheen ja työn yhteensovittaminen on tullut entistä ajankohtaisemmaksi. Toisaalta myös perhe-elämässä on tapahtunut muutoksia, esimerkiksi tänä päivänä puhutaan perheen kriisistä sekä lasten ja nuorten pahoinvoinnista. Työn ja muun elämän yhteensovittamisella on tärkeä merkitys työssä jaksamisen sekä laajemminkin koetun hyvinvoinnin näkökulmasta. On havaittu, että talouden hyvinvoinnin edellytykset ovat kiinteästi yhteydessä inhimillisen hyvinvoinnin tekijöihin. Käsitys työntekijästä on pikkuhiljaa laajentumassa sisältämään myös perheenjäsenen roolin vaatimuksiin ja vastuineen (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003).

Työ ja perhe muodostavat aikuisiän kaksi keskeisintä elämänelämyksen aluetta. Arkielämä muodostuu pitkälti ajan jakamisesta näille elämisen alueille (Salmi, 2004c). Ajatus työn ja perheen yhteensovittamisesta on varmastikin jo suomalaiselle nykynaiselle ja -miehelle lähes itsestään selvyys, mutta arkielämässä sen toteuttaminen ei aina ole helppoa. Molemmat elämänelämyksen alueet vaikuttavat toisiinsa (Rantanen & Kinnunen, 2005), joten työn ja perheen välinen suhde on kaksisuuntainen. Se muodostuu yhteyksistä työstä perheeseen ja perheestä työhön. Kokemukset työstä perheeseen ja perheestä työhön voivat olla sävyiltään myönteisiä tai kielteisiä. Huomattavasti enemmän on tutkittu kuitenkin sitä, miten työssäkäynti vaikuttaa perheeseen, kuin sitä miten perhe-elämä vaikuttaa työhön. Useimmiten tutkimusta on tehty kielteisestä näkökulmasta.

Suomessa lapsiperheiden isät ja äidit ovat mukana työelämässä useammin kuin miehet ja naiset keskimäärin muualla maailmassa. Lapsiperheiden vanhemmat tekevät Suomessa pitkää työviikkoa (mm. Piensoho, 2006). Erityisesti korkeasti koulutettujen ja johtavassa asemassa olevien oletetaan olevan vahvasti sitoutuneita työhönsä. Myös ylitöiden tekeminen on yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä ja johtavassa asemassa olevilla (Salmi, 2004a). Tutkimuksissa onkin todettu, että työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat korostuvat johtotehtävissä toimivilla (esim. Antila, 2005; Salmi, 2004a; Torkelson & Muhonen 2003). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn ja perheen vuorovaikutusta esimies- ja johtotehtävissä toimivilla. Lähtökohtana ovat vuorovaikutusta kuvaavat sekä kielteiset että myönteiset kokemukset.

1.2. Työn ja perheen vuorovaikutus moniroolisuuden näkökulmasta

Työn ja perheen välistä suhdetta on analysoitu ja kuvattu erilaisilla psykologisilla ja sosiologisilla malleilla ja teorioilla (ks. esim. Rantanen & Kinnunen, 2005). Viimeaikaisissa malleissa työn ja perheen vuorovaikutusta on lähestytty roolikäsitteen kautta, jolloin keskitytään rooleihin työelämässä (työntekijä, esimies) ja rooleihin perheessä (puoliso, vanhempi) (Rantanen & Kinnunen, 2005). Moniroolisuutta on tutkittu kahdesta näkökulmasta: roolit voivat kuormittaa tai vahvistaa toisiaan. Roolien kuormittavuus -hypoteesin (roolistressiteoria, role stress theory) mukaan yksilön rajallisten voimavarojen vuoksi useissa rooleissa toimiminen johtaa rooliristiriitoihin ja työn ja perheen yhdistämisen ongelmiin (Greenhaus & Beutell, 1985). Hypoteesiin liittyy käsite työn ja perheen välinen *kielteinen siirräntä*.

Vastakohtana roolien kuormittavuus -hypoteesille on roolien vahvistavuus -hypoteesi (role enhancement theory): useisiin rooleihin osallistuminen tarjoaa yksilölle voimavaroja, jotka edistävät yksilön kasvua ja toimintakykyä molemmilla elämänalueilla (Barnett & Hyde, 2001). Tähän hypoteesiin liittyy käsite työn ja perheen välinen *myönteinen siirräntä* (Rantanen & Kinnunen, 2005). Työ- ja perheroolien kuormittavuutta on tutkittu huomattavasti enemmän kuin työ- ja perheroolien vahvistavuutta. Useissa tutkimuksissa on myös havaittu, että työstä perheeseen ristiriitaa koetaan huomattavasti useammin kuin perheestä työhön ristiriitaa (esim. Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Frone, Russell & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998). Tätä on selitetty työn ja perheen rajapintojen erilaisella läpäisevyydellä: perheen rajapinta on läpäisevämpi kuin työn, työasiat heijastuvat perhe-elämään helpommin kuin perheasiat työhön (Frone ym., 1992). Työpaikoilla vallitsee vieläkin ”miehisen työnteon kulttuuri” (kokopäivätyön valta-asema, työn asettaminen perheen edelle, ylitöiden tekeminen), joka toimii myös ihannetyöntekijän kriteerinä (Lewis, 2001). Yleisen normin mukaan ihmisten odotetaan pitävän perheasiat pois työpaikoiltaan.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on kuitenkin usein myös toimiva yhtälö. Lapsesta aikuiseksi –pitkittäistutkimuksessa suomalaisista 42-vuotiaista työssäkävivistä aikuisista 60 % koki työn tarjoavan voimavaroja perheelle vähintään joskus ja vastaavasti 50 % koki perheen tarjoavan voimavaroja työhön (Kinnunen, Feldt, Rantanen & Pulkkinen, 2005). Myös työn myönteisten vaikutusten suhteen perheen rajapinta näyttäisi siis olevan läpäisevämpi kuin työn rajapinta. Näin ainakin kävi edellä mainitussa suomalaisessa tutkimuksessa, ts. työ tarjosi perheelle voimavaroja enemmän kuin perhe-elämä työlle. Näin ollen suomalaisille aikuisille työ- ja perheroolien yhteensovittaminen on myös myönteinen kokemus.

Kaikkiaan voidaan siis todeta, että työn ja perheen välinen vuorovaikutus voidaan jakaa neljään eri tyyppiin: kielteinen siirräntä työstä perheeseen, kielteinen siirräntä perheestä työhön,

myönteinen siirräntä työstä perheeseen ja myönteinen siirräntä perheestä työhön (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen ym., 2005). Nämä neljä siirräntätyyppiä ovat suhteellisen erillisiä kokemuksia. Toisin sanoen kielteiset siirräntätyypit ovat erillisiä myönteisistä siirräntätyypeistä. Kuitenkin etenkin myönteisten siirräntätyyppien havaittiin esiintyvän jossakin määrin yhdessä (Grzywacz & Marks, 2000) ja näin kävi etenkin suomalaisessa tutkimuksessa (Kinnunen ym., 2005). Tässä tutkimuksessa otetaan huomioon sekä kielteinen että myönteinen siirräntä työ- ja perheroolien välillä molempiin suuntiin

1.3. Sukupuoli työn ja perheen vuorovaikutuksessa

Sukupuolen on ajateltu olevan tekijä, joka aiheuttaa eroja työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Perinteisen rooliajattelun mukaan naisten oletetaan olevan sitoutuneempia perheeseen kuin työhön. Suomessa naiset ovat kuitenkin aktiivisesti olleet mukana työelämässä jo vuosikymmeniä. Aikuisista naisista 70 % osallistuu työelämään (Aaltio-Marjosola, 2001). Naisten työssäkäyntiä on edistänyt mm. suomalainen perhepolitiikka päivähoitojärjestelmineen. Uusimmat tutkimukset ovat hieman yllättäen osoittaneet, ettei kokemuksissa työ- ja perheroolien kuormittavuudesta ole nähtävissä sukupuolieroja: sekä miehet että naiset kokevat työn vievän aikaa ja voimavaroja enemmän perhe-elämältä kuin päinvastoin (esim. Frone, 2003; Geurts & Demerouti, 2003).

Johtotehtävissä toimivien miesten ja naisten kokemusten eroista on kuitenkin ristiriitaisia tuloksia. Erityisesti naispuolisten ylempien toimihenkilöiden on todettu kokevan, että aikaa perheelle jää liian vähän (Kinnunen, Geurts & Mauno, 2004; Salmi, 2004a). Tätä on selitetty sillä, että työnjako kodin- ja lastenhoidossa on edelleen epätasainen, naiset kantavat päivittäisistä kotitöistä suuremman vastuun (Pääkkönen, 2005). On puhuttu työssä käyvien naisten ”kaksoistaakasta”, joka syntyy työn ja perheen etujen ristiriidasta ja että tämä korostuisi erityisesti vaativissa työtehtävissä. Smithin (1992) mukaan naisjohtajaa tai muuta uranaista kuormittavatkin vielä uran vaatimukset, jolloin kyse on jo ”kolmoistaakasta”. Kansainvälisissä tutkimuksissa on yleensä päädytty siihen, että naisjohtajilla olisi enemmän ristiriitakokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa kuin miehillä (ks. Malinen & Kinnunen, 2005). Vaativan työn ja perheen yhdistämisen voisikin olettaa olevan vaikeampaa johtavassa asemassa olevilla naisilla kuin miehillä. Suomalaisia naisjohtajia koskevassa tutkimuksessa 45 % kaikista tutkituista koki jatkuvasti tai lähes jatkuvasti huonoa omaatuntoa siitä, että ei työn takia ehdi hoitaa kotiasioita kunnolla (Vanhala, 2005). Malisen ja Kinnusen (2005) tekemässä suomalaisiin johtajiin kohdistuneessa tutkimuksessa sen sijaan sekä naiset että miehet raportoivat enemmän työstä

perheeseen kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Miesjohtajat raportoivat kuitenkin naisjohtajia enemmän perheestä työhön ristiriitaa, ts. miesten keskuudessa perhe-elämän viemää aikaa ja kuormittavuutta pidettiin työntekoa haittaavana. On myös tutkimuksia, joissa esimiehillä ei ole havaittu sukupuolieroja työ- ja perheroolien välisten ristiriitakokemusten yleisyydessä (esim. Kinnunen, Loikkanen & Mauno, 1995). Naiset ovat kokeneet miehiä useammin uransa kärsineen ainakin jonkin verran lasten tai muiden omaisten vaatiman huolenpidon vuoksi suomalaisia johtajia koskevassa tutkimuksessa (Kauppinen, 2002).

”Miehisen työnteon kulttuurissa” nainen myös joutunee ponnistelemaan ja sitoutumaan työhönsä erityisen vahvasti edetäkseen esimiestehtäviin. Malinen ja Kinnunen (2005) pohtivat, voisiko naisten valikoitumisella johtajiksi olla merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin. Onko mahdollista, että johtajiksi valitaan naisia, joiden havaitaan selviävän työn ja perheen yhteensovittamisesta, kun taas miesjohtajia valittaessa tähän ulottuvuuteen ei kiinnitetä huomiota? Vai jättävätkö naiset mahdollisesti hakeutumatta johtotehtäviin ajatellen vaativien työtehtävien vievän liikaa aikaa ja voimavaroja perheeltä? Hollantilaisessa tutkimuksessa naiset kokivat työ-perheristiriidan tärkeänä syynä olla ottamatta vastaan johtotason työtehtäviä (van Vianen & Fischer, 2002).

Sukupuolten välisiä kokemuseroja työn ja perheen yhteensovittamisessa voidaan tulkita ns. sukupuolihypoteesin (esim. Voydanoff, 2002) mukaisesti. Tämän hypoteesin mukaan miehiin ja naisiin kohdistuu erilaisia sosiaalisia odotuksia: naisilta odotetaan, että he ovat hyviä äitejä ja puolisoita ja miehiltä vastaavasti, että he ovat ennen kaikkea hyviä työntekijöitä. Tämän mukaisesti on odotettavaa, että miehet kokevat helpommin kuin naiset perheasioiden häiritsevän työntekoa ja että puolestaan naiset kokevat helpommin kuin miehet työasioiden häiritsevän perhe-elämää. Vaikka suomalaisten miesten ja naisten on todettu olevan yhtä sitoutuneita työhön, on havaittu, että naiset ovat yleensä miehiä sitoutuneempia perheeseen (esim. Lehto & Sutela, 2004). Miehet voivat näin ollen heikomman sitoutuneisuutensa vuoksi kokea helpommin kuin naiset perheasioiden häiritsevän työntekoaan (Malinen & Kinnunen, 2005). Erityisesti naisten on havaittu saavan työstään myös voimavaroja perhe-elämään. Verrattaessa työssäkäyvien äitien ja kotiäitien psyykkistä terveyttä on havaittu, että työssäkäyvien naisten psyykinen terveys on vähintäänkin yhtä hyvä kuin kotiäitien (Klumb & Lambert, 2004). Erityisesti korkeasti koulutetut naiset kertoivat työn toimivan myönteisenä vastapainona perheelle ja he kokivat työn antavan voimia olla lasten kanssa (Salmi, 2004a). Myös Kinnusen, Feldtin ja Tarvaisen (2006b) tutkimuksessa havaittiin naisten kokevan johtamistyön miehiä palkitsevampana.

Vinnicombin (2000) mukaan joissakin organisaatioissa on omaksuttu avioliittoa koskeva kaksoisstandardi: naimisissa oleva miesjohtaja nähdään panostuksena ja naimisissa oleva

naisjohtaja rasiitteena. Naimisissa olevalla miesjohtajalla oletetaan olevan vankka tukiverkko kotona, mikä mahdollistaa hänelle jakamattoman huomion kiinnittämisen työhön, kun taas naimisissa oleva naisjohtaja todennäköisesti laiminlyö uraansa perheensä takia (Vinnicombe, 2000).

Vaikka sukupuolirooleissa onkin tapahtunut muutoksia – naisen roolin muutos työkeskeisempään ja miehen roolin muutos perhekeskeisempään – on sukupuolinäkökulma työn ja perheen yhteensovittamisessa edelleen ajankohtainen. Tämän vuoksi myös tässä tutkimuksessa tarkastellaan miesten ja naisten kokemuksia erikseen.

1.4. Työhön ja perheeseen liittyvät vuorovaikutusta selittävät tekijät

Työn ja perheen välistä vuorovaikutuksen luonnetta selittäviä tekijöitä voidaan etsiä sekä perheestä että työstä (mm. Byron, 2005; Frone, 2003). Voidaan olettaa, että perheeseen liittyvät tekijät ovat yhteydessä ennen kaikkea perheestä työhön suuntautuvaan siirräntään, kun taas työhön liittyvät tekijät ovat yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan siirräntään (Frone, 2003). Nämä tekijät voidaan jakaa myös rakenteellisiin (objektiivisiin) ja kokemuksellisiin (subjektiivisiin) tekijöihin (Kinnunen & Mauno, 1998). Tässä tutkimuksessa keskitytään vain muutamien rakenteellisten ja koettujen tekijöiden tarkasteluun; lähinnä niihin tekijöihin, joilla on aikaisempien tutkimusten mukaan ollut merkitystä työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen selittäjinä. Työn rakenteellisista tekijöistä tarkastellaan työaikaa (työtunnit viikossa) ja johtotasoa. Työhön liittyviä kokemuksellisia tekijöitä lähestytään työn ponnistusten ja palkkioiden -mallin (Siegrist, 1996) avulla. Perheeseen liittyvistä tekijöistä on valittu tarkastelun kohteiksi perheen ikärakenne ja lasten lukumäärä (objektiiviset tekijät) sekä parisuhdetyytyväisyys (subjektiiviset tekijät).

Työhön liittyvät tekijät. Työhön käytetyn *ajan* määrällä on tutkimusten mukaan todettu olevan yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Useiden tutkimusten tulokset vahvistavat pitkien työpäivien olevan yhteydessä kielteiseen siirräntään työstä perheeseen (Frone & Russell, 1997; Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006a; Maume & Houston, 2001). Suomalaisessa Helsingin kaupungin henkilöstöä koskeneessa tutkimuksessa normaalia pitempää työaikaa noudattavilla naisilla ja miehillä työ haittasi selvästi enemmän perhe-elämää kuin normaalia työaikaa tekevillä (Lahelma, Winter, Martikainen & Rahkonen, 2005). Muutokset työelämässä ovat viime vuosina olleet nopeita ja ylityöt ovat varsin tavallisia nykypäivän työelämässä (Salmi, 2004a). Erityisesti ylemmät toimihenkilöt ja johtavassa asemassa olevat tekevät ylityötä. Ajanpuute perheen kanssa olemiseen työhön liittyvistä syistä vaivaakin erityisesti korkeasti koulutettuja ja johtotehtävissä olevia (Salmi, 2004a). Työt kulkeutuvat usein myös kotiin

ajatuksina, raportteina tai sähköposteinä. Toisaalta ylemmissä asemissa olevilla on muita paremmat mahdollisuudet vaikuttaa ajankäyttöön, sillä he voivat usein päättää itse milloin aloittaa ja lopettaa työpäivänsä (Melin, Blom & Mamia, 2006).

Voidaan olettaa, että *johtotaso* on tekijä, jonka mukaan mm. työn asettamat vaatimukset sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja työaikaansa vaihtelevat. Ylemmillä johtotasoilla saattavat työolot, aineelliset resurssit, käytettävissä olevat tulot olla paremmat, mutta toisaalta työpäivät pidempiä ja työn asettamat vaatimukset suurempia (Tarvainen, Kinnunen, Feldt, Mauno & Mäkikangas, 2005). Huolimatta pitkästä työssäkäyntihistoriasta, kattavista päivähoitopalveluista ja miehiä paremmasta koulutustasosta ovat naiset aliedustettuja kaikilla johtotasoilla ja mitä korkeammalle johdon hierarkiassa mennään, sitä pienempi naisten osuus on (Vanhala, 2003). Naisjohtajia koskevissa tutkimuksissa on mielenkiinto useimmiten kohdistunut erityisesti huippujohtoon, joka muodostuu pienestä ja valikoituneesta joukosta naisia, vaikka työn, perheen ja uran yhteensovittamisen ongelmat kohdentuvat usein johtajauransa alkuvaiheessa oleviin keskijohdon edustajiin (Vanhala, 2005). Malisen ja Kinnusen (2005) tutkimuksessa ilmeni, että johtotasolla ei ollut suoraa yhteyttä ristiriitakokemuksiin, mutta se välittyi työtuntien kautta (ts. viikoittainen työaika oli suurempi ylemmällä johtotasolla) esimerkiksi työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan etenkin silloin, kun ristiriita perustui aikapulaan.

Työhön liittyviä vaatimus- ja voimavaratekijöitä voidaan tarkastella saksalaisen Johannes Siegristin luoman ponnistusten ja palkkioiden mallin (Effort-Reward Imbalance, ERI -model) avulla (Siegrist, 1996). ERI -mallissa työn vaatimuksia kutsutaan *ponnistuksiksi*, jotka voidaan jakaa työn määrälliseen ja laadulliseen kuormitukseen. Työntekijää voivat kuormittaa mm. työn sisältö (esim. liiallinen vastuu), työskentelyolosuhteet (esim. keskeytykset), työsuhteeseen liittyvät tekijät (esim. matala palkka, huonot etenemismahdollisuudet) ja työpaikan sosiaaliset suhteet (esim. sosiaalisen tuen puute) (Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000). Etenkin työn aikapaineiden on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työstä perheeseen ristiriitaan (ks. Geurts & Demerouti, 2003). Työssä jaksamista edesauttavat erilaiset työn voimavaratekijät, joita ERI -mallissa kutsutaan *palkkioiksi* ja ne voidaan jakaa kolmeen ryhmään: 1) palkkaan, 2) arvostukseen ja 3) uralla etenemiseen sekä työn varmuuteen (Siegrist, 2002).

Ylemmät toimihenkilöt ovat kokeneet työn vaatimustekijöiden eli ponnistusten lisääntyneen viime vuosina (Salmi, 2004a). Henkistä kuormittavuutta aiheuttavat mm. aikataulujen tiukentuminen, tulosvaatimusten lisääntyminen ja myös työn epävarmuuden lisääntyminen. Toisaalta korkeassa asemassa olevien oletetaan yleensä saavan myös työstään palkkioita: työtehtävät ovat mielenkiintoisia, heidän oletetaan myös olevan hyvin kiinnostuneita työstään ja sitoutuneimpia työhönsä (Lönnqvist, 2000). Suomalaisiin johtajiin kohdistuneessa tutkimuksessa

havaittiin erityisesti ylimmän johdon kokevan työnsä palkitsevana ja sisältävän runsaasti tyydytystä tuottavia voimavaroja (Tarvainen ym., 2005). Voitaisiin siksi myös olettaa, että heidän sitoutuneisuutensa perheeseen olisi muita vähäisempää; he haluavat sitoutua työhönsä ja perhe jää vähemmän tärkeäksi. Yleisten odotusten mukaan johtaja laittaa työnsä etusijalle ja perhe on se, mikä joustaa.

Kaikkiaan oletuksena on, että työn vaatimukset – ponnistusten muodossa – olisivat yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriitakokemuksiin (kielteiseen siirräntään), koska vaatimukset kuluttavat voimavaroja ja vievät energiaa (Demerouti, Bakker & Bulters, 2004). Sen sijaan työn palkkiot ovat työn motivaatiotekijöitä, jotka edistävät jaksamista ja auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä. Näin ollen niiden oletetaan liittyvän erityisesti myönteiseen työn ja perheen väliseen siirräntään.

Perheeseen liittyvät tekijät. Iän merkitys työn ja perheen vuorovaikutuksen kokemiseen voi välittyä mm. perheen *lasten iän ja lukumäärän* kautta. Tutkimusten mukaan mitä enemmän ja mitä nuorempia lapset ovat, sitä enemmän esiintyy ristiriitakokemuksia työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa (Geurts & Demerouti, 2003; Kinnunen & Mauno, 1998). On näyttöä myös siitä, että työssäkäyvät naiset, joilla on pieniä lapsia, kokevat miehiä enemmän työn ja perheen kuormittavuutta (Higgins, Duxbury & Lee, 1994). Suomalaisessa tutkimuksessa (Kinnunen ym., 2004) ei kuitenkaan havaittu alle kouluikäisten lasten isien ja äitien työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemuksissa eroja. Sen sijaan samassa tutkimuksessa havaittiin, että ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset kokivat vastaavassa asemassa olevia miehiä enemmän työstä perheeseen ristiriitaa. Vanhalan (2005) tutkimuksessa, jossa kohteena olivat naisjohtajat, havaittiin, että mitä enemmän naisjohtajalla oli kouluikäisiä ja nuorempia lapsia, sitä todennäköisemmin hän kärsi huonosta omastatunnosta.

Keski-ikäisillä vuorovaikutus työn ja perheen välillä saattaa olla erilaista verrattuna nuorempiin, mikäli esim. lapset ovat jo muuttaneet pois kotoa (Kinnunen, Koivunen & Mauno, 1997). Toisaalta korkeaan koulutukseen liittyy nykyään lasten hankkimisen lykkääminen. Vuosina 1996–1997 tehdyssä Työ ja perhe -tutkimuksessa akateemisesti koulutetuista naisista reilu kolmannes oli lykännyt lasten hankkimista ja peräti 15 % oli rajoittanut lasten lukumäärää toivomaansa pienemmäksi työurasta johtuvista syistä (Salmi, 2004a). Vanhala (2005) puolestaan toteaa iän olevan uranaisille ongelma, sillä sopivaa ikää ei naisjohtajalle työelämässä oikein löydy: joko on liian nuori, potentiaalinen synnyttäjä tai sitten liian kiireinen perheenäiti velvoitteineen tai yksinkertaisesti liian vanha työntekijän näkökulmasta. Nykyään keski-ikäisten perhe-elämään liittyy usein myös omista vanhemmista huolehtiminen, mikä lisää työn ja perheen yhteensovittamisen

ongelmia. Toisaalta ikä tuo mukanaan kokemusta ja asiantuntemusta, joka helpottaa käsittelemään työn ja perheen välisiä ristiriitoja (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002).

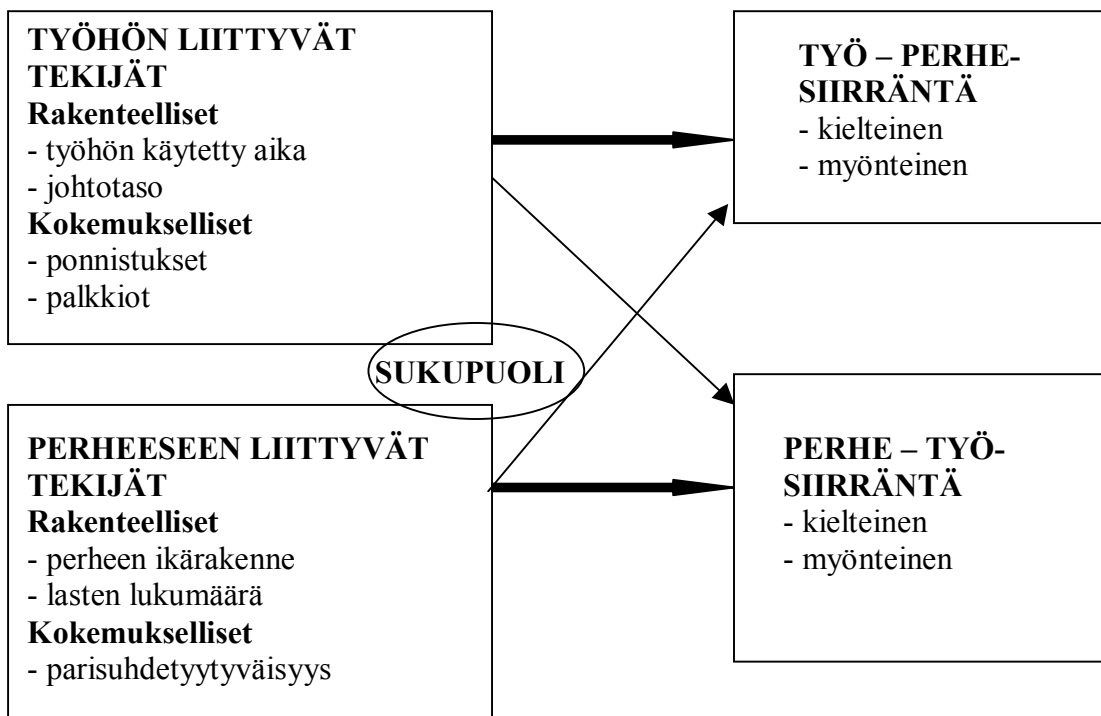
Parisuhdetyytyväisyydellä tarkoitetaan yksilön asennetta omaa puolisoa tai parisuhdetta kohtaan (Bradbury, Fincham & Beach, 2000). Myös parisuhdetyytyväisyyden on havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Tyytymättömyys parisuhteeseen lisää kielteistä siirräntää perheestä työhön: mitä enemmän ristiriitoja suhteessa ja mitä tyytymättömämpiä henkilöt ovat olleet suhteeseensa, sitä enemmän he ovat kokeneet kielteistä siirräntää perheestä työhön (Grzywacz & Marks, 2000; Johnson, 2005; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Myös Milkie ja Peltola (1999) havaitsivat tutkimuksessaan, että parisuhdettaan onnettomana pitävät kokivat heikompaa menestystä työn ja perheen yhteensovittamisessa, kun taas onnellisia parisuhteita leimasi onnistuminen näiden elämänalueiden yhteensovittamisessa. Miehillä parisuhdetyytyväisyyden on havaittu olevan yhteydessä myönteiseen perheestä työhön siirräntään, kun taas naisten kohdalla etenkin toimivat kotityöjärjestelyt olivat yhteydessä myönteiseen perhe-työsiirräntään (Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007). Työn ja perheen välisten ristiriitojen yhteys heikentyneeseen parisuhdetyytyväisyyteen on tullut esiin useissa tutkimuksissa (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Kinnunen, ym., 2006a; Kinnunen ym., 1995; Mauno & Kinnunen, 1999). Ayree, Luk, Leung ja Lo (1999) havaitsivat tutkimuksessaan, että puoliset voivat omalla panoksellaan luoda kotona olosuhteet, jotka vähentävät työn häiritsevyyttä perhe-elämään.

1.5. Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia työn ja perheen välistä vuorovaikutusta suomalaisilla johtajilla huomioimalla sekä kielteinen että myönteinen vuorovaikutus työn ja perheen välillä molempiin suuntiin. Keskeisenä tarkastelun kohteena on, eroavatko kokemukset työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta sukupuolen mukaan. Työn ja perheen vuorovaikutukseen yhteydessä olevia tekijöitä etsitään sekä työn rakenteellisista (työhön käytetty aika, johtotaso) ja kokemuksellisista (työn ponnistukset ja palkkiot) tekijöistä että perheeseen liittyvistä rakenteellisista (perheen ikärakenne, lasten lukumäärä) ja kokemuksellisista (parisuhde) tekijöistä. Malli ongelmanasettelusta on esitetty kuviossa 1.

Tutkimusongelmat, joihin vastauksia etsitään, ovat seuraavat:

1. Missä määrin johtotehtävissä toimivat kokevat työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa eli kielteistä siirräntää? Onko kokemuksissa eroa sukupuolen mukaan?
2. Missä määrin koetaan työ- ja perheroolien vahvistavan toisiaan eli koetaan myönteistä siirräntää työstä perheeseen ja perheestä työhön? Onko kokemuksissa eroa sukupuolen mukaan?
3. Mitkä työhön ja perheeseen liittyvät tekijät ovat yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan kielteiseen ja myönteiseen siirräntään? Missä määrin nämä tekijät selittävät työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa kielteistä ja myönteistä siirräntää miehillä ja naisilla?



KUVIO 1. Malli ongelmanasettelusta. Vahvempi nuoli kuvastaa oletettua voimakkaampaa yhteyttä tekijöiden ja siirräntätyypin välillä.

2. MENETELMÄT

2.1. Tutkittavat

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty Työsuojelurahaston (hankenumero 104129) rahoittamassa ”Johtotehtävissä toimivien työssä jaksaminen” -tutkimusprojektissa (Tarvainen, Kinnunen, Feldt, Mauno & Mäkikangas, 2005). Tutkimukseen osallistujat valittiin satunnaisotoksena viiden eri ammattiliiton/yhdistyksen (Ekonomiliitto, Insinööriliitto, Tekniikan akateemiset, Kumula ry ja Henry ry) jäsenrekistereistä. Kriteerinä tutkimukseen osallistumiselle pidettiin johtotehtävissä toimimista (nimikkeenä esimerkiksi johtaja, päällikkö). Kaikkiaan tutkimuspyyntö lähetettiin 3600 johtotehtävissä toimivalle henkilölle siten, että suurista liitoista (ekonomit, insinöörit, tekniikan akateemiset) pyynnön osallistua tutkimukseen sai kustakin 1000 henkilöä ja muista liitoista/yhdistyksistä 300 henkilöä. Isoissa liitoissa tehtiin lisäksi etukäteen rajaus, jossa ylimmän johdon osuudeksi määriteltiin 300 ja keski- ja alemman johdon osuudeksi 700 henkilöä. Tällaisella laajalla eri ammattiliittoihin kohdistuneella otoksella pyrittiin saamaan kohdejoukko, joka edustaisi hyvin erilaisia johtajia.

Kun näin määritellystä joukosta lopulta poistettiin ne henkilöt, jotka ilmoittivat, etteivät tutkimushetkellä toimineet johtotehtävissä ($n = 379$), saatiin lopulliseksi otoskooksi 3221. Tästä joukosta 1301 henkilöä vastasi heille lähetettyyn kyselyyn (yhden muistutuskierröksen jälkeen), joten vastausprosentiksi muodostui 40,4. Vaikka vastausprosentti, joka vaihteli liitoittain 35 %:n (Ekonomiliitto) ja 59 %:n (Kumula ry) välillä, jäikin suhteellisen alhaiseksi, edusti vastanneiden joukko otosta käytettävissä olevien taustatietojen (sukupuoli ja ikä) perusteella melko hyvin. Koko otoksessa oli naisia 29 % ja miehiä 71 %, kun taas vastanneista 30 % oli naisia ja 70 % miehiä. Ikätieto oli käytettävissä vain isoista liitoista otetuista otoksista ja sen mukaan vastanneet olivat otokseen kuuluvia hieman iäkkäämpiä: vastanneiden keski-ikä oli 47,1 vuotta ja otoksen 46,1 vuotta.

Tämän tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin kyselyyn osallistuneista johtajista ne, jotka olivat vastanneet työn ja perheen välistä vuorovaikutusta mittaaviin osioihin. Heitä oli 1214 henkilöä. Taulukossa 1 on esitelty tämän ryhmän taustatiedot. Tässä ryhmässä naisia oli 28 % ja miehiä 72 %. Keski-ikä naisilla oli 47 vuotta ja miehillä 48 vuotta. Pieniä, alle 8-vuotiaita lapsia oli vähän, vain joka neljännellä. Kotona asuvia lapsia oli suurimmalla osalla, naisista 63 %:lla ja miehistä 62 %:lla. Valtaosa eli parisuhteessa, miehet (97 %) useammin kuin naiset (88 %). Koulutuksena suurimmalla osalla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto, naisilla (69 %) useammin kuin miehillä (56 %).

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustatiedot ($n = 1214$)

Taustatekijät %	Naiset		Miehet		χ^2 -arvot
	($n = 339$)	28 %	($n = 872$)	72 %	
	%		%		
Ikä	ka = 47 v		ka = 48 v		
Alle 30 vuotta	1,5		2,0		58.55*
31 – 40 vuotta	23,3		18,8		
41 – 50 vuotta	39,1		34,2		
51 – 60 vuotta	34,3		40,4		
Yli 60 vuotta	3,9		5,2		
Parisuhde					
Ei	12,4		3,3		36.45***
On	87,6		96,7		
Kotona asuvien lasten lukumäärä					
Ei kotona asuvia lapsia	36,9		37,7		16.70*
1 – 2 lasta	54,9		47,1		
3 – 4 lasta	8,0		14,0		
5 – 9 lasta	0,3		1,1		
0–7–vuotiaat lapset					
Ei	74,9		75,0		Ns.
On	25,1		25,0		
Koulutustaso					
Enintään alempi korkeakoulututkinto	31,0		43,7		16.41***
Ylempi korkeakoulututkinto tai enemmän	69,0		56,3		
Johtotaso					
Alin johto	58,2		33,8		64.97***
Keskijohto	23,0		28,2		
Ylin johto	18,8		38,0		
Työtunnit viikossa	ka = 45 h		ka = 48 h		
Alle 40	17,4		6,8		56.56***
40 – 44	28,5		19,9		
45 – 49	25,5		25,8		
50 – 54	14,4		25,8		
Yli 55	14,1		21,7		

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

Vastanneet jakautuivat eri johtotasoille siten, että naisia oli enemmän kuin miehiä operatiivisen tason johtajina, kun taas miehistä useampi kuin naisista kuului ylimpään johtoon. Työtunteja johtajille kertyi paljon: naisilla työtunteja viikossa oli keskimäärin 45 ja miehillä 48 tuntia. Naisista kolmasosa teki yli 50 tunnin työviikkoa ja miehistä melkein puolet (48 %). Naisista 59 % työskenteli yksityisen työntekijän palveluksessa, miehistä 78 %. Lähes kaikki (98 %) työskentelivät vakinaisessa työsuhteessa. Naiset noudattivat miehiä yleisemmin kiinteää työaikaa (59 % vs. 40 %). Kokonaistyöaikaa (ei kuulunut työaikalain piiriin) noudatti naisista 35 % ja miehistä 56 %. Oma yritys oli naisista 4 %:lla ja miehistä 10 %:lla. Yleisimmin työskenneltiin teollisuuden tai energiahuollon alalla, miehistä 52 %, naisista 23 %. Naisjohtajista 18 % työskenteli virkistys- ja kulttuuripalvelujen alalla, miesjohtajista tällä alalla oli vain 2 %. Informaatio-tekniikan alalla toimi miehistä 9 %, naisista 8 %. Myös kaupan ala oli melko yleinen, sillä työskenteli naisista 10 %, miehistä 6 %. Kuten edellä on käynyt ilmi, mies- ja naisjohtajien välillä oli useita eroja taustatekijöissä.

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Aineisto kerättiin 10-sivuisella kyselyllä marraskuun 2004 ja helmikuun 2005 välisenä aikana. Kyselyyn vastattiin nimettömänä, mutta lomakkeet (Henry ry:n vastaajia lukuun ottamatta) olivat numeroituja siksi, että mahdolliset muistutukset (käytettiin yhtä muistutusta) pystyttiin tarvittaessa kohdentamaan vain vastaamatta jättäneille henkilöille. Sellaisia tutkimuspyynnön saaneita, jotka eivät tutkimushetkellä toimineet johtotehtävissä, pyydettiin palauttamaan lomake tyhjänä. Tässä tutkimuksessa käytetyt kyselyn osiot on esitelty liitteessä 1.

Työn ja perheen vuorovaikutusta mittaavia osioita oli kyselyssä yhteensä 18. Tutkittavia pyydettiin arvioimaan, missä määrin he olivat esitettyjen väittämien kanssa samaa tai eri mieltä (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Kielteistä työstä perheeseen ja perheestä työhön siirräntää mitattiin 12 osiolla, jotka perustuivat Carlsonin, Kacmarin, Waynen ja Grzywaczin (2000) kehittämään asteikkoon. *Kielteistä siirräntää työstä perheeseen* käsitteli 6 väittämää (esim. ”Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin”). Summamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin oli .86. *Kielteistä siirräntää perheestä työhön* mittasi myös 6 väittämää (esim. ”Minun on laiminlyötävä työtehtäviäni perhevelvollisuuksien vuoksi”). Muodostetun summamuuttujan alfa-kertoimeksi saatiin .83.

Kielteisestä siirräntää työn ja perheen välillä tarkasteltiin myös erottamalla erikseen aikaan ja kuormitukseen perustuva kielteinen siirräntä. Toisin sanoen muodostettiin neljä summamuuttujaa

erottamalla ne osiot, joissa aika toimi välittävänä mekanismina omiksi muuttujikseen ja ne osiot, joissa kuormitus oli välittävänä mekanismeina omikseen. Näin saatiin seuraavat neljä summamuuttujaa: aikaan perustuva työ-perhesiirräntä (3 osiota, alfa-kerroin .88), kuormitukseen perustuva työ-perhesiirräntä (3 osiota, alfa-kerroin .86), aikaan perustuva perhe-työsiirräntä (3 osiota, alfa-kerroin .82) sekä kuormitukseen perustuva perhe-työsiirräntä (3 osiota, alfa-kerroin .87).

Myönteistä työstä perheeseen ja perheestä työhön siirräntää arvioitiin osioilla, jotka perustuivat Grzywaczin ja Marks (2000) mittariin. Molempia siirräntämuotoja arvioitiin kolmella osiolla, joita arvioitiin myös asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä). Myönteisen työstä perheeseen siirräntän (esim. ”Taidot, joita käytän töissä, ovat hyödyllisiä minulle myös kotiasioiden hoidossa”) summamuuttujan alfa-kerroin oli .73 ja myönteisen perheestä työhön siirräntän (esim. ”Kotona puhuminen auttaa minua käsittelemään töihin liittyviä ongelmiani”) summamuuttujan alfa-kerroin oli .77.

Työhön liittyviä ponnistuksia ja palkkioita arvioitiin Siegristin ym. (2004) kehittämällä mittarilla (ks. myös Kinnunen ym, 2006b). *Ponnistuksia* tutkittiin alun perin kuudella osiolla, joista fyysistä rasitusta mittaava osio jätettiin pois, koska se alensi asteikon reliabiliteettia. Johtajien työtä kuvaavat enemmän henkiset kuin fyysiset ponnistelut, minkä vuoksi osio ei erottele johtajia (ks. myös Siegrist ym., 2004). Viidestä osiosta kolme mittasi määrällistä kuormitusta (esim. ”Koen usein paineita jäädä ylitöihin”), yksi laadullista kuormitusta (”Työni on hyvin vastuullista”) ja yksi työhön liittyvien ponnistusten lisääntymistä ajan myötä (”Työni on muuttunut yhä vaativammaksi viime vuosien aikana”). Tutkittavia pyydettiin arvioimaan 5-portaisella asteikolla (1 = ei kuvaa työtäni, 5 = kuvaa, ja kuormittaa erittäin paljon), kuvaavatko osiot heidän työtään ja jos kuvaavat, kuinka paljon kyseiset asiat kuormittavat heitä. Näistä viidestä osiosta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa-kerroin oli .85.

Työstä saatavia *palkkioita* mittaavia osioita oli 11. Näistä arvostusta käsitteli viisi osiota (esim. ”Saan ansaitsemani arvostuksen työtovereiltani”), uralla etenemistä neljä osiota (esim. ”Tämän hetkinen ammatillinen asemani vastaa riittävän hyvin koulutustani”) ja työn varmuutta käsitteli kaksi osiota (esim. ”Työssäni on paljon epävarmuustekijöitä”). Vastaaajia pyydettiin arvioimaan 5-portaisella asteikolla ensiksi kuvaavatko vai eivät osiot heidän työtään. Tämän jälkeen piti arvioida kuinka paljon kyseiset asiat joko kuormittavat tai eivät kuormita heidän työtään. Näistä osioista (osiot käännettiin) muodostettiin palkkioita kuvaava keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa-kerroin oli .88.

Parisuhdetyytyväisyyttä mitattiin neljällä väittämällä (esim. ”Olen yleisesti ottaen tyytyväinen parisuhteeseeni”), jotka perustuivat Gerrisin ym. (1998) käyttämään asteikkoon ja niitä arvioitiin

viidellä vaihtoehdolla (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Muodostetun parisuhdetyytyväisyyden asteikon Cronbachin alfa-kerroin oli .85.

Työhön liittyvät rakenteelliset tekijät (työtunnit viikossa ja johtotaso) ja perheeseen liittyvät rakenteelliset tekijät (tutkittavan ikä ja lasten lukumäärä) on esitetty taulukossa 1.

2.3. Aineiston analysointi

Kielteisen siirrännän (työstä perheeseen ja perheestä työhön) sekä myönteisen siirrännän (työstä perheeseen ja perheestä työhön) kokemisen yleisyyttä tarkasteltiin sukupuolittain jakaumatietojen avulla. Sukupuolten välillä vallitsevia keskiarvoeroja tutkituissa muuttujissa tarkasteltiin riippumattomien otosten t-testeillä. Riippuvien otosten t-testejä käytettiin vertailtaessa eri siirräntätyyppien yleisyyttä keskenään. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin korrelaatiokerrointen avulla. Korrelaatioita muuttujien välillä tarkasteltiin myös erikseen nais- ja miesjohtajilla.

Tutkittujen työtä ja perhettä kuvaavien muuttujien yhteyttä työn ja perheen väliseen kielteiseen ja myönteiseen siirräntään tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä (entermenetelmä). Työstä perheeseen siirräntässä regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella selittäjänä oli sukupuoli, toisella askeleella selittäjinä olivat työn rakenteelliset tekijät (työtunnit viikossa, johtotaso), kolmannella kokemukselliset tekijät työssä (ponnistukset, palkkiot). Neljännen ja viidennen askeleen muodostivat perheeseen liittyvät rakenteelliset (ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä) ja kokemukselliset (parisuhdetyytyväisyys) tekijät. Perheestä työhön siirräntässä regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella selittäjänä oli sukupuoli, toisella perheeseen liittyvät rakennetekijät, kolmannella perheeseen liittyvänä kokemuksellisena tekijänä parisuhdetyytyväisyys. Neljännen ja viidennen askeleen muodostivat työhön liittyvät rakenteelliset ja kokemukselliset tekijät. Kyseiset regressioanalyysit tehtiin myös erikseen naisille ja miehille.

3. TULOKSET

3.1. Kielteisen ja myönteisen siirrännän yleisyys sukupuolittain

Kielteinen siirräntä. Taulukossa 2 on esitelty kielteisten siirräntätyyppien keskiarvot ja yleisyydet sukupuolittain (prosenttiosuudet niille, jotka ilmoittivat olevansa kielteistä siirräntää mittaavien väittäminen kanssa samaa mieltä eli $ka \geq 3,5$ asteikolla 1–5). Siitä nähdään, että sekä naisilla että miehillä kielteinen siirräntä työstä perheeseen oli huomattavasti yleisempää kuin kielteinen siirräntä

perheestä työhön. Riippuvien otosten t-testi osoitti keskiarvoeron olevan erittäin merkitsevä koko joukossa ($t(1213) = 39.45, p < .001$).

Tutkituista noin neljäsosan havaittiin kokevan kielteistä siirrantää työstä perheeseen. Nais- ja miesjohtajien välillä ei ollut merkitsevää eroa kielteisen työstä perheeseen siirränän kokemisessa ($t(1209) = .073, p = .94$). Kun kielteistä siirrantää tarkasteltiin tarkemmin jakamalla se aikaan ja kuormitukseen perustuvaan kielteiseen siirrantään, sukupuolten välillä havaittiin eroa. Miesjohtajat kokivat naisjohtajia enemmän aikaan perustuvaa kielteistä työ-perhesiirrantää ($t(1209) = -2.66, p < .01$), kun taas naiset kokivat miehiä enemmän kuormitukseen perustuvaa kielteistä työstä perheeseen siirrantää ($t(1209) = 3.04, p < .01$).

TAULUKKO 2. Työn ja perheen välinen kielteinen siirrantä: keskiarvot ja yleisyys ($ka \geq 3,5$).

Kielteinen siirrantätyyppi	Naiset		Miehet		Kaikki	
	ka	%	ka	%	ka	%
Aikaan perustuva työ-perhesiirrantä	2,80	26,8	2,98	37,3	2,93	34,4
Kuormitukseen perustuva työ-perhesiirrantä	2,82	28,3	2,63	20,9	2,68	23,0
Kielteinen siirrantä työstä perheeseen ¹	2,81	25,7	2,80	25,5	2,81	25,5
Aikaan perustuva perhe-työsiirrantä	1,92	4,4	2,00	5,5	1,97	5,2
Kuormitukseen perustuva perhe-työsiirrantä	1,54	2,1	1,61	2,1	1,59	2,1
Kielteinen siirrantä perheestä työhön ¹	1,73	1,8	1,80	1,8	1,78	1,8

¹ Sisältää sekä aikaan että kuormitukseen perustuvan siirränän.

Kielteistä siirrantää perheestä työhön johtajat kokivat vähän: vain 22 (1,8 %) tutkittavista ilmoitti kokevansa kielteistä siirrantää perheestä työhön. Tässäkään ei ilmennyt sukupuolten välillä merkitsevää eroa ($t(1209) = -1.71, p = .087$), eikä eroja sukupuolten välillä havaittu myöskään tarkasteltaessa erikseen aikaan ($t(1209) = -1.34, p = .182$) ja kuormitukseen ($t(1208) = -1.63, p = .103$) perustuvaa kielteistä perhe-työsiirrantää.

Myönteinen siirrantä. Taulukossa 3 on esitelty myönteisten siirrantätyyppien keskiarvot ja yleisyydet sukupuolittain. Kuten siitä havaitaan, myönteinen siirrantä perheestä työhön oli tutkituilla johtajilla huomattavasti yleisempää kuin myönteinen siirrantä työstä perheeseen. Myönteistä siirrantää perheestä työhön ($ka \geq 3,5$ asteikolla 1–5) ilmoitti kokevansa noin kaksi

kolmasosaa tutkituista ja työstä perheeseen alle yksi kolmasosa. Riippuvien otosten t-testi osoitti keskiarvoeron olevan erittäin merkitsevä koko joukossa ($t(1213) = -28.35, p < .001$).

Keskiarvoissa oli eroa sukupuolen mukaan: naisjohtajat ilmoittivat kokevansa miesjohtajia enemmän myönteistä siirräntää työn ja perheen välillä. Työstä perheeseen myönteisessä siirräntässä ero oli merkitsevä ($t(1209) = 3.11, p < .01$) ja perheestä työhön suuntautuvassa myönteisessä siirräntässä ero oli erittäin merkitsevä ($t(1209) = 3.95, p < .001$).

TAULUKKO 3. Työn ja perheen välinen myönteinen siirräntä: keskiarvot ja yleisyys ($ka \geq 3,5$).

Myönteinen siirräntätyyppi	Naiset		Miehet		Kaikki	
	ka	%	ka	%	ka	%
Siirräntä työstä perheeseen	3,09	32,2	2,92	25,7	2,97	27,5
Siirräntä perheestä työhön	3,90	71,4	3,69	63,5	3,75	65,7

Kaikkiaan myönteistä siirräntää työn ja perheen välillä koettiin yleisesti tutkittavien keskuudessa kielteistä siirräntää enemmän. Riippuvien otosten t-testit osoittivat, että myönteinen siirräntä työstä perheeseen oli yleisempää kuin kielteinen siirräntä työstä perheeseen ($t(1213) = 4.24, p < .001$) ja myös myönteinen siirräntä perheestä työhön oli yleisempää kuin kielteinen siirräntä perheestä työhön ($t(1213) = 59.03, p < .001$). Erot olivat erittäin merkitseviä.

3.2. Muuttujien väliset korrelaatiot

Taulukossa 4 on esitetty tutkimuksessa käytettyjen muuttujien väliset korrelaatiot tutkittujen koko joukossa. Siitä nähdään, että siirräntätyypit olivat yhteydessä keskenään. Voimakkaimmin korreloivat keskenään kielteiset siirräntätyypit ($r = .35, p < .001$): mitä enemmän työn koettiin häiritsevän perhe-elämää, sitä enemmän myös perheen koettiin vaikeuttavan työntekoa. Myös myönteiset siirräntätyypit korreloivat keskenään lähes yhtä voimakkaasti ($r = .32, p < .001$): mitä enemmän perheen koettiin antavan voimavaroja työlle, sitä enemmän koettiin myös työn tuovan iloa perhe-elämään. Kielteinen työstä perheeseen siirräntä oli yhteydessä myös myönteisiin siirräntätyypeihin: mitä enemmän työn koettiin häiritsevän perhe-elämää, sitä vähemmän koettiin myönteistä siirräntää työstä perheeseen ($r = -.20, p < .001$) sekä myönteistä siirräntää perheestä työhön ($r = -.10, p < .001$). Kielteinen siirräntä perheestä työhön oli yhteydessä vain myönteiseen siirräntään perheestä työhön ($r = -.26, p < .001$), mutta ei myönteiseen työstä perheeseen siirräntään.

Kielteiseen siirräntään työstä perheeseen liittyivät erityisesti työssä koetut ponnistukset ($r = .53, p < .001$) ja myös työtuntien määrä viikossa ($r = .36, p < .001$). Mitä enemmän koettiin työn vaativan ponnistuksia ja mitä enemmän työtunteja kertyi viikossa, sitä enemmän työn koettiin häiritsevän perhe-elämää. Toisaalta mitä enemmän koettiin työstä saatavan palkkioita, sitä vähemmän koettiin kielteistä siirräntää työstä perheeseen ($r = -.31, p < .001$). Myös tyytymättömyys parisuhteessa oli yhteydessä työstä perheeseen kielteistä siirräntään ($r = -.13, p < .001$), samoin ikä; iän lisääntyessä vähentyivät myös työn häiritsevät vaikutukset perhe-elämään ($r = .10, p < .01$).

Kielteiseen perheestä työhön siirräntään oli voimakkaimmin yhteydessä parisuhde-tyytyväisyys ($r = -.31, p < .001$). Tyytyväisyys parisuhteessa vähensi kielteistä siirräntää perheestä työhön. Perheeseen liittyvistä tekijöistä myös kotona asuvien lasten määrällä oli yhteyttä tähän siirräntätyyppiin ($r = .15, p < .001$). Mitä enemmän oli kotona asuvia lapsia, sitä enemmän perheen koettiin häiritsevän työntekoa. Työhön liittyvistä tekijöistä kielteiseen perheestä työhön siirräntään olivat yhteydessä etenkin työssä koetut ponnistukset ($r = .14, p < .001$) ja palkkiot ($r = -.18, p < .001$): mitä enemmän ponnistuksia työssä sitä enemmän koettiin perheen haittaavan työntekoa ja mitä enemmän työstä saatiin palkkioita, sitä vähemmän koettiin perheen häiritsevän työntekoa.

Myönteiseen työstä perheeseen siirräntään oli voimakkaimmin yhteydessä perheeseen liittyvä tekijä, tyytyväisyys parisuhteessa ($r = .17, p < .001$). Työhön liittyvistä tekijöistä tähän siirräntätyyppiin olivat yhteydessä työssä koetut palkkiot ($r = .16, p < .001$) ja ponnistukset ($r = .12, p < .001$) ja myös johtotaso ($r = .11, p < .001$). Mitä enemmän työssä koettiin palkkioita ja mitä ylempi oli johtotaso, sitä enemmän antoi työ voimavaroja perhe-elämään. Sukupuoli ja ikä olivat myös yhteydessä tähän siirräntätyyppiin: naiset kokivat vähän miehiä enemmän myönteistä työ-perhesiirräntää ($r = .07, p < .05$) ja myös iän lisääntyessä myönteinen siirräntä työstä perheeseen lisääntyi ($r = .14, p < .001$). Sen sijaan kotona asuvat lapset jonkin verran vähensivät työstä perheeseen myönteistä siirräntää ($r = -.09, p < .01$).

Myönteiseen siirräntään perheestä työhön oli erityisesti yhteydessä parisuhde-tyytyväisyys ($r = .63, p < .001$). Mitä tyytyväisempiä oltiin parisuhteessa, sitä enemmän myös koettiin perheen antavan voimavaroja työhön. Myös sukupuolella oli yhteyttä: miehet kokivat naisia vähemmän myönteistä perhe-työsiirräntää ($r = -.14, p < .001$). Työhön liittyvistä tekijöistä ainoastaan työssä koetut palkkiot olivat yhteydessä myönteiseen siirräntään perheestä työhön ($r = .11, p < .001$).

TAULUKKO 4. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiot (Spearman ($n = 1153$)).

Muuttuja	ka	s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Työn rakennetekijät														
2. Työtunnit/vko	47.33	8.21	.21***	-										
3. Johtotaso (1 = alin, 2 = keski, 3 = ylin)	1.92	.85	.23***	.33***	-									
Työn koetut tekijät														
4. Ponnistukset	3.07	.80	.07*	.36***	.08**	-								
5. Palkkiot	3.94	.79	-.01	-.01	.14***	-.41***	-							
Perheen rakennetekijät														
6. Ikä vuosina	47.91	8.42	.09**	-.07	.14***	-.02	-.08*	-						
7. Kotona asuvien lasten lkm	1.21	1.20	.03	.03	-.01	-.03	.06*	-.45***	-					
Perheen koetut tekijät														
8. Parisuhdeytyytyväisyys	3.93	.85	.01	.03	.04	-.05	.11***	-.06	.02	-				
Siirräntätyypit														
9. Kielteinen työ-perhesiirräntä	2.81	.90	.01	.36***	.04	.53***	-.31***	-.10**	.07*	-.13***	-			
10. Kielteinen perhe-työsiirräntä	1.78	.64	.07*	.07*	-.02	.14***	-.18***	-.11***	.15***	-.31***	.35***	-		
11. Myönteinen työ- Perhesiirräntä	2.96	.82	-.07*	-.02	.11***	-.12***	.16***	.14***	-.09**	.17***	-.20***	-.05	-	
12. Myönteinen perhe- Työsiirräntä	3.77	.81	-.14***	.02	.03	-.05	.11***	-.07*	-.00	.63***	-.10***	-.26***	.32***	-

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

Taustamuuttujista korreloivat keskenään johtotaso ja tehtyjen viikkotyötuntien määrä: ylemmillä johtotasoilla työtunteja kertyi enemmän ($r = .33, p < .001$). Myös sukupuoli korreloi näiden muuttujien kanssa: miehiä oli enemmän ylemmillä johtotasoilla ($r = .23, p < .001$) ja heillä oli myös enemmän työtunteja viikossa ($r = .21, p < .001$). Työssä koetut ponnistukset ja palkkiot korreloivat keskenään voimakkaasti ($r = -.41, p < .001$); mitä enemmän työ vaati ponnistuksia sitä vähemmän koettiin työstä saatavan palkkioita. Työtunnit olivat yhteydessä työssä koettuihin ponnistuksiin ($r = .36, p < .001$). Perheeseen liittyvistä rakennetekijöistä korreloivat voimakkaimmin keskenään ikä ja kotona asuvien lasten määrä ($r = -.45, p < .001$): mitä enemmän oli ikää, sitä vähemmän oli enää kotona asuvia lapsia.

Muuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltiin myös erikseen nais- ja miesjohtajilla. Korrelaatiot on esitetty liitteessä 2. Erot korrelaatioissa sukupuolten välillä olivat vähäisiä. Johtotaso oli jossain määrin eri tavoin yhteydessä joihinkin naisten ja miesten muuttujiin: naisilla ylempi johtotaso oli yhteydessä kielteiseen työ-perhesiirräntään ($r = .13, p < .05$) ja naisten kokemiin ponnistuksiin työssä ($r = .16, p < .01$). Miehillä puolestaan ylempi johtotaso oli yhteydessä myönteiseen siirräntään työstä perheeseen ($r = .16, p < .001$) ja miesten kokemiin palkkioihin työssä ($r = .17, p < .001$). Miehillä työn ja perheen vuorovaikutuksessa korostuivat erityisesti kaksi muuttujaa: työssä koetut palkkiot sekä parisuhdetyytyväisyys, sillä ne olivat yhteydessä kaikkiin siirräntätyyppihin tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Naisilla ei tullut esiin yhtä voimakkaita yksittäisiä työn ja perheen vuorovaikutukseen yhteydessä olevia muuttujia.

3.3. Kielteisen ja myönteisen siirräntän selittäjät

Taulukoissa 5 ja 6 on esitetty lineaariset hierarkkiset regressiomallit, joissa selitettävänä muuttujina ovat työn ja perheen väliset neljä siirräntätyyppiä. Regressioanalyysit tehtiin myös erikseen nais- ja miesjohtajilla. Näiden analyysien tulokset on esitetty liitteessä 3. Koska näissä analyyseissa ei juuri havaittu eroja sukupuolten välillä, raportoidaan tässä kaikille yhteisesti tehdyt analyysit, joissa sukupuoli kontrolloitiin analyysin ensimmäisellä askeleella.

Regressioanalyysissa selittävät tekijät eivät multikollinearisuuden vuoksi saisi korreloida keskenään voimakkaasti (esim. Metsämuuronen, 2005). Tässä siirräntätyyppiä selittävistä muuttujista korreloivat voimakkaimmin ikä ja kotona asuvien lasten määrä ($r = -.45, p < .001$), työssä koetut ponnistukset ja palkkiot ($r = -.41, p < .001$). Melko voimakkaasti korreloivat keskenään myös viikkotyötunnit ja työn ponnistukset ($r = .36, p < .001$) sekä viikkotyötunnit ja johtotaso ($r = .33, p < .001$). Myös sukupuoli ja johtotaso korreloivat keskenään ($r = .23, p < .001$),

samoin sukupuoli ja työtunnit ($r = .21, p < .001$). Kaikki selittävät muuttujat otettiin kuitenkin analyysiin mukaan, sillä keskinäiset korrelaatiot eivät olleet huolestuttavan korkeita.

Kielteinen siirräntä työstä perheeseen. Ensimmäisellä askeleella mukana oli sukupuoli, joka koko mallissa (ks. taulukko 5) näytti selittävän tätä siirräntätyyppiä tilastollisesti melkein merkitsevästi. Sukupuoli ei kuitenkaan korreloinut kielteiseen työ-perhesiirräntään, joten yhteys muodostui selittäjien keskinäisistä korrelaatioista. Toisella askeleella analyysiin otettiin mukaan työn rakenteelliset tekijät: viikkotyötunnit ja johtotaso. Niiden selitysosuus oli erittäin merkitsevä ja ne selittivät siirräntästä 12 %. Näistä rakenteellisista tekijöistä ainoastaan viikkotyötunnit osoittautuivat merkitseväksi selittäjäksi; työtuntien määrän kasvaessa myös kielteinen siirräntä työstä perheeseen voimistui.

TAULUKKO 5. Työn ja perheen välisen kielteisen ja myönteisen siirräntän selittyminen: hierarkkinen regressioanalyysi.

Selittäjät	Kielteinen työ-perhesiirräntä				Myönteinen työ-perhesiirräntä			
	r	β	ΔR^2	R^2	r	B	ΔR^2	R^2
Askel 1. Sukupuoli	.01	-.06*	.00	.00	-.07*	-.11***	.01**	.01**
Askel 2. Työn rakennetekijät			.12***	.12***			.02***	.03***
Työtunnit viikossa	.36***	.20***			-.02	-.00		
Johtotaso	.04	-.01			.11***	.11**		
Askel 3. Työn koetut tekijät			.22***	.34***			.03***	.06***
Ponnistukset	.53***	.42***			-.12***	-.07		
Palkkiot	-.31***	-.14***			.16***	.12***		
Askel 4. Perheen rakennetekijät			.01***	.35***			.02***	.08***
Ikä	-.10**	-.05*			.14***	.11***		
Kotona asuvien lasten lkm	.07*	.08**			-.09**	-.07*		
Askel 5. Perheen koetut tekijät			.01***	.36***			.02***	.10***
Parisuhdetyytyväisyys	-.13***	-.09***			.17***	.15***		

r = korrelaatiokerroin; β = standardoidut regressiokertoimet viimeiseltä askeleelta; ΔR^2 = selityssasteen muutos; R^2 = selityssaste.

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

Kolmannella askeleella analyysiin lisättiin työhön liittyvät kokemukselliset tekijät, ponnistukset ja palkkiot. Tämän askeleen selitysosuus oli 22 %, mikä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Erityisesti työssä koettujen ponnistusten merkitys siirräntään oli suuri ($\beta = .42, p < .001$); mitä enemmän koettiin työssä ponnistuksia, sitä enemmän koettiin työn haittaavan myös

perhe-elämää. Myös palkkiot olivat merkityksellisiä ($\beta = -.14, p < .001$); mitä vähemmän työstä saatiin palkkioita, sitä enemmän koettiin kielteistä siirräntää työstä perheeseen.

Analyysiin otettiin mukaan neljännellä askeleella perheen rakenteelliset tekijät ja viidennellä perheeseen liittyvä kokemuksellinen tekijä, parisuhdetyytyväisyys. Neljännen askeleen selitysosuus oli vain 1 %, mutta sekä johtajien (vähäinen) ikä että kotona asuvien lasten (suuri) määrä selitti kielteistä siirräntää jossain määrin. Viimeisellä askeleella malliin mukaan otettu parisuhdetyytyväisyys lisäsi mallin selitysosuutta noin 1 %:lla; mitä vähäisempi tyytyväisyys parisuhteeseen, sitä enemmän koettiin kielteistä siirräntää työstä perheeseen.

Kaikkiaan malli selitti 36 % kielteisestä työstä perheeseen suuntautuvan siirräntän varianssista. Työhön liittyvät tekijät olivat oletuksen mukaisesti perhetekijöitä merkityksellisempiä selittäjiä. Voimakkain yksittäinen selittäjä oli työssä koetut ponnistukset. Mallissa mukana olevista muuttujista ainoastaan johtotasolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tähän siirräntätyyppiin.

Myönteinen siirräntä työstä perheeseen. Regressiomalli oli samanlainen kuin selitettäessä kielteistä siirräntää työstä perheeseen, ts. selittävät muuttujat lisättiin malliin samassa järjestyksessä (ks. taulukko 5). Sukupuoli selitti merkitsevästi myönteistä työstä perheeseen siirräntää; naiset kokivat sitä enemmän. Työn rakenteellisista tekijöistä johtotaso oli merkitsevä selittäjä; mitä ylempi johtotaso, sitä enemmän koettiin myönteistä työ-perhesiirräntää. Työn ponnistukset ja palkkiot olivat mukana kolmannella askeleella ja niistä palkkiot osoittautuivat merkitseväksi selittäjäksi: mitä palkitsevammaksi työ koettiin, siitä enemmän koettiin myönteistä siirräntää työstä perheeseen. Perheeseen liittyvät tekijät lisättiin malliin neljännellä ja viidennellä askeleella. Kaikki perhetekijät olivat merkitseviä selittäjiä, ts. mitä enemmän oli ikävuosia, mitä vähemmän oli kotona asuvia lapsia ja mitä paremmaksi parisuhdetyytyväisyys koettiin, sitä enemmän koettiin myönteistä siirräntää työstä perheeseen.

Koko malli selitti myönteisestä työstä perheeseen siirräntästä vain 10 %. Työhön ja perheeseen liittyvät tekijät selittivät siirräntästä suunnilleen yhtä paljon (4–5 %). Yksittäisistä selittäjistä merkitsevin oli parisuhdetyytyväisyys. Mallissa mukana olleista muuttujista ainoastaan viikkotyötuntien määrällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tähän siirräntätyyppiin.

Kielteinen siirräntä perheestä työhön. Ensimmäisellä askeleella oli tässäkin mallissa mukana sukupuoli, mikä ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi tätä siirräntätyyppiä (taulukko 6). Seuraavalla askeleella mukana olleet perheen rakenteelliset tekijät, (vähäinen) ikä ja kotona asuvien lasten (suuri) lukumäärä, selittivät kielteistä perhe-työsiirräntää tilastollisesti erittäin merkitsevästi (selitysosuus 2 %). Parisuhdetyytyväisyys-muuttujan lisäys kolmannella askeleella lisäsi mallin

selitysastetta 11 %:lla; mitä tyytymättömämpiä oltiin parisuhteeseen, sitä enemmän koettiin perhe-elämän häiritsevän työntekoa.

TAULUKKO 6. Perheen ja työn välisen kielteisen ja myönteisen siirännän selittyminen: hierarkkinen regressioanalyysi.

Selittäjät	Kielteinen perhe-työsiirräntä				Myönteinen perhe-työsiirräntä			
	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2
Askel 1. Sukupuoli	.07*	.05	.00	.00	-.14***	-.13***	.01***	.01
Askel 2. Perheen rakennetekijät			.02***	.02***			.00	.01
Ikä	-.11***	-.10***			-.07*	-.03		
Kotona asuvien lasten lkm	.15***	.09**			-.00	-.01		
Askel 3. Perheen koetut tekijät			.11***	.13***			.41***	.42***
Parisuhdetyytyväisyys	-.31***	-.32***			.63***	.63***		
Askel 4. Työn rakennetekijät			.00	.14***			.00	.42***
Työtunnit viikossa	.07*	.01			.02	.00		
Johtotaso	-.02	.00			.03	.01		
Askel 5. Työn koetut tekijät			.03***	.17***			.00	.42***
Ponnistukset	.14***	.08*			-.05	-.03		
Palkkiot	-.18***	-.14***			.11***	.02		

r = korrelaatiokerroin; β = standardoidut regressiokertoimet viimeiseltä askeleelta; ΔR^2 = selitysasteen muutos; R^2 = selitysaste.

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

Työn rakennetekijät neljännellä askeleella eivät selittäneet kielteistä perhe-työsiirräntää, mutta työssä koetut (suuret) ponnistukset ja (vähäiset) palkkiot viidennellä askeleella olivat erittäin merkitseviä selittäjiä (selitysosuus 3 %). Kaikkiaan mallin selitysaste oli 17 % ja perheeseen liittyvät tekijät olivat oletusten mukaisesti olennaisempia selittäjiä kuin työhön liittyvät tekijät. Yksittäisistä muuttujista eniten kielteistä siirräntää perheestä työhön selitti parisuhdetyytyväisyys.

Myönteinen siirräntä perheestä työhön. Regressiomalliin lisättiin muuttujat samassa järjestyksessä kuin selitettäessä kielteistä perhe-työsiirräntää (ks. taulukko 6). Ensimmäisellä askeleella sukupuoli oli merkitsevä selittäjä; naiset kokivat enemmän myönteistä perheestä työhön siirräntää. Perheen rakennetekijät toisella askeleella eivät lisänneet mallin selitysvoimaa, kun taas kolmannella askeleella malliin lisätty parisuhdetyytyväisyys lisäsi mallin selitysastetta voimakkaasti, 41 %:lla. Työhön liittyvät rakennetekijät neljännellä askeleella ja kokemukselliset tekijät viidennellä askeleella eivät selittäneet myönteistä siirräntää perheestä työhön. Kaikkiaan mallin selitysaste oli 42 % ja paras yksittäinen selittäjä oli tyytyväisyys parisuhteeseen, joka yksin selitti 41 % tämän siirräntätyypin vaihtelusta.

4. POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työn ja perheen välistä vuorovaikutusta suomalaisilla johtajilla. Tarkastelun kohteena oli kielteinen siirräntä työstä perheeseen ja perheestä työhön sekä myönteinen siirräntä työstä perheeseen ja perheestä työhön. Tavoitteena oli tutkia kunkin siirräntätyyppin yleisyyttä ja työhön ja perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka voisivat selittää johtajien työn ja perhe-elämän välisiä siirräntäkokemuksia. Kiinnostuneita oltiin myös siitä, eroavatko nais- ja miesjohtajien työn ja perheen väliset siirräntäkokemukset ja kokemuksia selittävät tekijät toisistaan.

4.1. Työn ja perheen yhteensovittaminen pääasiassa myönteinen kokemus

Työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimusta on hallinnut kielteinen näkökulma: on huomattavasti enemmän tutkittu näiden elämänalueiden välistä ristiriitaa kuin niiden toisilleen tuottamaa hyötyä (mm. Kinnunen ym., 2005). Tässä tutkimuksessa kuitenkin sekä nais- että miesjohtajille työn ja perheen välinen vuorovaikutus oli useammin myönteinen kuin kielteinen kokemus: myönteistä siirräntää raportoitiin kielteistä siirräntää enemmän. Vastaavanlaisia tuloksia, missä myönteinen siirräntä osoittautuu kielteistä siirräntää yleisemmäksi, ovat saaneet mm. Grzywacz ym. (2000) ja Kinnunen ym. (2005). Tämänkin tutkimuksen tulokset tukevat siis roolien vahvistavuus - hypoteesia: useisiin rooleihin osallistuminen tarjoaa yksilölle voimavaroja, jotka edistävät toimintakykyä molemmilla elämänalueilla (Barnett & Hyde, 2001).

Suomalaisessa Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa (Kinnunen ym., 2005) työssäkäyvät aikuiset kokivat työn tarjoavan perheelle voimavaroja enemmän kuin perhe-elämä työlle. Tässä tutkimuksessa kuitenkin korostui perheen merkitys johtajille voimavaroja antavana elämänalueena: he kokivat huomattavasti useammin myönteistä siirräntää perheestä työhön kuin työstä perheeseen. Tulos oli mielenkiintoinen esimiestyön luonnetta ajatellen: esimiesten oletetaan olevan hyvin sitoutuneita työhönsä (mm. Lönnqvist, 2000) ja yleisten odotusten mukaan johtaja laittaa työnsä etusijalle perheen joustaessa. Myös tähän tutkimukseen osallistuneet johtajat tekivät pitkiä työpäiviä, minkä voitaisiin olettaa kertovan vahvasta sitoutuneisuudesta työhön ja myös vähentävän perheen kanssa vietettyä aikaa. Toisaalta, yksilö joka on vahvasti omistautunut työlleen, voi mieltää ylityöt ja työasioiden pohtimisen kotona asiaankuuluviksi (Rantanen & Kinnunen, 2005). Tässä tutkimuksessa johtajat kokivat perheen merkittävänä voimavarojen tuojana työelämäänsä. Myös suomalaisessa Työ ja perhe -kyselyssä (Salmi, 2004b) raportoitiin esimiesten pitävän perhettä hyvin tärkeänä ja tasapainoisen perhe-elämän heijastuvan jopa yrityksen tuottavuutena.

Naisjohtajat ilmoittivat kokevansa miesjohtajia enemmän myönteistä siirräntää työn ja perheen välillä. Vaikka naisten sanotaankin joutuvan rikkomaan ”lasikattoja” esimiesasemaan päästääkseen ja esimiesasemassa ollessaan kuormittuvan ”kolmoistaakasta” (Vanhala, 2005), naisjohtajat tässä tutkimuksessa kokivat kuitenkin työ- ja perheroolien yhdistämisen pääasiassa myönteisenä kokemuksena. Tätä voisi selittää Malisen ja Kinnusen (2005) esittämä ajatus, että mahdollisesti naisista johtajiksi valikoituvat ne, joiden havaitaan onnistuvan työn ja perheen yhteen sovittamisessa. Malinen ja Kinnunen (2005) pohtivat myös, ovatko naisjohtajat kenties joutuneet muita enemmän miettimään työn ja perheen yhteensovittamista, tai ehkä naisjohtajat eivät halua tuoda julki ristiriidan kokemuksiaan todistellakseen jaksamistaan miesvaltaisissa johtotehtävissä.

Naisjohtajat kokivat miesjohtajia enemmän etenkin myönteistä siirräntää perheestä työhön. Tätä voisi selittää naisten miehiä suurempi sitoutuneisuus perheeseen (esim. Lehto & Sutela, 2004). Työ- ja perhe –tutkimuksessa (Salmi, 2004b) raportoitiin myös naispuolisen esimiehen kertoneen vanhemmuuden tuoneen uusia kykyjä esimiestehtäviin; perheroolissa opituista taidoista ja asenteista on hyötyä työelämässä. Naiset kokivat myös jonkin verran miehiä enemmän työn tuovan voimavaroja perhe-elämään. Erityisesti korkeakoulutettujen naisten on todettu kokevan työn myönteisenä vastapainona perheelle; naiset ovat mm. raportoineet työn antaneen voimia olla lasten kanssa (Salmi, 2004a).

4.2. Perheen ei koettu häiritsevän työntekoa

Kielteinen siirräntä perheestä työhön oli sekä naisilla että miehillä huomattavasti vähäisempää kuin kielteinen siirräntä työstä perheeseen. Tulos oli useiden kielteisestä vuorovaikutusta selvittäneiden tutkimusten mukainen (esim. Frone ym., 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Kinnunen ym., 2005; Lahelma ym., 2005; Malinen & Kinnunen, 2005). Tässä tutkimuksessa noin neljäsosa johtajista ilmoitti työn haittaavan perhe-elämää, mutta vain 22 johtajaa (1,8 %) koki perheen häiritsevän työntekoa. Kielteisen siirräntän kokemuksissa näytti toteutuvan Fronen ym. (1992) esittämä näkemys työn ja perheen rajapintojen erilaisesta läpäisevyydestä: työasiat heijastuvat perhe-elämään helpommin kuin perheasiat työhön. Tulos on myös yleisten odotusten mukainen: johtajan perhe joustaa, jos työtehtävät sitä edellyttävät.

Malisen ja Kinnusen (2005) suomalaisiin johtajiin kohdistuneessa tutkimuksessa miesjohtajat kokivat naisjohtajia enemmän perheen haittaavan työntekoa. Sen sijaan tässä tutkimuksessa naisten ja miesten välillä ei ollut eroa kielteisen perhe-työsiirräntän kokemisessa – molemmat kokivat sitä vähän. Kielteisessä työstä perheeseen siirräntässäkin sukupuolieroja havaittiin vasta, kun tarkasteltiin erikseen aikaan ja kuormitukseen perustuvaa kielteistä siirräntää. Miehet kokivat naisia

enemmän työn vaatiman ajan häiritsevän perhe-elämää, kun taas naiset kokivat miehiä enemmän työn kuormittavuuden haittaavan perhe-elämää. Tulos heijastanee sitä tosiasiaa, että naiset kantavat edelleen suuremman vastuun lasten hoidosta ja kotitöistä kuin miehet. Mahdollisesti naisjohtajat kokevat vaativan työnsä vievän voimia niin, ettei niitä enää riitäkään kotitöistä selviämiseen. Suomalaisia naisjohtajia koskevassa tutkimuksessa (Vanhala, 2005) valtaosa koki huonoa omaatuntoa kotiasioiden hoidosta – tai hoitamattomuudesta. Miehet puolestaan tekivät pitempää työviikkoa kuin naiset, mikä rasittaa heitä naisia enemmän.

Kaiken kaikkiaan sukupuolierot työn ja perheen välisten ristiriitakokemusten yleisyydessä olivat tässä tutkimuksessa melko vähäisiä, mikä sinänsä on samansuuntainen tulos kuin muissakin suomalaisissa tutkimuksissa saadut tulokset (esim. Kinnunen ym., 2005; Kinnunen & Mauno, 1998). Sen sijaan myönteiset kokemukset korostuivat naisjohtajilla, joille perhe näytti olevan useammin voimavara kuin miehille.

4.3. Tyytyväisyys parisuhteessa tärkeää työn ja perheen yhteensovittamisessa

Aikaisempien tutkimustulosten perusteella työhön liittyvien tekijöiden oletettiin olevan yhteydessä työ-perhesiirräntään ja perheeseen liittyvien tekijöiden olevan yhteydessä perhe-työsiirräntään (esim. Frone, 2003; Kinnunen & Mauno, 1998). Tämä oletus sai osittain tukea tässä tutkimuksessa. Kielteiseen työ-perhesiirräntään olivat oletusten mukaisesti voimakkaimmin yhteydessä työssä koetut runsaat ponnistukset ja vähäiset palkkiot, sekä runsaat viikkotyötunnit. Sen sijaan myönteiseen työstä perheeseen siirräntään oli voimakkaimmin yhteydessä parisuhdetyytyväisyys, joskin myös runsaat palkkiot työssä selittivät myönteistä kokemusta. Kaikkiaan kumpaakin siirräntätyyppiä selittivät parhaiten työhön liittyvät koetut tekijät, joskin niiden selitysosuus oli huomattavasti suurempi selitettäessä kielteistä kuin myönteistä työstä perheeseen siirräntää (22 % vs. 3 %).

Mitä enemmän työssä joutui ponnistelemaan, mitä vähemmän työssä koettiin olevan palkkioita ja mitä enemmän viikkotyötunteja tehtiin, sitä enemmän työn koettiin haittaavan perhe-elämää. Toisaalta mitä palkitsevammaksi työ koettiin ja mitä ylemmällä johtotasolla työskenneltiin, sitä enemmän koettiin myönteistä siirräntää työstä perheeseen. Näin ollen myös oletus siitä, että erityisesti työn vaatimukset (ts. ponnistukset) selittäisivät kielteisiä kokemuksia ja työn voimavarat (ts. palkkiot) selittäisivät myönteisiä kokemuksia, sai tukea. Tämä oletus pohjautuu näkemykseen, jonka mukaan vaatimukset kuluttavat voimavaroja ja vievät energiaa, kun taas voimavarat ovat työn motivaatiotekijöitä, jotka edistävät jaksamista ja auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä (Demerouti ym., 2004).

Myös perheeseen liittyvät tekijät selittivät jonkin verran sekä kielteistä (2 %) että myönteistä (4 %) työ-perhesiirräntää, mikä myös on aikaisempien tutkimustulosten mukaista. Mitä enemmän oli kotona asuvia lapsia, yhtäältä sitä enemmän koettiin työn haittaavan perhe-elämää ja toisaalta sitä vähemmän koettiin työn tarjoavan voimavaroja perheelle (ks. Geurts & Demerouti, 2003; Kinnunen ym., 2006a; Kinnunen & Mauno, 1998)). Iän karttuessa työ häiritsi perhe-elämää vähemmän ja tuotti myös myönteisiä kokemuksia työstä perheeseen enemmän; ikä tuo mukanaan kokemusta ja taitoja myös työn ja perheen välisten ristiriitojen käsittelemiseen (Grzywacz ym., 2002; Lahelma ym., 2005; Maume & Houston, 2001). Parisuhdetyytyväisyys ehkäisi kielteisiä ja edisti myönteisiä kokemuksia työstä perheeseen, mikä oli myös aikaisempien tutkimustulosten mukaista (ks. Allen ym., 2000; Mauno & Kinnunen, 1999; Milkie & Peltola, 1999).

Perheestä työhön suuntautuvaa myönteistä ja kielteistä siirräntää selitti oletusten mukaisesti (esim. Frone, 2003; Kinnunen & Mauno, 1998) perhetekijät ja etenkin ns. kokemukselliset perhetekijät (41 % vs. 11 %). Kumpaakin siirräntätyyppiä selitti siis eniten parisuhdetyytyväisyys; mitä tyytyväisempiä parisuhteeseen oltiin, sitä enemmän koettiin myönteistä ja sitä vähemmän kielteistä perheestä työhön siirräntää (ks. Johnson, 2005; Netemeyer ym., 1996; Stevens ym., 2007). Lisäksi kielteistä perhe-työsiirräntää selitti myös perheen rakenteelliset tekijät (2 %) ja työn kokemukselliset tekijät (3 %). Mitä vähemmän ikää, mitä enemmän kotona olevia lapsia ja mitä enemmän työssä joutui ponnistelemaan ja mitä vähemmän palkitsevana työ koettiin, sitä enemmän koettiin kielteistä siirräntää perheestä työhön.

Kaikkiaan tarkasteltaessa yksittäisiä selittäjiä merkityksellisimmäksi osoittautui parisuhdetyytyväisyys, sillä se selitti kaikkia siirräntätyyppejä ja niistä kolmea – myönteistä perhe-työ-, kielteistä perhe-työ- ja myönteistä työ-perhesiirräntää – parhaiten. Näin ollen hyvin toimiva parisuhde näyttää olevan ainakin johtotehtävissä toimivien miesten ja naisten työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta tärkeä voimavara; se edistää myönteisiä ja ehkäisee kielteisiä työn ja perhe-elämän välisiä kokemuksia.

4.4. Tutkimuksen rajoitteet

Vaikka johtajille tehtyyn kyselyyn osallistunut joukko oli iso ja kattava, jäi vastausprosentti melko alhaiseksi. Tämä aiheuttaa ongelmia tulosten yleistettävyyteen ja jättää avoimeksi kysymyksen, ovatko tutkimukseen vastanneet valikoituneet joidenkin kriteerien perusteella. Vaikka voitiin osoittaa, että sukupuoli ja ikä eivät olleet tällaisia valikoitumiskriteerejä, on mahdollista, että tutkimukseen osallistuivat erityisesti työssään hyvin voivat johtajat. On todennäköistä, että hyvinvoivat johtajat kokivat onnistuneensa myös työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tällainen

valikoituminen voisi osaltaan selittää saatuja varsin myönteisiä tuloksia. On myös hyvä muistaa, että tutkimus koski esimiesasemassa olevia, joten tuloksia ei voida yleistää kattamaan muissa asemissa työskenteleviä henkilöitä.

Myös tutkimuksen poikkileikkausasetelma aiheuttaa rajoituksia: havaittujen ilmiöiden välisten yhteyksien suunnasta ei voida tehdä varmoja päätelmiä. Esimerkiksi emme voi olla varmoja siitä, onko parisuhdetyytyväisyys syy myönteisiin työn ja perheen välisiin kokemuksiin vai seuraus tällaisista myönteisistä kokemuksista. Tutkimuksia, joissa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta olisi tarkasteltu pitkittäisasetelmalla, on vähän (esim. Demerouti ym., 2004; Kinnunen ym., 2004). Jatkossa tarvitaan pitkittäistutkimuksia, jotta syy-seuraussuhteita voidaan tarkentaa.

On myös hyvä huomioda, että kerätyt tiedot perustuvat itsearviointeihin. Tieto perustuu henkilöiden omiin kokemuksiin ja näkemyksiin ja on siten altis erilaisille vastaamistaipumuksille, joiden yleensä ajatellaan vahvistavan saatuja yhteyksiä. Näin ollen jatkossa tarvitaan myös tutkimuksia, joissa tietoa kerätään myös muilta kuin tutkittavilta itseltään. Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta koskevissa tutkimuksissa tällaisina informanteina voisivat toimia esimerkiksi puoliset.

Regressioanalyysien selityksasteet jäivät alhaisiksi etenkin selitettäessä myönteistä työperhesiirrantaa (10 %) ja kielteistä perhe-työsiirrantaa (17 %). Tämä viittaa siihen, että tutkimus ei kattanut kaikki niitä työhön ja perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä siirrantäkokemuksiin. Sekä työssä että perheessä on useita muitakin tekijöitä, jotka voisivat selittää kokemuksia (ks. esim. Byron, 2005). Esimerkiksi Malinen ja Kinnunen (2005) havaitsivat esimiehen tuen merkitseväksi vähäisten työn ja perheen ristiriitojen selittäjäksi johtotehtävissä työskenteleviin kohdistuneessa tutkimuksessa.

4.5. Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet

Johtajien työn ja perheen yhteensovittamisen tutkiminen on tärkeää ei vain heidän itsensä vuoksi, vaan myös siksi, että heillä on merkittävä rooli koko työyhteisön hyvinvoinnin edistäjinä. Esimiehet toimivat usein roolimalleina työyhteisössä, heidän esimerkkinsä on siksi merkityksellinen asia. Kun esimies uskaltaa ottaa esille oman elämänsä kipeitäkin tilanteita, myös muiden on helpompi kertoa tarpeistaan ja toiveistaan. Esimies voi esimerkillään luoda perhettä arvostavaa ilmapiiriä ja siten muistuttaa työn ulkopuolisten suhteiden merkityksestä hyvinvoinnille (Piensoho, 2006; Salmi 2004b). Myös Malisen ja Kinnusen (2005) tutkimuksen mukaan esimiesten tuki ja ymmärrys perheasioissa oli suuressa roolissa myös johtajien työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa.

Kuten useimmissa länsimaissa myös Suomessa ovat naiset aliedustettuina kaikilla johtamisen tasoilla. Suomalaisyriyten toimitusjohtajista vain alle kymmenesosa on naisia (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen, 2007). Yhteiskunnallisesta ja inhimillisestä näkökulmasta naisia kaivattaisiin lisää esimiestason tehtäviin. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan julkaisemassa tutkimuksessa (Kotiranta ym., 2007) todettiin suomalaisten naistoimitusjohtoisten yritysten olevan keskimäärin noin kymmenen prosenttia miestoimitusjohtoisia yrityksiä kannattavampia. Kotiranta ym. (2007) pohtivat, johtuuko tulos siitä, että naiset olisivat miehiä parempia johtajia vai olisiko todennäköisempää, että tällä hetkellä johtavaan asemaan päätyneet naiset ovat vastaavia miehiä valikoituneempi joukko. Kotiranta ym. korostavat, että huomiota tulisi kiinnittää niihin lukuisiin ja vaikeasti havaittaviin mekanismeihin, jotka suosivat miehiä taikka vaikeuttavat naisten nousua ylimpään johtoon. Naisten ja miesten yhdenvertaiseen työurien rakentamiseen liittyvät varmasti myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tekijät – myös tästä näkökulmasta työn ja perheen yhdistämiseen liittyviin seikkoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset on useimmiten mielletty kahden sukupolven väliseksi asiaksi: on ajateltu aikuisten huolenpitoa lapsista (Lammi-Taskula, Suhonen & Salmi, 2004). Monen työssäkäyvän arkeen kuuluu myös huolenpito omista vanhemmista. Lähiomaisten vastuun ikääntyneiden hoidosta arvioidaan tulevaisuudessa lisääntyvän (Lammi-Taskula ym., 2004). Toisaalta myös isovanhemmat toimivat usein työssä olevien lastensa perheiden apuna. Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta tutkittaessa tulisikin tulevaisuudessa entistä enemmän huomioida myös kolmannen sukupolven, työssäkäyvien aikuisten vanhempien, merkitys.

Tässä tutkimuksessa korostui erityisesti parisuhteen merkitys työn ja perheen yhteensovittamisessa. Työn ja parisuhteen välisiä yhteyksiä koskevia tutkimuksia on useita (ks. Sihvo, 2002.). Työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä parisuhdepysyvyyteen ja eroamisen todennäköisyyteen on kuitenkin selvitelty melko vähän (Sihvo, 2002). Työn ja perheen yhteensovittamisen liittyviin kysymyksiin tulisi kiinnittää myös enemmän huomiota parisuhde- ja perheterapiassa (Tatman, Hovestadt, Yelsma, Fenell & Canfield, 2006).

Tässä tutkimuksessa suomalaiset johtajat kokivat voimakkaasti perheen antavan voimavaroja työelämään. Työssä viihtymiseen ja työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset ovat tulevaisuudessa entistä ajankohtaisempia. Tämän tutkimuksen tuloksen mukaan perheen merkitys työssä jaksamiseen on keskeinen; perhe-asioiden huomioiminen entistä enemmän työyhteisöissä ja organisaatioissa on tältäkin kannalta tärkeää. Vielä nykyään suomalaisilla työpaikoilla huomioidaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä seikkoja melko vähän eikä aihetta ole esimerkiksi kirjattu työpaikan julkilausuttuihin arvoihin kovinkaan usein (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003). Suomessa työ ja perhe ovat yhtäläisesti sekä naisten että miesten elämänpirejä. Näiden

elämänalueiden onnistunut yhteensovittaminen on tärkeää sekä naisten että miesten jaksamiselle ansiotyössä ja arkielämässä.

Kaikkiaan suomalaiset johtajat kokivat työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen useimmiten myönteisenä kokemuksena. Työn ja perheen välisistä ristiriidoista ja niiden vaikutuksista hyvinvointiin liittyviin seikkoihin onkin tietoa jo runsaasti. Tulevaisuudessa tulisikin tutkia enemmän etenkin työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen myönteisiä vaikutuksia.

LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola, I. (2001). *Naiset, miehet ja johtajuus*. Vantaa: WSOY
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Antila, J. (2005). *Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict and well-being: The moderating influences of spousal support and coping behaviours among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.
- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work and family. *American Psychologist, 56*, 781-796.
- Bradbury, T., Fincham, F., & Beach, S. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and the Family, 62*, 964-980.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 249-276.
- Carlson, K., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- Demerouti, E., Bakker, A., & Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 131-149.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. Teoksessa J.C.Quick & L.E.Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Frone, M.R., & Russell, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 70* (4), 325-335.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper. M.L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*, 723-729.
- Gerris, J. R. M, Houtmans, M. J. M, Kwaaitaal-Roosen, E. M. G, Schipper, J.C., Vermulst, A. A., & Janssens, J. M. A. M. (1998). *Parents, adolescents and young adults in Dutch families: A longitudinal study*. University of Nijmegen, Institute of Family Studies. The Netherlands.

- Geurts, S.A.E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. Teoksessa M. J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (toim.), *The Handbook of work and health psychology* (s. 279-312). Chichester: John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88.
- Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, *51* (1), 28-36.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 111-126.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, *43*, 144-151.
- Johnson, M. (2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, *67*, 352-369.
- Kauppinen, K. (2002). Nais- ja miesjohtajuus – Viva la difference! Teoksessa R. Smeds, K. Kauppinen, K. Yrjänheikki, & A. Valtonen (toim.), *Tieto ja tekniikka – Missä on nainen?* (s.149-158). Lahti: Tekniikan akateemisten liitto.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2004). Economic stress and marital adjustment among couples: analyses at the dyadic level. *European Journal of Social Psychology*, *34*, 1-14.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006a). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, *47*, 149-162.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J., & Pulkkinen, L. (2005). Työn ja perheen vuorovaikutus: menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia*, *40*, 43-52.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Tarvainen, T. (2006b). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen*, *20*(1), 5-21.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work Stress*, *18*, 1-22.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoitten kokemana. *Psykologia*, *32*, 105-115.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995). *Työn ja perheen vuorovaikutus: Ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset*. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, *51*, 157-177.

- Kivimäki, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003). *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Helsinki: Edita
- Klumb, P., & Lampert, T. (2004). Women, work and well-being 1950-2000: A review and methodological critique. *Social Science and Medicine*, 58, 1007-1024.
- Kotiranta, A., Kovalainen, A., & Rouvinen, P. (2007). *Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus*. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunnan julkaisuja no. 3.
- Lahelma, E., Winter, T., Martikainen, P., & Rahkonen, O. (2005). Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen*, 19(1), 34-48.
- Lammi-Taskula, J., Suhonen, A., & Salmi, M. (2004). Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.), *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea* (s. 97-113). Saarijärvi: Gummerus.
- Le Blanc, P., Jonge, J., & Schaufeli, W. (2000). Job stress and health. Teoksessa N. Chmiel (toim.), *Introduction work and organizational psychology* (s. 148-177). Oxford: Blackwell Publishers.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (2004). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16, 21-29.
- Lönnqvist, J. (2000). Johtajan haasteet ja paineet. Työelämä muuttuu – muuttuuko johtaminen? Teoksessa H. Hyypä & A. Miettinen (toim.), *Johtajuus ja organisaatiodynamiikka* (s. 160-171). 2. painos. Oulu: Metanoia instituutti.
- Malinen, K., & Kinnunen, U. (2005). Nais- ja miesjohtajat työn ja perheen yhteensovittajina: voimia esimiestuesta. *Työelämän tutkimus*, 3(2), 107-118.
- Maume, D., & Houston, P. (2001). Job segregation and gender differences in work-family spillover among white-collar workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 1171-1189.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects on job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Melin, H., Blom, R., & Mamia, T. (2006). Työelämän joustot: johtopäätöksiä ja pohdintaa. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.), *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia* (s. 245-260). Työpoliittinen tutkimus 314.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.

- Piensoho, T. (2006). *Perheestä voimaa työhön –työstä voimaa kotiin. Työssäkävyyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta*. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina –hankkeen julkaisuja 1/2006. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Pääkkönen, H. (toim.) (2005). *Perheiden ajankäyttö*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rantanen, J., & Kinnunen, U. (2005). Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 229-264). Jyväskylä: PS –kustannus.
- Salmi, M. (2004a). Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.), *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea* (s.113-128). Saarijärvi: Gummerus.
- Salmi, M. (2004b). Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.), *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea* (s. 129-137). Saarijärvi: Gummerus.
- Salmi, M. (2004c). Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.), *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea* (s. 1-9). Saarijärvi: Gummerus.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort/ low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2002). Effort- reward imbalance at work and health. Teoksessa P.L. Perrewé & D.C. Ganster (toim.), *Historical and current perspectives on stress and health* (s. 261-291). Amsterdam: JAI Elsevier.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, 58, 1483-1499.
- Sihvo, T. (2002). *Työ ja parisuhde: tuleeko stressaantuneesta työntekijästä myös pahantuulinen puoliso?* Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 13. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Smith, CR., (1992). Trends and directions in dual-career family research. *Women in Management Review*, 7/1, 23-28.
- Stevens, D., Minnotte, K., Mannon, S., & Kiger, G. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface”. Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Tarvainen, T., Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Mäkikangas, A. (2005). Vaatimus- ja voimavaratekijät suomalaisten johtajien työssä. *Työ ja ihminen*, 19(4), 440-456.
- Tatman, A., Hovestadt, A., Yelsma, P., Fenell, D., & Canfield, B. (2006). Work and family conflict: an often overlooked issue in couple and family therapy. *Contemporary Family Therapy*, 28(1), 39-51.

Torkelson, E., & Muhonen, T. (2003). Stress and health among women and men in a Swedish telecom company. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 75, 315-186.

Vanhala, S. (2005). Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. *Työ ja ihminen*, 19(2), 199-214.

Vanhala, S. (2003). Johtajuus yksityisissä yrityksissä: Naiset etenevät hitaasti uraputkessa. *Hyvinvointikatsaus*, 4, 31-37.

van Vianen, A., & Fischer, A. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, 315-337.

Vinnicombe, S. (2000). The position of women in management in Europe. Teoksessa M. J. Davidson & R. J. Burke (toim.), *Women in management. Current Research Issues*, volume II, 9-25.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuksessa käytetyt kysymykset osioineen

A. Työn ja perheen vuorovaikutus ja parisuhdetyytyväisyys

Seuraavat kysymykset koskevat perhe-elämäsi ja työsi välistä suhdetta sekä parisuhdettasi. Merkitse rastilla sinulle sopiva vaihtoehto.

Työn ja perheen vuorovaikutus:

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Neutraali/ei samaa mutta ei eri mieltäkään	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

1. Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin	1	2	3	4	5
2. Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon	1	2	3	4	5
3. Joudun laiminlyömään perhettäni, jotta ehtisin hoitaa työhöni liittyvät velvollisuudet	1	2	3	4	5
4. Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani	1	2	3	4	5
5. Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani	1	2	3	4	5
6. Minun on laiminlyötävä työtehtäviäni perhevelvollisuuksieni vuoksi	1	2	3	4	5
7. Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin/velvollisuuksiin	1	2	3	4	5
8. Olen usein töiden jälkeen niin uuvuksissa henkisesti, että se estää minua auttamasta perhettäni	1	2	3	4	5
9. Työpaineiden vuoksi olen joskus kotiin tullessani liian stressaantunut tehdäkseen asioita, joista nautin	1	2	3	4	5
10. Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä	1	2	3	4	5
11. Koska olen usein stressaantunut perhevelvollisuuksieni vuoksi, minun on vaikea keskittyä työhöni	1	2	3	4	5
12. Perhe-elämäni liittyvä jännite ja ahdistus heikentävät usein työkykyäni	1	2	3	4	5
13. Kotoa saatu rakkaus ja kunnioitus auttaa minua luottamaan itseeni töissä	1	2	3	4	5
14. Perhe-elämäni auttaa minua rentoutumaan ja tuntemaan itseni valmiiksi seuraavaan työpäivään	1	2	3	4	5

15. Kotona puhuminen auttaa minua käsittelemään töihin liittyviä ongelmiani.	1	2	3	4	5
16. Töissä tekemäni asiat auttavat minua hoitamaan henkilökohtaisia ja käytännön asioita kotona	1	2	3	4	5
17. Taidot, joita käytän töissä, ovat hyödyllisiä minulle myös kotiasioiden hoidossa	1	2	3	4	5
18. Asiat, joita teen töissä, tekevät minusta mielenkiintoisemman ihmisen kotona	1	2	3	4	5

Parisuhdetyytyväisyys:

Arvioi, kuinka seuraavat väittämät kuvaavat parisuhdettasi.

1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 Neutraali/ei samaa mutta ei eri mieltäkään	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
------------------------	-----------------	--	-------------------	--------------------------

1. Olen yleisesti ottaen tyytyväinen parisuhteeseeni	1	2	3	4	5
2. Jos voisin valita uudelleen, valitsisin saman puolison	1	2	3	4	5
3. Odotin enemmän suhteeltani puolisooni	1	2	3	4	5
4. Parisuhteeni on hyvä useimpiin muihin parisuhteisiin verrattuna	1	2	3	4	5

B. Työssä koetut ponnistukset ja palkkiot

Kuvaavatko kysymyksissä esitetyt tilanteet sinun kokemustasi työstäsi, ja jos kuvaavat, minkä verran ne kuormittavat sinua?

1 Ei kuvaa työtäni	2 Kuvaa, mutta ei kuormita	3 Kuvaa, ja kuormittaa jonkin verran	4 Kuvaa, ja kuormittaa melko paljon	5 Kuvaa, ja kuormittaa erittäin paljon
-----------------------	----------------------------------	--	---	--

Ponnistukset:

1. Koen jatkuvia aikapaineita työmäärän vuoksi	1	2	3	4	5
2. Koen työssäni paljon keskeytyksiä ja häiriöitä	1	2	3	4	5
3. Työni on hyvin vastuullista	1	2	3	4	5
4. Koen usein paineita jäädä ylitöihin	1	2	3	4	5
6. Työni on muuttunut yhä vaativammaksi viime vuosien aikana	1	2	3	4	5

Kuvaavatko kysymyksissä esitetyt tilanteet sinun kokemustasi työstäsi, ja jos eivät kuvaa, minkä verran ne kuormittavat sinua? (osiot 7-9 ja 14-17)

1	2	3	4	5
Kuvaa työtäni	Ei kuvaa, mutta ei myöskään kuormita	Ei kuvaa, ja kuormittaa jonkin verran	Ei kuvaa, ja kuormittaa melko paljon	Ei kuvaa, ja kuormittaa erittäin paljon

Kuvaavatko kysymyksissä esitetyt tilanteet sinun kokemustasi työstäsi, ja jos kuvaavat, minkä verran ne kuormittavat sinua? (osiot 10-13)

1	2	3	4	5
Ei kuvaa työtäni	Kuvaa, mutta ei kuormita	Kuvaa, ja kuormittaa jonkin verran	Kuvaa, ja kuormittaa melko paljon	Kuvaa, ja kuormittaa erittäin paljon

Palkkiot:

7. Minua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti töissä	1	2	3	4	5
8. Etenemismahdollisuuteni ovat heikot	1	2	3	4	5
9. Olen kokenut tai uskon kokevani epämieluisan muutoksen työssäni	1	2	3	4	5
10. Työssäni on paljon epävarmuustekijöitä	1	2	3	4	5
11. Saan ansaitsemani arvostuksen esimiehiltäni	1	2	3	4	5
12. Saan ansaitsemani arvostuksen työtovereiltani	1	2	3	4	5
13. Koen saavani riittävästi tukea vaikeissa tilanteissa	1	2	3	4	5
14. Tämän hetkinen ammatillinen asemani vastaa riittävän hyvin koulutustani	1	2	3	4	5
15. Kaikki ponnisteluni ja saavutukseni huomioon ottaen saan töissä ansaitsemani arvostuksen ja kunnioituksen	1	2	3	4	5
16. Kaikki ponnisteluni ja saavutukseni huomioon ottaen tulevaisuudennäkymäni töiden suhteen ovat riittävän hyvät	1	2	3	4	5
17. Kaikki ponnisteluni ja saavutukseni huomioon ottaen palkkani/tuloni ovat riittävät	1	2	3	4	5

Liite 2. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiot naisilla ja miehillä.

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiot (Spearman) naisilla ($n = 310$).

Muuttujat	ka	s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Työtunnit/vko	45.01	8.26	-										
2. Johtotaso	1.61	.79	.38***	-									
3. Ponnistukset	2.99	.78	.38***	.16**	-								
4. Palkkiot	3.98	.77	.01	.09	-.42***	-							
5. Ikä vuosina	46.86	8.09	-.21***	-.02	.03	-.05	-						
6. Kotona asuvat lapset lkm	1.10	1.01	.00	.00	-.14*	.11	-.46***	-					
7. Parisuhdetyytyväisyys	3.89	.94	.11	.03	-.02	.04	-.11	.02	-				
8. Kielteinen työperhesiirräntä	2.81	.93	.35***	.13*	.55***	-.36***	-.08	.04	-.07	-			
9. Kielteinen työperhesiirräntä	1.73	.66	-.01	.00	.07	-.13*	-.16**	.23***	-.27***	.29***	-		
10. Myönteinen työperhesiirräntä	3.09	.84	-.08	.05	-.19**	.17**	.20***	-.06	.17**	-.24***	-.02	-	
11. Myönteinen työperhesiirräntä	3.90	.85	.11	.06	-.01	.03	-.06	-.01	.65***	-.06	-.21***	.27***	-

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

TAULUKKO 2 .Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiot (Spearman) miehillä ($n = 843$).

Muuttujat	ka	s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Työtunnit/vko	48.28	8.06	-										
2. Johtotaso	2.04	.85	.26***	-									
3. Ponnistukset	3.10	.79	.33***	.03	-								
4. Palkkiot	3.94	.79	-.02	.17***	-.40***	-							
5. Ikä v.2005	48.39	8.49	-.05	.17***	-.04	-.08*	-						
6. Kotona asuvat lapset lkm	1.26	1.26	.04	-.02	.00	.05	-.45***	-					
7. Parisuhdetyytyväisyys	3.95	.82	.01	.05	-.06	.14***	-.04	.02	-				
8. Kielteinen työperhesiirräntä	2.80	.88	.37***	.00	.53***	-.29***	-.11**	.09*	-.16***	-			
9. Kielteinen työperhesiirräntä	1.80	.63	.08*	-.05	.16***	-.20***	-.11**	.10**	-.34***	.37***	-		
10. Myönteinen työperhesiirräntä	2.92	.81	.02	.16***	-.09**	.16***	.12***	-.10**	.18***	-.18***	-.05	-	
11. Myönteinen työperhesiirräntä	3.69	.80	.04	.06	-.06	.14***	-.05	.01	.63***	-.12**	-.27***	.34***	-

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

Liite 3. Siirräntätyyppien selittyminen naisilla ja miehillä

TAULUKKO 3. Työstä perheeseen kohdistuvan kielteisen siirännän selittyminen naisilla ($n = 339$) ja miehillä ($n = 872$).

Selittäjät	Naiset				Miehet			
	r	β	ΔR^2	R^2	r	B	ΔR^2	R^2
Askel 1. Työn rakennetekijät			.11***	.11***			.14***	.14***
Työtunnit viikossa	.35***	.18**			.37***	.22***		
Johtotaso	.13*	.01			.00	-.04		
Askel 2. Työn koetut tekijät			.24***	.35***			.20***	.34***
Ponnistukset	.55***	.41***			.53***	.41***		
Palkkiot	-.36***	-.21***			-.29***	-.12***		
Askel 3. Perheen rakennetekijät			.02*	.37***			.01**	.35***
Ikä	-.08	-.05			-.11***	-.05		
Kotona asuvien lasten lkm	.04	.12*			.09*	.07*		
Askel 4. Perheen koetut tekijät			.01	.38***			.01**	.36***
Parisuhdetyytyväisyys	-.07	-.08			-.16***	-.09**		

r = korrelaatiokerroin; β = standardoidut regressiokertoimet viimeiseltä askeleelta; R^2 = selitysaste; ΔR^2 = selitysasteen muutos
 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

TAULUKKO 4. Työstä perheeseen kohdistuvan myönteisen siirännän selittyminen naisilla ja miehillä.

Selittäjät	Naiset				Miehet			
	r	β	ΔR^2	R^2	r	B	ΔR^2	R^2
Askel 1. Työn rakennetekijät			.02*	.02*			.03***	.03***
Työtunnit viikossa	-.08	-.05			.02	.02		
Johtotaso	.05	.10			.16***	.12**		
Askel 2. Työn koetut tekijät			.03**	.05**			.02***	.05***
Ponnistukset	-.19**	-.15*			-.09**	-.05		
Palkkiot	.17**	.08			.16***	.12**		
Askel 3. Perheen rakennetekijät			.03**	.08***			.02***	.07***
Ikä	.20***	.21**			.12***	.08*		
Kotona asuvien lasten lkm	-.06	.01			-.10**	-.09*		
Askel 4. Perheen koetut tekijät			.03**	.11***			.02***	.09***
Parisuhdetyytyväisyys	.17**	.16**			.18***	.16***		

r = korrelaatiokerroin; β = standardoidut regressiokertoimet viimeiseltä askeleelta; R^2 = selitysaste; ΔR^2 = selitysasteen muutos
 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

TAULUKKO 5. Perheestä työhön kohdistuvan kielteisen siirrännän selittyminen naisilla ja miehillä.

Selittäjät	Naiset				Miehet			
	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	<i>B</i>	ΔR^2	R^2
Askel 1. Perheen rakennetekijät			.06***	.06***			.01**	.01**
Ikä	-.16**	-.07			-.11**	-.11**		
Kotona asuvien lasten lkm	.27***	.24***			.10**	.05		
Askel 2. Perheen koetut tekijät			.10***	.16***			.12***	.13***
Parisuhdetyytyväisyys	-.27***	-.31***			-.34***	-.32***		
Askel 3. Työn rakennetekijät			.00	.16***			.00	.13***
Työtunnit viikossa	-.01	-.03			.08*	.02		
Johtotaso	.00	.02			-.05	-.00		
Askel 4. Työn koetut tekijät			.03**	.19***			.04***	.17***
Ponnistukset	.07	.05			.16***	.09*		
Palkkiot	-.13*	-.15*			-.20***	-.15***		

r = korrelaatiokerroin; β = standardoidut regressiokertoimet viimeiseltä askeleelta; R^2 = selitysaste; ΔR^2 = selitysasteen muutos
 ****p* < .001, ***p* < .01, **p* < .05.

TAULUKKO 6. Perheestä työhön kohdistuvan myönteisen siirrännän selittyminen naisilla ja miehillä.

Selittäjät	Naiset				Miehet			
	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	<i>B</i>	ΔR^2	R^2
Askel 1. Perheen rakennetekijät			.01	.01			.00	.00
Ikä	-.06	-.01			-.05	-.04		
Kotona asuvien lasten lkm	-.01	-.01			.01	-.03		
Askel 2. Perheen koetut tekijät			.45***	.46***			.42***	.42***
Parisuhdetyytyväisyys	.65***	.68***			.63***	.64***		
Askel 3. Työn rakennetekijät			.00	.46***			.00	.42***
Työtunnit viikossa	.11	-.04			.04	.05		
Johtotaso	.06	.05			.06	.01		
Askel 4. Työn koetut tekijät			.00	.46***			.00	.42***
Ponnistukset	-.01	-.02			-.06	-.03		
Palkkiot	.03	.00			.14***	.03		

r = korrelaatiokerroin; β = standardoidut regressiokertoimet viimeiseltä askeleelta; R^2 = selitysaste; ΔR^2 = selitysasteen muutos
 ****p* < .001, ***p* < .01, **p* < .05.