

**ELÄMÄNARVOJEN YHTEYS TYÖN JA PERHEEN VÄLISEEN
VUOROVAIKUTUKSEEN**

Iiris Nieminen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Heinäkuu 2012

Tässä tutkimuksessa tutkittiin, kuinka elämänarvot ovat yhteydessä sekä kielteiseen että myönteiseen työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Tutkimuksessa otettiin huomioon myös työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen yhteydessä olevista taustamuuttujista sukupuoli, työaikamuoto, ammattiasema, viikkotyötuntimäärä ja kotona asuvien lasten lukumäärä. Tutkimus perustui Lapsesta aikuiseksi – pitkäikäistutkimukseen (JYLS; Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development), josta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin aineistonkeruuvaiheista viimeisintä, jolloin tutkittavat olivat 50 -vuotiaita. Tämän tutkimuksen otokseen valittiin tutkittavista ne, jotka 50 -vuotiaana olivat työssä ja perheellisiä (n = 156, 74 naista ja 82 miestä).

Elämänarvoja mitattiin Schwartzin (1992) arvoteoriaan perustuvalla kymmenellä elämänarvolla, jotka ovat aikaisempien tutkimusten mukaan tunnistettavissa useista kulttuureista. Nämä elämänarvot ovat hyväntahtoisuus, universalismi, turvallisuus, yhdenmukaisuus, hedonismi, itseohjautuvuus, suoriutuminen, stimulaatio, traditiot ja valta. Työn ja perheen välistä kielteistä vuorovaikutusta mitattiin työn ja perheen välisen ristiriidan käsitteeseen pohjautuvalla mittarilla ja myönteistä työn ja perheen välistä vuorovaikutusta helppouden käsitteeseen pohjautuvalla mittarilla. Sekä työn ja perheen välinen ristiriita että helppous voivat ilmetä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuen ja myös tästä tutkimuksesta tutkittiin kaikkia näitä neljää vuorovaikutustyyppiä: Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa sekä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa helppoutta.

Korrelaatiot osoittivat, että elämänarvoista suoriutuminen oli myönteisesti yhteydessä jokaiseen vuorovaikutustyyppiin. Stimulaatio oli myönteisesti yhteydessä molempiin ristiriitatyyppeihin. Universalismi oli myönteisesti yhteydessä sekä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan että työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen ja yhdenmukaisuus oli myönteisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen. Taustamuuttujista ainoastaan viikkotyötuntimäärä oli myönteisesti yhteydessä vain työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Regressioanalyysien tulokset osoittivat, että viikkotyötuntimäärä selitti eniten työstä perheeseen suuntautuvaa vuorovaikutusta. Elämänarvot eivät lisänneet selitystasetta merkittävästi. Muihin vuorovaikutustyypeihin myönteisesti yhteydessä olleet elämänarvot eivät myöskään nousseet hyvin merkittäviksi tekijöiksi työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen selittäjinä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että elämänarvoilla vaikuttaisi olevan ennemminkin epäsuora kuin suora yhteys työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen siten, että arvot vaikuttavat käyttäytymiseen ja valintoihin, jotka puolestaan ennakoivat työn ja perheen välistä ristiriitaa ja/tai helppoutta. Tätä heijastaakin muun muassa tutkimuksen löydös siitä, että samat elämänarvot olivat myönteisesti yhteydessä sekä korkeaan viikkotyötuntimäärään että työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Käytännössä tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi siten, että pyritään ehkäistä ristiriidalle altistavia tekijöitä, kuten esimerkiksi ylityöntunteja, varsinkin niiltä työntekijöiltä, joilla arvopriorisointinsa puolesta todennäköisyys näiden tekijöiden kasaantumiseen on suurempi.

Avainsanat: työn ja perheen välinen ristiriita, työn ja perheen välinen helppous, elämänarvot

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus	1
1.1.1 Kielteinen vuorovaikutus työ- ja perhe-elämän välillä	2
1.1.2 Myönteinen vuorovaikutus työ- ja perhe-elämän välillä	3
1.1.3 Kielteisen ja myönteisen työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen yleisyys ja suhde toisiinsa	5
1.2 Elämänarvot	5
1.3 Elämänarvot sekä työn ja perheen välinen vuorovaikutus	7
1.4 Tutkimuskysymykset:	8
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	10
2.1 Tutkittavat	10
2.2 Menetelmät ja muuttujat	10
2.3 Aineiston analysointi	12
3 TULOKSET	12
3.1 Kuvailevat tulokset	12
3.2 Elämänarvot työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen selittäjinä	16
4 POHDINTA	18
4.1 Elämänarvot taustalla vaikuttavia tekijöitä	18
4.2 Elämänarvojen kontekstisidonnainen luonne	20
4.3 Tutkittavien iän ja elämäntilanteen vaikutus tuloksiin	22
4.4 Tutkimuksen arviointia	23
5 LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Työ ja perhe ovat kaksi merkittävintä elämäneluetta aikuisen ihmisen elämässä (Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996). Erilaiset yhteiskunnalliset muutokset, kuten yksinhuoltajaperheiden lisääntyminen, naisten työssäkäynnin yleistyminen sekä pätkättöiden määrällinen kasvu ovat lisänneet tarvetta ymmärtää työn ja perheen välistä vuorovaikutusta paremmin (Kinnunen, 1996; Cohen, 2009). Työ- ja perhe-elämän roolit voivat olla ristiriidassa keskenään aiheuttaen esimerkiksi perhe- tai työhyvinvoinnin heikkenemistä, mutta ne voivat myös hyödyttää toisiaan lisäten muun muassa vanhemmuudesta nauttimista ja vähentäen masennuksen kokemista (Kinnunen & Mauno, 1998; Tiedje ym., 1990).

Elämän eri rooleihin liitetyt arvot ovat keskeisellä sijalla ohjaamassa työssä käyvien ihmisten toimintaa, joten on tärkeää ottaa arvot huomioon työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tutkimisessa (Carlson & Kacmar, 2000). Schwartzin (1992) mukaan arvot ovat haluttavia päämääriä ja toimintoja, joiden avulla arvioidaan ja tehdään valintoja käyttäytymisen suhteen. Olettamuksena on, että ihmiset ovat onnellisempia, tyytyväisempiä, motivoituneempia sekä sitoutuneempia työhönsä silloin, kun heidän arvot ovat yhteensopivia työssä painotettavien arvojen kanssa (Berings, De Fruyt, & Bouwen, 2004). Elämänarvojen yhteensopivuus töissä ja perheessä myös vähentää koettua ristiriitaa näiden elämän alueiden välillä (Roe & Ester, 1999). Toistaiseksi arvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen on tutkittu kuitenkin vain vähän (Cohen, 2009). Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, kuinka elämänarvot ovat yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen.

1.1 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus

Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta on kuvattu monenlaisilla käsitteillä ja teorioilla. Erillisysmallilla (segmentation) viitataan työn ja perheen erillisyyteen, jota toteutetaan aktiivisesti pitämällä elämänelueet erillä toisistaan, jotta välttyttäisiin epätoivotulta vuorovaikutukselta niiden välillä (Edwards & Rothbart, 2000; Lambert, 1990). Ajatuksia ja tunteita tukahdutetaan, jotta stressiä aiheuttavat tekijät eivät siirtyisi töistä kotiin tai toisinpäin (Piotrkowski, 1979). Identiteettimallin (integrative) mukaan puolestaan työ ja perhe ovat elämänelueina niin yhteen kietoutuneita, että niitä on mahdotonta erottaa toisistaan. Perheyrittäjäisyys on tästä hyvä esimerkki (Rantanen & Kinnunen, 2005).

Korvaavuusmalli (compensation) kuvaa tilaa, jossa tyytymättömyyttä työ- tai perhe-elämässä pyritään kompensoimaan etsimällä tyydytystä toiselta elämänelueelta (Lambert, 1990).

Tähän pyritään suuntaamalla resursseja, kuten aikaa ja osallistumista, pois epätydyttävältä elämänalueelta kohti toista elämänaluetta (Lambert, 1990). Yhtäläisyysmallin (congruence) mukaan perhe ja työ koetaan yhdenmukaisesti jonkin taustalla vaikuttavan tekijän takia. Esimerkiksi henkilö, jolle on ominaista kokea myönteisiä tunnetiloja kontekstista riippumatta, saattaa kokea sekä työn että perhe-elämän myönteisesti. Näin ollen henkilön ominaisuus kokea myönteisiä tunnetiloja on yhdistävänä tekijänä siinä, että henkilö kokee molemmat elämänalueet samanlaisina (Edwards & Rothbart, 2000).

Nämä edellä kuvatut näkökulmat työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen edustavat varhaisia malleja, joista on nykyisin siirrytty prosessimalleihin. Prosessimallien avulla pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisemmin työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä yksittäisten mekanismien kuvailun sijasta (Rantanen & Kinnunen, 2005). Pyritään esimerkiksi kuvaamaan tarkemmin niitä olosuhteita ja tapahtumakulkuja, joiden seurauksena vuorovaikutus koetaan joko kielteiseksi tai myönteiseksi sekä kuvaamaan työ- ja perheroolien yhteensovittamista koskevia lähtökohtaoletuksia. Näissä malleissa korostuu myös yksilön aktiivinen rooli työ- ja perheoloihin sopeutujana ja niiden muovaajana (Rantanen & Kinnunen, 2005).

1.1.1 Kielteinen vuorovaikutus työ- ja perhe-elämän välillä

Kielteinen vuorovaikutus työn ja perheen välillä pohjautuu roolistressiteorian ajatuksiin, jonka mukaan samanaikainen osallistuminen useisiin rooleihin on kuormittavaa sekä resursseja kuluttavaa toimintaa, jossa osallistuminen yhteen rooliin vaikeuttaa toisesta roolista suoriutumista (Kahn, 1964; Greenhaus & Beutell, 1985). Esimerkiksi töistä johtuva huono mieliala tai väsymys voi siirtyä perhe-elämään tai lapsen sairaus saattaa estää töihin osallistumista (Lambert, 1990; Small & Riley, 1990; Gutek, Searle & Klepa, 1991). Työn ja perheen välistä kielteistä vuorovaikutusta kuvataan käsitteillä, joita ovat muun muassa työn ja perheen välinen ristiriita (Greenhaus & Beutell, 1985), kielteinen siirranta (Small & Riley, 1990), voimavarojen ehtyminen (Edwards & Rothbart, 2000) ja työn ja perheen välinen häirintä (Gutek ym., 1991).

Tutkimukseni arvojen yhteydestä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen perustuu Lapsesta aikuiseksi- tutkimusprojektin tarjoamaan aineistoon (Pulkkinen & Kokko, 2010), jossa työn ja perheen välistä kielteistä vuorovaikutusta on mitattu ristiriidan käsitteeseen pohjautuvalla mittarilla (Frone, Russell & Cooper, 1992a; Netemeyer ym., 1996), joten esittelen seuraavaksi tarkemmin työn ja perheen välisen ristiriidan käsitteen. Rooliristiriidalla työn ja perheen välillä tarkoitetaan tilannetta, jossa rooleihin kohdistuvat vaatimukset töissä ja perheessä eivät ole yhteensopivia keskenään (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus ja Beutell (1985) erittelevät rooliristiriidan aiheuttajiksi yhteensopimattomuuden roolien välillä ajankäytön, kuormituksen ja

odotetun käyttäytymisen suhteen. Ajankäytön suhteen rooliristiriitaa voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun pyrkimys vastata yhden roolin aikapaineisiin vie mahdollisuuden täyttää toisen roolin odotuksia ajankäytön suhteen (esimerkiksi ylitöihin käytetty aika on pois perheeseen käytetystä ajasta).

Toisena rooliristiriidan aiheuttajana Greenhaus ja Beutell (1985) mainitsevat kuormituksesta johtuvan ristiriidan, joka voi syntyä silloin kun yhden roolin aiheuttama kuormitus haittaa toisen roolin vaatimusten täyttämistä. Esimerkiksi työn aiheuttama ärsytys ja ahdistus voivat häiritä perheeseen liittyvien velvollisuuksien hoitamista tai toisinpäin, joka voi ilmetä muun muassa psyykkisenä poissaolona, vaikka fyysisesti ollaankin läsnä (Netemeyer ym., 1996). Greenhaus ja Beutell (1985) määrittävät kolmanneksi rooliristiriidan aiheuttajaksi käyttäytymiseen perustuvan ristiriidan, jota ilmenee silloin kun toisessa roolissa vaadittavat käyttäytymistyylit ovat epäsoivia toisen roolin odotettujen käyttäytymistyylien kanssa. Kyvyttömyys sopeutua eri roolien erilaisiin käyttäytymisodotuksiin voi johtaa siten rooliristiriitaan. Esimerkiksi töissä saatetaan työntekijältä odottaa objektiivisuutta ja tehokkuutta kun taas perheen jäsenet saattavat kaivata enemmän tunteet huomioivaa ja hoivaavaa käyttäytymistä kotona (Greenhaus & Beutell, 1985).

Erilaisten taustatekijöiden on tutkimusten mukaan havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemiseen. Merkittävimpiä työn ja perheen väliseen ristiriitaan vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa töihin käytettyjen tuntien määrä, jatkuva ylityö, vuorotyö, ammattiasema sekä kotona asuvien lasten lukumäärä (Michel ym., 2011; Byron, 2005; Frone, Russell & Cooper, 1992a). Tutkimusten mukaan pitkää työpäivää tekevät kokevat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin lyhyempää työpäivää tekevät (Netemeyer ym., 1996; Frone, 2003), ylemmät toimihenkilöt kokevat työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa enemmän kuin alemmat toimihenkilöt (Frone ym., 1992a; DiRenzo, Greenhaus & Weer, 2010) ja työskentely muissa kuin päivävuoroissa lisää työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriidan kokemista (Kinnunen & Mauno, 1998). Lasten lukumäärä vaikutti ristiriidan kokemiseen niin, että mitä enemmän on kotona asuvia lapsia, sitä enemmän koettiin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006).

1.1.2 Myönteinen vuorovaikutus työ- ja perhe-elämän välillä

Myönteinen vuorovaikutus työ- ja perhe-elämän välillä on sitä, että yhden elämänalueen roolissa toimiminen vaikuttaa positiivisesti toisen elämänalueen roolissa toimimiseen (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar 2007). Roolien tuki- ja vahvistamisteorian mukaan (expansionist theory) useat roolit voivat hyödyttää toisiaan muun muassa tulojen, sosiaalisten suhteiden, menestyksen ja näissä rooleissa toimimisen kautta saatavan itsearvostuksen muodossa (Barnett & Hyde, 2001). Teorian mukaan yksilön resurssit ovat yltäkyläiset, koska eri rooleihin osallistuminen on voimistavaa ja

energiaa lisäävää toimintaa (Marks, 1977). Työn ja perheen välistä myönteistä vuorovaikutusta kuvataan muun muassa käsitteillä helppous (facilitation; Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007), myönteinen siirräntä (positive spillover; Crouter, 1984b), voimavarojen rikastuminen (enrichment; Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006) ja roolien vahvistavuus (enhancement; Tiedje ym., 1990).

Näistä käsitteistä esittelen helppouden seuraavaksi tarkemmin, sillä Lapsesta aikuiseksi tutkimuksessa (Pulkkinen & Kokko, 2010) on käytetty helppouden käsitteeseen pohjautuvaa työ- ja perhe-elämän välisen myönteisen vuorovaikutuksen mittaria (van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). Helppous kuvaa sitä, että osallistuminen toiseen rooliin termin mukaisesti helpottaa toimimista toisessa roolissa (Van Steenbergen, ym., 2007). Van Steenbergen kollegoineen (2007) ovat määrittäneet neljä roolien välisen helpottamisen muotoa. Ensimmäisenä on psyykkiseen energiaan perustuva helppous, joka ilmenee siten, että toisesta roolista saatu energia auttaa täyttämään toiseen rooliin liittyviä vaatimuksia. Esimerkiksi osallistuminen mielekkäisiin työn ulkopuolisiin aktiviteetteihin voi lisätä käytössä olevia resursseja, joita voidaan sitten hyödyntää töissä (Kirchmeyer, 1992).

Toisena on aikaan perustuva helppous, joka tarkoittaa, että yhteen rooliin käytetty aika stimuloi tehokkaampaan ajankäyttöön ja ajankäytön suunnitteluun toisissa rooleissa. Tieto siitä, että aikaa täytyy käyttää tietty määrä yhteen rooliin voi auttaa priorisoimaan jäljelle jääneen ajan tehokkaammin (Van Steenbergen, ym., 2007). Kolmas eli käyttäytymiseen perustuva helppous kuvaa sitä, että yhdessä roolissa opitut taidot helpottavat toisessa roolissa toimimista kuten esimerkiksi töissä opittujen taitojen hyödyntäminen perhetilanteissa (Crouter, 1984a). Neljättä eli psykologista helppoutta työn ja perhe-elämän välillä kuvaa se, että useammassa roolissa toimiminen tuo laajempaa näkökulmaa asioihin ja sitä kautta helpottaa rooleissa toimimista. Esimerkiksi lasten kanssa vietetty aika voi auttaa pääsemään työajatuksista eroon ja asettamaan työpaineet oikeisiin mittasuhteisiin (Tiedje ym., 1990).

Tutkimuksissa havaittuja työn ja perheen väliseen helppouteen yhteydessä olevia taustatekijöitä ovat muun muassa työn monipuolisuus ja autonomisuus, työhön panostaminen, sosiaalinen tuki töissä ja kotona sekä lasten lukumäärä (Grzywacz & Butler, 2005; Aryee, Tan & Srinivas, 2005; Grzywacz & Marks, 2000). Työntekijöillä, joilla on töissään enemmän päätösvaltaa sekä haasteita, kokevat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa helppoutta (Grzywacz & Butler, 2005). Lisääntynyt panostaminen työhön voi johtaa parempaan suoriutumiseen työssä ja hyvään mielialaan, joka sitten siirtyy perhe-elämään (Aryee ym., 2005). Perheen tuella on myönteinen vaikutus perheestä työhön suuntautuvaan vuorovaikutukseen ja työtovereilta sekä esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki on yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen (Grzywacz & Marks,

2000; Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007). Vaikka kotona asuvien lasten lukumäärä on yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan, voi se tutkimusten mukaan lisätä myös myönteisiä tuntemuksia työstä perheeseen (Kinnunen ym., 2006; Grzywacz & Marks, 2000).

1.1.3 Kielteisen ja myönteisen työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen yleisyys ja suhde toisiinsa

Työn ja perheen välinen vuorovaikutus voidaan siis jakaa neljään tyyppiin suunnan ja kokemuksen kielteisyyden tai myönteisyyden mukaan: Kielteinen, työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuva ristiriita (1. ja 2. tyyppi) sekä myönteinen, työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuva helppous (3. ja 4. tyyppi) (Grzywacz & Marks, 2000). Kielteiset ja myönteiset vuorovaikutustyyppit ovat tutkimusten mukaan suhteellisen riippumattomia toisistaan. Sen sijaan työstä perheeseen suuntautuva ristiriita korreloi positiivisesti perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kanssa ja vastaavasti työstä perheeseen suuntautuva helppous korreloi positiivisesti perheestä työhön suuntautuvan helppouden kanssa (Kinnunen ym., 2005; Grzywacz & Marks, 2000).

Tutkimusten mukaan työn ja perheen välillä koetaan enemmän myönteistä kuin kielteistä vuorovaikutusta (Grzywacz & Bass, 2003; Kinnunen ym., 2006; Kinnunen, Feldt, Rantanen, Pulkkinen, 2005). Kinnunen ja hänen kollegoidensa (2005) tutkimuksen mukaan vähintään joskus myönteistä siirräntää oli kokenut 60 % suomalaisista tutkittavista suhteessa työstä perheeseen ja 50 % tutkittavista suhteessa perheestä työhön. Vastaavasti luvut kielteisen siirräntän kokemiselle vähintään joskus oli 31% suhteessa työstä perheeseen ja 5 % suhteessa perheestä työhön. Tämän lisäksi muutkin tutkimukset eri maista puoltavat sitä, että ristiriitaa koetaan enemmän suhteessa työstä perheeseen kuin perheestä työhön (Gutek ym., 1991; Frone ym., 1992a; Kinnunen & Mauno, 1998; Grzywacz & Bass, 2003). Frone kollegoineen (1992b) ovat selittäneet tätä ilmiötä työn ja perheen rajapintojen erilaisella läpäisevyydellä. Heidän mukaansa perheen rajapinta on läpäisevämpi työn vaatimuksille kuin työn rajapinta on perheen vaatimuksille. Myönteisen vuorovaikutuksen osalta osa tutkimuksista osoittaa, että siirräntää koetaan enemmän suhteessa perheestä työhön (Grzywacz & Marks, 2000; Grzywacz & Bass, 2003) ja osa puolestaan todentaa sitä koettavan enemmän suhteessa työstä perheeseen (Kinnunen ym., 2005; Kinnunen ym., 2006).

1.2 Elämänarvot

Schwartzin ja Bilskyn (1990) määritelmän mukaan elämänarvot ovat tärkeiden uskomusten käsitteistö, joka liittyy haluttaviin lopputuloksiin tai käyttäytymiseen, ja joka ohjaa käyttäytymisen

ja tapahtumien valintaa ja arviointia. Heidän mukaan elämänarvot perustuvat kolmeen universaaliin edellytykseen, jotka kaikkien ihmisten ja yhteiskuntien tulee pyrkiä täyttämään selviytyäkseen. Nämä ovat 1) ihmisen tarpeet biologisena organismina, 2) tarve sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja 3) ryhmien hengissä säilyminen ja hyvinvointi. Elämänarvot ovat näiden edellytysten kognitiivinen edustus. (Schwartz & Bilsky, 1987, 1990). Universaalit edellytykset ovat siis kaikkien motivaatiotekijöiden taustalla, jotka puolestaan ohjaavat arvojen vaalimista ja toteuttamista. Schwartzin ja Bilskyn (1987, 1990) mukaan arvot ovat luokiteltavissa sen mukaan, ovatko ne itsessään päämääriä (esimerkiksi järjestys) vai pyritäänkö niillä päämääriin (esimerkiksi kuuliaisuus). Kuitenkaan tämä jaottelu ei ole yksiselitteinen, sillä päämääräiset arvot voivat toisinaan palvella välillisinä arvoina ja päinvastoin. Toinen arvojen luokitteluperusta on palvelevatko ne yksilön (esimerkiksi itsenäisyys, nautinto) vai yhteisön (esimerkiksi tasa-arvo, vastuullisuus) etuja (Schwartz & Bilsky, 1987). Jotkin arvot voivat palvella myös sekä yksilön että yhteisön etuja, kuten esimerkiksi viisaus.

Schwartzin (1992) arvoteoria käsittää kymmenen perusarvoa -universalismi, hyväntahtoisuus, traditiot, yhdenmukaisuus, turvallisuus, valta, suoriutuminen, hedonismi, itseohjautuvuus ja stimulaatio-, jotka on luokiteltu alunperin Rokeachin (1973) esittämästä arvolistasta erilaisiin motivaatiotekijöihin perustuen. Jokainen perusarvo käsittää alleen joukon samankaltaisia arvoja. Tutkimusten mukaan nämä kymmenen perusarvoa ovat tunnistettavissa useissa kulttuureissa (Schwartz, 1992, 2005; Sagiv & Schwartz, 2000; Fontaine, Poortinga, Delbeke & Schwartz, 2008). Arvoteoria luokittelee perusarvoja myös sen mukaan, minkälaisessa suhteessa ne ovat toisiinsa. Tietyn arvon mukainen toiminta voi olla ristiriidassa tai yhteensopiva toisen arvon tavoittelun kanssa. Esimerkiksi käytös, joka ilmentää voimakkaasti itseohjautuvuutta on luultavasti ristiriidassa yhdenmukaisuuden noudattamisen kanssa, mutta traditiot ja yhdenmukaisuus puolestaan sopivat hyvin yhteen niitä ilmentävän käyttäytymisen suhteen (Schwartz & Boehnke, 2004). Tämän pohjalta saadaan kaksi vastinparia: avoimuus muutoksille vastaan vanhan säilyttäminen sekä oman vaikutusvallan lisääminen vastaan itsensä ylittäminen (Schwartz & Boehnke 2004).

Ensimmäinen vastinpari kuvaa siis arvoja, jotka ohjaavat toteuttamaan itseä ja omia mielenkiinnon kohteita ennalta-arvaamattomaan suuntaan vastaan arvoja, jotka pyrkivät säilyttämään vallitsevan tilan ja varmuuden, jonka se tuo mukanaan (Schwartz & Boehnke, 2004). Tämän vastinparin ensimmäiseen, avoimuus muutoksille, ulottuvuuteen kuuluu perusarvot stimulaatio ja itseohjautuvuus. Stimulaatiohakuisille ihmisille on tyypillistä uutuuden, jännityksen ja haasteiden etsiminen sekä niistä viehättäminen. Itseohjautuvuuteen liitetään itsenäisen ajattelun, luovuuden ja tutkimisen painottaminen käyttäytymisessä (Schwartz, 1992). Vastinparin toinen puoli,

vanhan säilyttäminen, sisältää turvallisuuden, traditioiden ja yhdenmukaisuuden perusarvot. Turvallisuus arvon päämääränä on yhteisön, ihmissuhteiden ja itsen turvallisuus, harmonia sekä tasapaino ja tähän pyritään muun muassa sosiaalisen järjestyksen avulla. Traditioiden arvostamiseen liittyy kulttuurillisiin tottumuksiin ja tapoihin sitoutuminen sekä niiden kunnioittaminen. Traditioita arvostaville ihmisille tyypillisiä käyttäytymispiirteitä ovat esimerkiksi nöyryys ja maltillisuus. Yhdenmukaisuutta arvostavat ihmiset tyypillisesti välttävät käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa toisille ihmisille tai sosiaalisille odotuksille ja normeille. Tyypillisiä käyttäytymispiirteitä heille ovat muun muassa kohteliaisuus, itsekuri ja kuuliaisuus (Schwartz, 1992).

Toinen vastinpari puolestaan kuvaa arvoja, jotka lisäävät omaa vaikutusvaltaa vaikka muiden kustannuksella vastaan arvoja, jotka edistävät toisten ihmisten ja luonnon hyvinvointia ylittämällä omat itsekäät tavoitteet (Schwartz & Boehnke, 2004). Tämän vastinparin ensimmäinen ulottuvuus, oman vaikutusvallan lisääminen, käsittää vallan ja suoriutumisen perusarvot. Vallan arvostamiseen liittyy sosiaalisen statuksen ja kunnioituksen vaaliminen sekä toisten ihmisten ja resurssien hallitsemista. Tyypillisiä valtaa arvostavien ihmisten tavoittelemissa asioissa ovat muun muassa sosiaalinen vaikutusvalta ja vauraus. Suoriutumiseen liitetään omien kykyjen kautta menestymistä sosiaalisten normien mukaisesti ja sen arvostamista. Tyypillisiä piirteitä suoriutumista arvostaville henkilöille ovat muun muassa kunnianhimo ja menestyminen (Schwartz, 1992). Toinen ulottuvuus tälle vastinparille on itsensä ylittäminen, joka sisältää universalismin ja hyväntahtoisuuden perusarvot. Universalismi on luonnon ja ihmisten kunnioittamista, ymmärtämistä ja suojelua. Universalismille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa viisaus, maailmanrauha ja tasa-arvo. Hyväntahtoisuus painottaa läheisten ihmisten hyvinvoinnin suojelua ja edistämistä. Hyväntahtoisuutta arvostaville ihmisille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa avuliaisuus, rehellisyys ja vastuullisuus (Schwartz, 1992).

Näiden vastinparien sisältämien perusarvojen lisäksi Schwartzin arvoteoriassa on mukana vielä hedonismi, jota on nautinnon ja mielihyvän tavoittelun arvostaminen. Hedonismi on liitetty ulottuvuuksiin avoimuus muutoksille ja oman vaikutusvallan lisääminen, sillä sen arvoihin kuuluu samanlaisia elementtejä näiden käsitteiden kanssa (Schwartz & Boehnke, 2004).

1.3 Elämänarvot sekä työn ja perheen välinen vuorovaikutus

Yksilön arvojen kanssa yhdenmukaiset elämänalueet tarjoavat mahdollisuuden toteuttaa omia tärkeiksi koettuja asioita, mikä edistää hyvinvointia. Sen sijaan elämän alueet, joilla painottuvat eri arvot kuin yksilön arvostamat arvot, estävät yksilöä toteuttamasta tämän tärkeitä tavoitteita ja on yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin (Sagiv & Schwartz, 2000). Työn ja perheen välinen

ristiriita on siis todennäköisempää tilanteessa, jossa arvot eivät ole yhteneviä työntekijän ja tämän elämänalueen (työn tai perheen) kanssa (Cohen, 2009; Perrewé, Hochwarter & Kiewitz, 1999). Esimerkiksi henkilön painottaessa työelämään paremmin sopivia arvoja, kuten valtaa ja suoriutumista, hän voi kokea ristiriitaa itsensä ylittämiseen liittyvien arvojen toteuttamisen kanssa, joita edellytetään puolestaan perhe-elämässä (Cohen, 2009). Cohen (2009) on tutkimuksessaan havainnut vallan arvostamisen olevan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuneeseen ristiriitaan. Saman tutkimuksen mukaan yhdenmukaisuuden arvostaminen oli yhteydessä ristiriitaan suhteessa perheestä työhön.

Koska arvoja on tutkittu suhteessa työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen vain vähän, niin tutkimukset lähikäsitteiden yhteyksistä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen tuovat lisävalaistusta aiheeseen. Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta on tutkittu myös suhteessa siihen, kuinka eri elämänalueiden rooleja arvostetaan niiden keskeisyyden, tärkeyden ja prioriteetin mukaan (Carlson & Kacmar, 2000; Taylor, 2007) ja nämä käsitteet osaltaan heijastavat yksilön arvoja. Roolien keskeisyys ilmenee esimerkiksi siten, minkä roolin kautta henkilö määrittelee itsensä esittäytyessään muille. Priorisoinnin kautta yksilö heijastaa hänelle tärkeimpiä rooleja, joihin on samastunut ja se kuinka tärkeäksi yksilö määrittää kunkin roolinsa, ilmentää näiden roolien keskeisyyttä yksilön elämässä (Carlson & Kacmar, 2000).

Taylorin (2007) tutkimus osoitti tutkittavien kokevan työn ja perheen välistä helppoutta silloin, kun he arvostivat hyvin paljon toista roolia jonkin näiden kolmen näkökulman, keskeisyyden, tärkeyden tai prioriteetin mukaan. Enemmän arvostetusta roolista tapahtui myönteistä siirräntää vähemmän arvostettuun rooliin. Ne tutkittavat, jotka pitivät perhettä tärkeänä, kokivat perhe-elämän auttavan heitä parempaan suoritukseen työroolissa. Vastaavasti tutkittavat, jotka pitivät työtä tärkeänä asiana elämässään, kokivat sen helpottavan perhe-elämää. Tulokset viittaavat siihen, että henkilöt, jotka pitävät yhtä roolia tärkeänä, pyrkivät välttämään tämän roolin häirintää toisen, vähemmän arvostetun roolin taholta (Taylor, 2007). Ristiriitaa puolestaan koettiin suhteessa työstä perheeseen silloin, kun työ priorisoitiin korkealle, mikä oli odotusten vastaista, sillä yleinen uskomus on, että ristiriidan aiheuttaja sijaitsee vähemmän arvostetulla elämänalueella (Taylor, 2007). Kyseistä uskomusta puolsi sen sijaan Carlsonin ja Kacmarin (2000) tutkimuksen löydökset, joiden mukaan työn ollessa yksilölle keskeinen, ristiriitaan vaikuttivat enemmän perheestä tulevat tekijät ja vastaavasti perhettä arvostettaessa, työstä johtuvilla tekijöillä oli enemmän vaikutusta ristiriitaan.

1.4 Tutkimuskysymykset:

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen työssä käyvillä 50-vuotiailla, perheellisillä henkilöillä. Tähän mennessä aihetta on tutkittu hyvin vähän eikä elämänarvojen merkityksestä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen liittyen vielä tiedetä riittävästi. Aikaisemmissa Schwartzin (1992) elämänarvojen sekä työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen yhteyksiä tarkastelleissa tutkimuksissa ei ole otettu huomioon työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen yhteydessä olevia taustatekijöitä. Vielä ei siis tiedetä, minkälainen rooli taustamuuttujilla on näiden kahden ilmiön välisissä yhteyksissä. Näin ollen tässä tutkimuksessa otetaan taustamuuttujina huomioon sukupuoli, ammattiasema, viikkotyötuntimäärä, työaikamuoto ja kotona asuvien lasten lukumäärä, sillä näillä tekijöillä on aikaisempien tutkimusten mukaan vaikutusta työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokemiseen (Michel, ym., 2011; Byron, 2005). Tutkimuskysymykset ovat:

1. Ovatko elämänarvot yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan, ja jos ovat niin miten?

Kaikkien elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan tarkastellaan, mutta erityisesti oletetaan, että työelämään usein liitettävät arvot kuten valta, suoriutuminen ja itseohjautuvuus ovat myönteisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. On havaittu, että huolehtiminen uralla menestymisestä johtaa pitkittyneisiin työaikoihin, joka puolestaan aiheuttaa epätasapainoa työn ja perheen välillä (Sturges & Guest, 2004). Lisäksi oletetaan, että kotiin ja perhe-elämään liitettävät arvot kuten turvallisuus, traditiot ja yhdenmukaisuus ovat myönteisesti yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Sagivin ja Schwartzin (2000) yhdenmukaisuusperiaatteen mukaan eriävät arvot eri elämänalueilla lisäävät ristiriidan mahdollisuutta työn ja perheen välillä.

2. Ovatko elämänarvot yhteydessä työn ja perheen väliseen helppouteen, ja jos ovat niin miten?

Kaikkien elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen helppouteen tarkastellaan, mutta erityisesti oletetaan, että itseohjautuvuus, valta ja suoriutuminen ovat myönteisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen. Vaikutusvalta työssä ja työn monipuolisuus voivat lisätä työn hallinnan tunnetta sekä työtehtävistä suoriutumista ja tuoda tätä kautta positiivista mielialaa, joka siirtyy myös perhe-elämään (Grzywacz & Butler, 2005). Sen sijaan traditioiden, turvallisuuden ja yhdenmukaisuuden oletetaan olevan myönteisesti yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan helppouteen. Aiemmin on havaittu, että perheen sosiaalinen tuki ja vähäiset erimielisyydet puolison kanssa helpottavat yksilön toimintaa työelämässä (Grzywacz & Marks,

2000).

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkittavat

Tämä tutkimus perustuu Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimukseen, jossa samojen henkilöiden kehitystä on tutkittu yli 40 vuoden ajan (Pulkkinen, 2006, 2009). Pitkittäistutkimus alkoi vuonna 1968, jolloin siihen valittiin mukaan satunnaisotannalla 12 kokonaista kansakoulun toista luokkaa Jyväskylän seudulta (369 oppilasta, 196 poikaa ja 173 tyttöä). Luokkien kaikki oppilaat osallistuivat, joten alkuperäisotoksessa ei ollut katoa. Tutkittavat olivat pääosin syntyneet vuonna 1959 eli olivat tutkimuksen alkaessa 8-vuotiaita. Pääaineistonkeruuvaiheet ovat tapahtuneet tutkittavien ollessa 8-, 14-, 27-, 36-, 42- ja 50-vuotiaita. Vielä 50 -vuotiaidenkin aineistonkeruuvaiheessa otoksen (n = 271) on todettu edustavan hyvin vuonna 1959 syntyneiden suomalaisten ikäkohorttia aviosäädyn, lasten lukumäärän ja työllistymisen osalta (Metsäpelto ym., 2010).

Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen, käytettiin aineistona Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimuksen 50-vuotiaiden ikävaihetta (Pulkkinen & Kokko, 2010), koska ainoastaan tässä ikävaiheessa tutkittavilta on kysytty sekä arvoja että työn ja perheen välistä vuorovaikutusta. Tämän tutkimuksen otokseen valittiin mukaan ne työssä käyvät (vähintään 20h/vko) ja perheelliset (avio- tai avoliitossa ja/tai omistaa vähintään yhden lapsen) henkilöt, jotka olivat täyttäneet kyselylomakkeet koskien sekä työn ja perheen vuorovaikutusta että arvoja. Näin rajaten tämän tutkimuksen otoskooksi muodostui 156 henkilöä, joista naisia oli 74 (47%) ja miehiä 82 (53%). Ammattiaseman suhteen suurin osa otoksen tutkittavista oli alempia (47%) ja ylempiä (33%) toimihenkilöitä. Työntekijöitä oli vain viidesosa (20%) tutkittavista. Suurin osa tutkittavista (74%) teki säännöllistä päivätyötä ja noin neljäsosalla (26%) oli jokin muu työaika. Tutkittavien keskimääräinen viikkotyötuntien määrä oli 41,2 (kh = 7,7). Kotona asuvia lapsia tutkittavilla oli keskimäärin 1,2 (kh = 1,1).

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Lapsesta aikuiseksi- pitkittäistutkimuksen 50- vuotiaiden aineistonkeruussa aineistoa on kerätty postitetuin elämäntilannekyselyin, jonka jälkeen tutkittavat on kutsuttu psykologiseen haastatteluun. Haastattelun yhteydessä tutkittavat ovat täyttäneet itsearviointi lomakkeita.

Työn ja perheen välinen ristiriita. Työn ja perheen välistä ristiriitaa on selvitetty kyselylomakkeella, joka pohjautuu Fronen ym. (1992a) ja Netemeyerin ym. (1996)

kyselylomakkeisiin. Viisi kysymystä mittaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja viisi kysymystä perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Esimerkkinä työn kielteistä vaikutusta perheeseen mittaavista kysymyksistä on: ”Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee tehtäviäsi kotona, kuten esimerkiksi ruuanlaittoa, kaupassa käyntiä, lastenhoitoa, pihatöitä tai kodin korjaustöitä?” ja vastaavasti perheen kielteistä vaikutusta työhön mittaavista kysymyksistä esimerkkinä: ”Kuinka usein perhe/yksityiselämäsi häiritsee tehtäviäsi työssä, kuten esimerkiksi ehtimistä töihin ajoissa, päivittäisten tehtävien suorittamista tai ylitöiden tekemistä?”. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = joskus, 4 = usein, 5 = hyvin usein). Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa- kerroin oli 0,84 työn kielteiselle vaikutukselle perheeseen ja 0,75 perheen kielteiselle vaikutukselle työhön.

Työn ja perheen välinen helppous. Työn ja perheen välistä helppoutta on selvitetty van Steenbergenin ja hänen kollegoidensa (2007) kyselylomakkeeseen pohjautuvalla lomakkeella. Viisi kysymystä mittaa työstä perheeseen suuntautuvaa helppoutta ja viisi kysymystä perheestä työhön suuntautuvaa helppoutta. Esimerkkinä työstä perheeseen suuntautuvaa helppoutta mittaavista kysymyksistä on: ”Kuinka usein nautit ajastasi kotona enemmän sen vuoksi, että käyt töissä?”. Esimerkkinä perheen myönteisestä vaikutuksesta työhön mittaavista kysymyksistä on: ”Kuinka usein pystyt suoriutumaan työstäsi paremmin, koska voimavarasi ovat palautuneet kotona?”. Myös näihin kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = joskus, 4 = usein, 5 = hyvin usein). Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin oli 0,61 työn myönteiselle vaikutukselle perheeseen ja 0,74 perheen myönteiselle vaikutukselle työhön.

Elämänarvot. Mittarina käytettiin Schwartzin (1992) arvoteoriaan pohjautuvaa kymmentä arvoa -universalismi, hyväntahtoisuus, traditiot, yhdenmukaisuus, turvallisuus, valta, suoriutuminen, hedonismi, itseohjautuvuus ja stimulaatio-, joita selvitettiin Schwartzin arvotutkimuslomakkeella, jonka Puohiniemi (1995) on suomentanut ja mukauttanut kulttuuriimme sopivaksi. Arvokyselylomake kattaa kaksi listaa, joista toinen koostuu 30 kysymyksestä, jotka kartoittavat elämää ohjaavia periaatteita ja toinen käsittää 27 kysymystä, jotka mittaavat elämää ohjaavia toimintatapoja. Arvoja selvitettiin kysymyksillä: ”Kuinka tärkeää Sinulle itsellesi on tasa-arvo?” tai ”Kuinka tärkeää Sinulle itsellesi on olla riippumaton?”. Kysymyksiin vastattiin asteikolla miinus yhdestä seitsemään: (-1 = omien arvojen vastainen, 0 = ei tärkeä, 1, 2, 3 = tärkeä, 4, 5, 6 = hyvin tärkeä, 7 = äärimmäisen tärkeä). Vastauksista muodostettujen keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfa- kertoimet olivat universalismille 0,71 (8 kysymystä kuten esimerkiksi ”kuinka tärkeää sinulle on tasa-arvo”), hyväntahtoisuudelle 0,75 (5 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on olla uskollinen?”), traditioille 0,63 (5 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on

perinnäistapojen kunnioitus?”), yhdenmukaisuudelle 0,79 (4 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on kohteliaisuus?”), turvallisuudelle 0,60 (5 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on yhteiskunnallinen järjestys?”), vallalle 0,73 (4 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on varakkuus?”), suoriutumiselle 0,84 (4 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on olla kunnianhimoinen?”), stimulaatiolle 0,78 (3 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on jännittävä elämä?”) hedonismille 0,81 (3 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on mielihyvä?”) ja itseohjautuvuudelle 0,69 (5 kysymystä esim. ”kuinka tärkeää sinulle on vapaus?”).

Taustamuuttujat. Taustamuuttujiksi analyyseihin otettiin mukaan sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), ammattiasema (1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö), työaikamuoto (1 = säännöllinen päivätyö, 2 = muu työaika), viikkotyötuntimäärä sekä kotona asuvien lasten lukumäärä.

2.3 Aineiston analysointi

Ensin tarkasteltiin arvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan, työn ja perheen väliseen helppouteen sekä taustamuuttujiin korrelaatioiden valossa. Sitten tutkittiin regressioanalyysin avulla, miten arvot ovat yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä työn ja perheen väliseen helppouteen, kun taustamuuttujat on analyysissä kontrolloitu. Regressioanalyysinä suoritettiin yhteensä neljä siten että riippuvana muuttujana oli kussakin analyysissä kukin työn ja perheen välinen vuorovaikutustyyppi vuorollaan. Ensimmäisellä askeleella regressioanalyysiin laitettiin riippuvaan muuttujaan korrelaatioiden perusteella yhteydessä olleet taustamuuttujat ja toisella askeleella hypoteesien mukaiset arvot. Analyysien suorittamiseen käytettiin SPSS Statistics 19 -tilasto-ohjelmaa.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Taulukon 1 keskiarvoista voidaan havaita, että myönteistä vuorovaikutusta työn ja perheen välillä koettiin enemmän kuin kielteistä vuorovaikutusta. Riippuvien otosten parittaiset t - testit osoittivat, että kaikki neljä työn ja perheen välistä vuorovaikutustyyppiä erosivat toisistaan merkitsevyydellä $p < .001$. Eniten koettiin perheestä työhön suuntautuvaa helppoutta ja toiseksi eniten työstä perheeseen suuntautuvaa helppoutta. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa koettiin toiseksi vähiten ja vähiten perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Elämänarvoista tärkeimmäksi koettiin hyvántah-

toisuus, joka erosi keskiarvovertailuiden mukaan kaikista muista arvoista merkitsevyydellä $p < .001$. Seuraavaksi tärkeimmiksi elämänarvoiksi koettiin universalismi ja turvallisuus, jotka eivät keskiarvovertailuiden perusteella kuitenkaan eronneet toisistaan merkitsevästi ($p > .05$). Näiden jälkeen arvostettiin yhdenmukaisuutta, hedonismia ja itseohjautuvuutta, jotka eivät keskiarvoiltaan myöskään eronneet toisistaan merkitsevästi ($p > .05$). Suoriutuminen, stimulaatio ja traditiot tulivat seuraavana keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä ja jokainen näistä erosivat kaikista muista arvoista keskiarvovertailuiden perusteella merkitsevyydellä $p < .001$. Arvoista vähiten tärkeäksi koettiin valta, joka erosi merkitsevästi kaikista muista arvoista ($p < .001$).

Kuten Taulukon 1 korrelaatioista voidaan havaita, tutkittavat, joilla oli korkea viikkotyötuntimäärä, kokivat enemmän myös työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Muilla taustamuuttujilla ei tässä aineistossa ollut yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan eikä helppouteen. Taustamuuttujista sukupuoli oli elämänarvoihin yhteydessä siten, että miehet arvostivat naisia enemmän traditioita, turvallisuutta ja valtaa. Alempien ammattiasemien edustajat arvostivat elämänarvoista traditioita, yhdenmukaisuutta ja hedonismia enemmän kuin ylempien ammattiasemien edustajat. Korkean viikkotyötuntimäärän omaavat tutkittavat arvostivat elämänarvoista korkealle suoriutumista, itseohjautuvuutta ja stimulaatiota. Työaikamuodolla ja kotona asuvien lasten lukumäärällä ei ollut tässä otoksessa yhteyttä elämänarvoihin.

Taulukko 1.

Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja taustamuuttujien korrelaatiot työn ja perheen välisen vuorovaikutukseen sekä elämänarvoihin.

Muuttujat	ka (kh)	Sukupuoli	Ammattiasema	Työaikamuoto	Viikkotyötuntimäärä	Lasten lukumäärä
Työ-perhe ristiriita	2.45 (0.75)	.13	.12	.15	.38**	.02
Perhe-työ ristiriita	1.93 (0.48)	.01	.09	.09	.12	.13
Työ-perhe helppous	2.93 (0.55)	-.06	-.02	.02	.02	.12
Perhe-työ helppous	3.34 (0.56)	-.06	.06	-.04	-.03	.00
Hyväntahtoisuus	4.96 (0.99)	-.13	-.03	.01	.10	-.06
Universalismi	4.29 (1.06)	-.03	-.06	.02	.12	-.08
Turvallisuus	4.28 (1.04)	.16*	-.20*	-.05	.11	-.01
Yhdenmukaisuus	4.12 (1.22)	.14	-.22**	.03	.09	.01
Hedonismi	4.00 (1.36)	.09	-.22**	-.08	-.07	-.13
Itseohjautuvuus	3.95 (1.15)	.05	.13	-.05	.19*	.02
Suoriutuminen	3.29 (1.37)	.04	.06	-.09	.31**	-.13
Stimulaatio	2.79 (1.45)	.10	.09	-.06	.19**	-.10
Traditiot	2.27 (1.20)	.17*	-.23**	.02	.01	-.09
Valta	1.74 (1.31)	.26**	-.16	-.05	.15	.02

Kertoimet Spearmanin järjestykorrelaatiokertoimia.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Taulukko 2.

Arvojen ja työn ja perheen välisen ristiriidan sekä helppouden keskinäiset korrelaatiot

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Työ- perhe ristiriita														
2. Perhe-työ ristiriita	.58**													
3. Työ-perhe helppous	.11	.27**												
4. Perhe-työ helppous	.04	.07	.44**											
5. Hyväntahtoisuus	.09	.05	.13	.14										
6. Universalismi	.10	.17*	.17*	.15	.55**									
7. Turvallisuus	.07	.03	.11	.04	.54**	.43**								
8. Yhdenmukaisuus	.04	.07	.21**	.13	.64**	.47**	.68**							
9. Hedonismi	-.08	.04	.07	.14	.23**	.29**	.43**	.34**						
10. Itseohjautuvuus	.14	.15	.10	.11	.30**	.52**	.27**	.21**	.44**					
11. Suoriutuminen	.23**	.17*	.16*	.20*	.36**	.39**	.38**	.44**	.32**	.53**				
12. Stimulaatio	.20*	.24**	.15	.10	.20*	.36**	.26**	.17*	.44**	.63**	.55**			
13. Traditiot	.02	.14	.11	.05	.48**	.29**	.45**	.60**	.26**	.24**	.32**	.27**		
14. Valta	.10	.08	.16	.09	.23**	.21*	.48**	.51**	.40**	.42**	.62**	.43**	.48**	

Kertoimet pearsonin korrelaatiokertoimia.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Taulukon 2 korrelaatioista voidaan havaita, että yllättävät elämänarvot olivat yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen, nimittäin universalismi oli myönteisesti yhteydessä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan sekä työstä perheeseen suuntautuvan helppouden kokemuksiin. Yhdenmukaisuus oli myönteisesti yhteydessä ainoastaan työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen. Suoriutumisen arvostamisen oli myönteisesti yhteydessä kaikkiin työn ja perheen välisiin vuorovaikutustyyppeihin, eli sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan ja helppouden kokemuksiin. Stimulaatio oli myönteisesti yhteydessä sekä työstä perheeseen, että perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan.

3.2 Elämänarvot työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen selittäjinä

Kuten Taulukosta 3 havaitaan, hypoteesien mukaiset regressioanalyysit osoittivat, että elämänarvoista valta, suoriutuminen ja itseohjautuvuus selittivät työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa viikkotyötuntimäärän lisäksi. Elämänarvot eivät kuitenkaan lisänneet selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi, mutta yhdessä viikkotyötuntimäärän kanssa ne selittivät työstä perheeseen suuntautuvasta ristiriidasta 14 prosenttia. Muissa hypoteesien mukaisissa regressioanalyyseissa elämänarvot eivät selittäneet merkitsevästi työn ja perheen välistä ristiriitaa eikä helppoutta. Näin ollen suoritettiin uudet regressioanalyysit, joihin otettiin mukaan ne elämänarvot, jotka olivat korrelaatioiden perusteella yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä helppouteen. Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kohdalla suoritettiin myös uusi regressioanalyysi, sillä haluttiin tarkistaa, muuttuuko selitystase, jos mukaan otetaan korrelaatioiden perusteella työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan yhteydessä olleet elämänarvot. Taustamuuttujista viikkotyötuntimäärä otettiin mukaan vain regressioanalyysiin, jossa riippuvana muuttujana oli työstä perheeseen suuntautuva ristiriita, sillä muut taustamuuttujat eivät olleet yhteydessä riippuviin muuttujiin.

Taulukosta 4 voidaan havaita, että viikkotyötuntimäärä sekä elämänarvoista stimulaatio ja suoriutuminen yhdessä selittivät työstä perheeseen suuntautuvasta ristiriidasta 15 prosenttia. Selitystase nousi siis yhden prosenttiyksikön verran hypoteesien mukaisesta tilanteesta. Kuitenkaan elämänarvot eivät yksin lisänneet selitystasetta merkitsevästi. Elämänarvot universalismi, suoriutuminen ja stimulaatio selittivät yhdessä 5 % perheestä työhön suuntautuvasta ristiriidasta, mutta ainoastaan stimulaatio merkitsevästi. Universalismi, yhdenmukaisuus ja suoriutuminen yhdessä selittivät työstä perheeseen suuntautuvasta helppoudesta 3 % vaikka mikään arvoista ei yksittäin selittänyt työstä perheeseen suuntautuvaa helppoutta merkitsevästi. Suoriutuminen selitti perheestä työhön suuntautuvaa helppoutta merkitsevästi, selitystase tälle yhteydelle oli 3 %.

Taulukko 3.

Hypoteesien mukaiset elämänarvot työn ja perheen välisen ristiriidan ja helppouden selittäjinä

	Työ-perhe ristiriita	Perhe-työ ristiriita	Työ-perhe helppous	Perhe-työ helppous
1. Askel				
Viikkotyötuntimäärä	.34***	-	-	-
R ² muutos/ F -arvo	.14/ 25.5***	-	-	-
2. Askel				
Suoriutuminen	.16	-	.10	-
Itseohjautuvuus	.02	-	.01	-
Valta	-.07	-	.09	-
Turvallisuus	-	-.04	-	-.10
Traditiot	-	.15	-	-.04
Yhdenmukaisuus	-	.01	-	.22
R ² muutos/ F -arvo	.02/1.0	-	-	-
Adjusted total R ² /F	.14/7.1***	.00/1.0	.01/1.6	.00/1.2

Huom. Beta kertoimet ovat toisen askeleen standardoituja kertoimia työstä perheeseen suuntautuneen ristiriidan kohdalla

*** p < .001.

Taulukko 4.

Korrelaatioiden mukaan työn ja perheen väliin vuorovaikutustyyppihin yhteydessä olleet elämänarvot työn ja perheen välisen ristiriidan ja helppouden selittäjinä

	Työ-perhe ristiriita	Perhe-työ ristiriita	Työ-perhe helppous	Perhe-työ helppous
3. Askel				
Viikkotyötuntimäärä	.34***	-	-	-
R ² muutos/ F -arvo	.15/ 25.5***	-	-	-
4. Askel				
Universalismi	-	.09	.08	-
Yhdenmukaisuus	-	-	.13	-
Suoriutuminen	.08	.02	.07	.20*
Stimulaatio	.09	.19*	-	-
R ² muutos/ F -arvo	.02/1.7	-	-	-
Adjusted total R ² /F	.15/9.70***	.05/3.6*	.03/2.67*	.03/6.39*

Huom. Beta kertoimet ovat toisen askeleen standardoituja kertoimia työstä perheeseen suuntautuneen ristiriidan kohdalla

* p < .05. *** p < .001.

4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Aikaisempaa tutkimusta aiheesta on tehty hyvin vähän ja tämä tutkimus olikin ensimmäinen, jossa Schwartzin (1992) arvojen yhteyksiä tutkittiin kielteisen työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen lisäksi myös suhteessa myönteiseen työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Tutkimuksessa otettiin huomioon myös työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen yhteydessä olevia keskeisiä taustamuuttujia. Tutkimuksesta ilmeni, että tietyt elämänarvot olivat yhteydessä työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokemiseen kielteisesti tai myönteisesti, mutta näiden kokemusten selittäjinä elämänarvot eivät nousseet hyvin merkittäviksi tekijöiksi. Sen sijaan arvojen luonteesta työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen taustalla vaikuttavina tekijöinä saatiin lisää ymmärrystä.

4.1 Elämänarvot taustalla vaikuttavia tekijöitä

Elämänarvoista suoriutuminen oli positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan ja helppouteen, mikä oli ainut ennakko-oletusten mukainen tulos. Tosin suoriutuminen oli vastoin odotuksia positiivisesti yhteydessä myös perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ja helppouteen. Rantanen ja Kinnunen (2005) jaottelevat työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tasapainon neljään tyyppiin sen mukaan, missä määrin myönteistä ja kielteistä vuorovaikutusta koetaan. Aktiivisen tasapainon tyyppi sisältää molempien esiintymisen: koetaan samanaikaisesti sekä myönteistä että kielteistä vuorovaikutusta. Aktiivisen tasapainon tyyppiin kuuluvat henkilöt panostivat Rantasen (2008) tutkimuksen mukaan ajallisesti kaikista tyypeistä eniten sekä palkka-että kotitöihin ja osoittivat korkeinta motivaatiota työtä kohtaan. Töissä ja kotona muille suunnattuun ajankäyttöön panostamisen takia he kokivat kuitenkin samanaikaisesti myös riittämättömyyttä oman ajan suhteen. Näin ollen voisi ajatella, että tässä tutkimuksessa suoriutumista korkealle arvostaneet tutkittavat saattoivat kuulua aktiivisen tasapainon tyyppiin, jolloin koetaan samanaikaisesti sekä ristiriitaa että helppoutta, koska halutaan panostaa yhtä aikaa molempiin elämän osa-alueisiin paljon.

Frone, Yardley ja Markel (1997) jaottelevat työn ja perheen väliseen ristiriitaan yhteydessä olevia taustatekijöitä suoriin (esimerkiksi työstressi) ja epäsuoriin tekijöihin (esimerkiksi esimiehen tuki). Heidän mukaansa epäsuorilla taustatekijöillä on yhteys työn ja perheen väliseen ristiriitaan

suorien taustatekijöiden kautta. Näin ollen esimerkiksi puuttuva esimiehen tuki voi olla yhteydessä lisääntyvään työstressiin, joka puolestaan aiheuttaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (Frone, Yardley & Markel, 1997). Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa selittikin tässä tutkimuksessa eniten viikkotyötuntimäärä molemmissa regressioanalyysissä: sekä hypoteesin mukaisten elämänarvojen, että korrelaatioiden mukaan työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan yhteydessä olevien elämänarvojen ollessa selittäjinä. Ehkä jälkimmäisessä tapauksessa selitysaste oli siksi prosenttiyksikön suurempi, koska elämänarvot stimulaatio ja suoriutuminen yhdessä viikkotyötuntimäärän kanssa tavoittivat paremmin selitettävään ilmiöön, eli työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan liittyvää taustaa. Sen sijaan hypoteesien mukaisista elämänarvoista valta ei ollut tässä otoksessa korrelaatioiden mukaan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan eikä viikkotyötuntimäärään, joten se oli työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan selittäjänä hieman harhaanjohtava ja näin ollen osaltaan alensi hypoteesin mukaisen regressioanalyysin kokomallin selitettävyyttä.

Viikkotyötuntimäärä oli korrelaatioiden mukaan positiivisesti yhteydessä elämänarvoista suoriutumiseen ja stimulaatioon sekä itseohjautuvuuteen. Itseohjautuvuus ei ollut kuitenkaan korrelaatioiden perusteella yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan mikä oli hieman yllättävää. Tämä voisi tarkoittaa sitä, että itseohjautuvuutta arvostavat henkilöt tekevät pitkää työpäivää, mutta eivät koe sen vaarantavan työn ja perhe-elämän tasapainoa. Täten voisi ajatella, että elämänarvoista stimulaation ja suoriutumisen arvostaminen on taustalla siinä, että yksilö uhraa paljon aikaa työlle, mikä puolestaan aiheuttaa työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemuksia. Ehkä tämän vuoksi elämänarvot työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen selittäjinä eivät yksinään saaneet kovin suuria selitysasteita tässä tutkimuksessa, sillä niillä saattaa olla ennemminkin taustalla oleva vaikutus työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Jatkossa olisikin mielekästä tutkia enemmän arvojen yhteyttä käyttäytymiseen ja arjen valintoihin, jotka puolestaan ennakoivat työn ja perheen välistä ristiriitaa ja/tai helppoutta.

Stimulaatio oli yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan lisäksi myös perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Stimulaatio olikin selitysvoimaisin elämänarvo liittyen tähän ristiriitatyyppiin. Rantasen, Pulkkinen ja Kinnusen (2005) tutkimuksessa persoonallisuuspiirre avoimuus uusille kokemuksille oli yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan miehillä. Stimulaatioon liitetään uutuuden, jännityksen ja haasteiden etsimistä, joten se on sisällöltään yhtäläinen avoimuus uusille kokemuksille persoonallisuuspiirteen kanssa. Näin ollen tämän tutkimuksen löydös oli vastaavanlainen. Ehkä tässä saattaa olla kyse siitä, että stimulaationhakuisen ihmisen voi olla hankala orientoitua perhe-elämään, jos hän on päässyt töissä hyvään vauhtiin ja

työnimuun. Tällöin henkilö saattaa kokea perhe-elämän tulevan haasteiden ja mielenkiintoisen työtehtävän tielle.

Universalismin yhteys perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ja työstä perheeseen suuntautuvaan helpouteen oli uusi ja yllättävä tulos. Universalismiin liitetään luonnon ja ihmisten kunnioittaminen, ymmärtäminen ja suojelu sekä viisaus, maailmanrauha ja tasa-arvo (Schwartz, 1992). Lan (2010) kollegoineen löysivät tutkimuksessaan universalismin olevan yhteydessä ylemmän tason moraaliseen ajatteluun, jolle on ominaista ylemmän etiikan mukaan toimimista ympäröivän yhteiskunnallisen valta-ajattelun sijaan. Tällaisten periaatteiden mukaan toimivat ihmiset saattavat kokea ristiriitaa oman etiikan mukaisen toiminnan ja ympäröivien tottumusten, sääntöjen tai jopa lakien mukaan toimimisen kanssa (Lan ym., 2010). Ehkäpä universalismia arvostavat henkilöt hakeutuvat innokkaammin työtehtäviin, jossa he voivat vaikuttaa ja ajaa omien arvojen mukaisia asioita. Näin ollen työ voi onnistumiskokemusten myötä lisätä innokkuutta, tarmoa ja energiaa, joka siirtyy sitten myös perhe-elämään. Toisaalta tällaista työnimukokemusta saattaa puolestaan keskeyttää ja haitata perhe-elämän vaatimukset, jolloin niiden koetaan vaikeuttavan työn hoitamista mielekkäästi. Länsimaisen kulttuurin mukaan on hyväksyttävämpää arvostaa perhettä työn yli (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000), jolloin työstä perheeseen suuntautuva ristiriita saatetaan kokea yleisesti hyväksyttävämmäksi. Nämä ylemmän moraalin mukaan toimivat universalistit eivät ehkä välitä tästä näkökulmasta koska eivät toimi yhteisten sääntöjen, vaan oman etiikkansa mukaan.

4.2 Elämänarvojen kontekstisidonnainen luonne

Erityisen yllättävää oli, että hypoteesi vallan arvostamisen yhteydestä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan ei saanut tukea tässä tutkimuksessa, sillä ainoassa aikaisemmassa Schwartzin (1992) arvojen yhteyttä työn ja perheen välisen ristiriitaan selvittäneessä tutkimuksessa valta oli hyvin vahvasti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan (Cohen, 2009). Tosin tutkimusten väliseen eroon löydöksissä saattaa vaikuttaa se, että tämän tutkimuksen tutkittavien keski-ikä oli noin 15 vuotta korkeampi kuin Cohenin (2009) tutkittavien keski-ikä (34,4 vuotta), jolloin vallan arvostamiseen saattaa liittyä ikäsidonnaisia seikkoja: keski-iässä valtaa saatetaan arvostaa vähemmän kuin nuorempana, jolloin valtaan liittyvät tekijät, sosiaalinen vaikutusvalta ja vauraus, eivät ole ehkä vielä saavutettuja työelämässä. Cohenin (2009) tutkimuksessa tutkittiin pelkästään teknologian yrityksen työntekijöitä, jolloin tutkittavat olivat ehkä myös homogeenisempi ryhmä vallan arvostamisen suhteen, kuin tämän tutkimuksen

tutkittavat, jotka kuuluivat useimpiin ammattiasemiin ja – ryhmiin. Tässä tutkimuksessa valta arvioitiinkin kaikista vähiten tärkeäksi elämänarvoksi. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että valta ja suoriutuminen korreloivat voimakkaasti keskenään ja suoriutuminen puolestaan oli tässä tutkimuksessa yhteydessä koettuun työn ja perheen väliseen ristiriitaan.

Itseohjautuvuus on itsenäisen ajattelun, luovuuden ja tutkimisen painottamista käyttäytymisessä (Schwartz, 1992), joiden toteuttamisen voisi kuvitella onnistuvan paremmin työelämässä kuin kotona. Tässä tutkimuksessa itseohjautuvuutta arvostavilla henkilöillä oli korkea viikkotyötuntimäärä, joten onkin yllättävää, ettei itseohjautuvuus ollut oletusten mukaisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan, sillä korkea viikkotyötuntimäärä on tutkimusten mukaan työn ja perheen välisen ristiriidan ennakoija (Byron, 2005; Frone ym., 1992a). Toisaalta ajankäytön priorisointi voisi viestiä siitäkin, että yksilö nauttii työstään paljon, jolloin työn voisi ajatella tuovan voimavaroja myös perhe-elämään, eli aiheuttavan työstä perheeseen suuntautuvan helppouden kokemusta. Tämäkään hypoteesi ei kuitenkaan saanut tukea tässä tutkimuksessa. Sen sijaan yhdenmukaisuus, joka on aivan vastakkainen arvo itseohjautuvuudelle (Schwartz & Boehnke, 2004), oli yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen.

Turvallisuuden, yhdenmukaisuuden ja traditioiden elämänarvot olivat yllättävällä tavalla yhteydessä taustamuuttujista ammattiasemaan siten, että alemmissa ammattiasemissa olevat tutkittavat arvostivat näitä elämänarvoja enemmän kuin ylempien ammattiasemien tutkittavat. Bilsky ja Schwartz (1994) tutkivat elämään tyytyväisyyteen liittyvien persoonallisuus tekijöiden ja arvojen yhtäläisyyksiä ja havaitsivat, että muun muassa kuormittuneisuus, somaattinen oirehdinta sekä terveyteen liittyvät huolestuneisuuden aiheet liittyivät vahvimmin arvoista turvallisuuteen ja yhdenmukaisuuteen. Oletus näiden arvojen yhteydestä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ei saanut kuitenkaan tukea tässä tutkimuksessa.

Maslowin (1955) mukaan osalla elämänarvoista on elämää vakauttava ja osalla elämää kehittävä merkitys. Esimerkiksi arka ja ahdistunut henkilö luultavasti arvostaa turvallisuutta ennalta arvaamattomien haasteiden sijaan, mutta utelias itsensä toteuttaja arvostaa puolestaan stimulaatiota ja haasteita. Elämää vakauttavien arvojen toteuttamisen merkitys häviää, kun tarvittu vakaus on saavutettu. Sitä vastoin elämää kehittävien arvojen toteuttaminen ei koskaan saavuta päätepistettä, sillä aina voi kehittyä lisää (Maslow, 1955). Näin ollen voisi ajatella, että esimerkiksi turvallisuutta ja yhdenmukaisuutta arvostavat henkilöt saavuttaisivat helpommin tyydytetyn tilan kuin muun muassa stimulaatiota ja suoriutumista arvostavat henkilöt, joille minkään tilan saavuttaminen ei ole riittävää. Tämän pohjalta voisi ajatella, että ehkä tämän tutkimuksen matalassa ammattiasemassa olevat konservatiivisten elämänarvojen arvostajat ovat saavuttaneet vakaan tilan ja täten eivät koe

kuormitusta päämäärien tavoittelun suhteen, mikä saattaisi johtaa puolestaan ristiriitaan työn ja perheen välillä. Yliopistojen kulttuuri rohkaisee ihmisiä enemmän autonomiaan ja kehitykseen kuin alempien tasojen koulutusjärjestelmät (Fontaine ym., 2008). Tämäkin puoltaisi tämän tutkimuksen löydöstä elämää vakauttavien elämänarvojen yhteydestä alempiin ammattiasemiin.

Bilskyn ja Schwartzin (1994) tutkimuksessa turvallisuus ja yhdenmukaisuus olivat arvoista lähimpinä suhteessa myös yleiseen tyytyväisyyteen elämässä. Ehkä myös tätä heijastelee tämän tutkimuksen tulos siitä, että turvallisuus ja yhdenmukaisuus eivät olleet yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan, kuten oletuksena oli. Sen sijaan yhdenmukaisuuden yhteys työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen löytyi, joka puoltaa myös Bilskyn ja Schwartzin löydöstä yhdenmukaisuuden yhteydestä elämään tyytyväisyyteen.

4.3 Tutkittavien iän ja elämäntilanteen vaikutus tuloksiin

Taustamuuttujista suurin osa ei ollut tässä tutkimuksessa yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Tämä oli hieman yllättävä tulos, sillä tässä tutkimuksessa tarkasteltujen taustatekijöiden on löydetty monessa tutkimuksessa olevan yhteydessä vuorovaikutukseen työn ja perheen välillä (Byron, 2005). Voi olla, että taustamuuttujista lasten lukumäärällä ei ollut yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen siksi, että tutkittavat olivat jo keski-iässä, jolloin ristiriidalle altistava pikkulapsi-ikä oli monilta perheiltä jo takanapäin. Tutkittavien kotona asuikin lapsia enää keskimäärin yksi. Tutkittavat olivat melko tasainen ryhmä myös työaikamuodon suhteen: vain noin neljäsosalla oli muu työaika, valtaosalla ollessa työaikamuotona päivätyö. Päivätyö ei ole niin suuri riski ristiriidan kokemiselle kuin vuorotyö (Kinnunen & Mauno, 1998). Taustamuuttujia olisi voinut ottaa enemmänkin mukaan tarkasteluihin tässä tutkimuksessa. Varsinkin helppouteen liittyvien taustatekijöiden huomiointi jäi tässä tutkimuksessa vajavaiseksi. Esimerkiksi työtovereiden, esimiehen ja perheen/puolison tuki, vaikutusmahdollisuudet töissä ja kotona sekä töissä/kotona koettu stressi ovat tutkimusten mukaan myös yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen (Byron, 2005; Zimmerman & Hammer, 2010). Muun muassa näiden yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen sekä arvoihin olisi ollut myös hyvä tarkastella tässä tutkimuksessa. Tällöin selityksasteetkin olisivat saattaneet olla suuremmat, sillä luultavasti tällaisilla taustatekijöillä on suurempi yhteys työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen kuin elämänarvoilla.

Erikoista oli se, että perheestä työhön suuntautuvaa helppoutta koettiin eniten kaikista työn ja perheen vuorovaikutustyypeistä, mutta elämänarvoista siihen oli yhteydessä vain yksi elämänarvo. Kaikkiin muihin vuorovaikutustyypeihin oli yhteydessä useampi elämänarvo.

Elämänarvoista hyvántahtoisuutta arvostettiin eniten, mutta se ei ollut yhteydessä yhteenkään työn ja perheen väliseen vuorovaikutustyyppiin. Sen sijaan suoriutuminen, joka oli vasta seitsemäs keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä, oli myönteisesti yhteydessä kaikkiin vuorovaikutustyyppihin. Stimulaatio oli puolestaan kahdeksas, ja sekin oli positiivisesti yhteydessä molempiin ristiriitatyyppeihin. Aikaisempien tutkimusten mukaan kielteiset ja myönteiset vuorovaikutustyyppit ovat suhteellisen riippumattomia toisistaan (Kinnunen, ym., 2005; Grzywacz & Marks, 2000), joten yllättävää oli myös se, että tässä tutkimuksessa perheestä työhön suuntautuva ristiriita ja työstä perheeseen suuntautuva helppous olivat myönteisesti yhteydessä toisiinsa. Ehkä siksi näihin vuorovaikutustyyppihin oli yhteydessä samoja elämänarvoja, sillä kenties samoja koehenkilöitä oli sekä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan, että työstä perheeseen suuntautuvan helppouden kokemuksien takana.

Taylorin (2007) tutkimuksen mukaan enemmän arvostetusta roolista tapahtui myönteistä siirräntää vähemmän arvostettuun rooliin. Kuitenkin tässä tutkimuksessa työstä perheeseen suuntautuvaan helppouteen olivat yhteydessä enemmän perheeseen liitettäviä arvoja, yhdenmukaisuus ja universalismi, ja ainoana työhön liittyvänä arvona suoriutuminen. Perheestä työhön suuntautuvaan helppouteen oli yhteydessä ainoastaan suoriutuminen. Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan aiheuttaja on tutkimusten mukaan havaittu olevan epä johdonmukaisesti lähtöisin välillä työelämästä ja välillä perhe-elämästä (Carlson & Kacmar, 2000; Taylor, 2007). Ehkä siis elämänarvot ja yksilön priorisoima elämäalue eivät kuljekaakaan käsi kädessä kuten helposti luulisi. Näin ollen esimerkiksi perhettä paljon arvostava saattaa arvostaa työelämää miellettyä arvoa suoriutumista, joka edesauttaa työelämässä pärjäämistä, koska se puolestaan auttaa tuomaan perheelle taloudellisia resursseja. Tällöin suoriutumista arvostava henkilö saattaa kokea perheen hyvinkin tärkeänä apuna haastavasta työstä irrottautumiseen ja voimien lataamiseen. Sen sijaan esimerkiksi hyvántahtoisuutta arvostava henkilö ei ehkä hakeudu kuormittavaan ja haastavaan työhön, jolloin perheen merkitys siitä irrottautumiseen ei ehkä korostu niin paljon. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia elämänarvojen yhteyttä elämässä eniten arvostettaviin asioihin. Näin ollen saataisiin ehkä tietoa myös siitä, ovatko elämänarvot yhteydessä myös konkreettisempiin asioihin elämässä vai ovatko ne enemmän ideatasolla olevia kulttuurin ehdollistumia.

4.4 Tutkimuksen arviointia

Tulosten sovellettavuutta rajoittaa poikkileikkausasetelma, jossa tietoa on saatu vain yhdestä

hetkestä. Olisikin ollut hyvä tutkia elämänarvojen ja työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen yhteyksiä useammasta kohtaa tutkittavien elämää, jolloin olisi saatu kattavampi kuva näiden yhteyksien pysyvyydestä yli ajan. Tämä ei ollut kuitenkaan tässä tutkimuksessa mahdollista, sillä Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa elämänarvoja on kysytty vasta viimeisimmässä aineistonkeruu-vaiheessa. Eräänä rajoituksena tutkimuksessa on myös se, että tässä aineistonkeruu-vaiheessa työn ja perheen välisen ristiriidan sekä helppouden mittareissa ei ole otettu huomioon käyttäytymiseen perustuvaa siirrääntä. Elämänarvojen mukaiset valinnat saattaisivat ehkä vaikuttaa eniten varsinkin kielteisen siirrääntän muodoista juuri käyttäytymiseen perustuvaan ristiriitaan. Ristiriita ilmeni ehkä selkeämmin juuri silloin, jos toisen elämänalueen arvostamien asioiden mukaan toimiminen on ristiriidassa toisen elämänalueen toimintojen suorittamisen kanssa. Näin ollen olisikin hyvä tutkia jatkossa myös käyttäytymiseen perustuvan työn ja perheen välisen helppouden ja ristiriidan yhteyksiä elämänarvoihin.

Elämänarvot ovat aina enemmissä tai vähemmissä määrin kulttuurisen sosialisoinnin kautta tulevia (Hofstede, 1980), joten tulosten yleistettävyys kulttuurista toiseen ei ole mielekäs. Myös elämänvaihe ja – tilanne saattavat vaikuttaa siihen, mitä arvoja priorisoidaan korkealle. Luultavasti näitä seikkoja heijastelevatkin arvoja selvittäneiden tutkimusten tuloksien eroavaisuudet arvojen priorisoinnista (Cohen, 2009; Lan, ym., 2009). Arvojen mittaamiseen liittyy aina myös ongelma siinä, että hahmottaako koehenkilö eroa hänen todellisten arvojen, joiden pohjalta hän tekee ratkaisuja ja niiden arvojen välillä, joita hän pitää yleisesti hyveinä ja ihannearvoina (Hofstede & Hofstede, 2005). Ihannearvot eivät välttämättä ole yhteydessä yksilön todelliseen käyttäytymiseen. Elämänarvojen arvioiminen saattaa myös olla haasteellinen tehtävä yllättäen jos asiaa ei ole aikaisemmin pohtinut ja näin ollen voi antaa epä johdonmukaista tietoa.

Tämä oli ensimmäinen tutkimus, jossa tutkittiin Schwartzin (1992) elämänarvojen yhteyttä kielteisen työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen lisäksi myös myönteiseen työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Tämän lisäksi tutkimuksessa otettiin huomioon työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen liittyviä taustatekijöitä, joita ei ole aiemmissa aihetta käsitelleissä tutkimuksissa myöskään huomioitu. Useiden Schwartzin (1992) arvoja tutkineiden tutkimusten koehenkilöt ovat olleet ikävälillä 20 – 35 vuotta (Schwartz & Bilsky, 1994; Lan, ym., 2010; Lan, ym., 2009; Cohen, 2009), joten tämä tutkimuksen vahvuutena onkin, että se tarjoaa tietoa myös keski-ikäisten henkilöiden arvopriorisoinnista. Tässä tutkimuksessa selvisi, että tietyt elämänarvot ovat ehkä alttiimpia vaikuttamaan käyttäytymiseen, joka puolestaan johtaa ristiriidan ja/tai helppouden kokemuksiin. Aikaisempiin tutkimustuloksiin verraten ainakin kulttuuriset tekijät ja tutkittavien elämänvaihe luultavasti vaikuttavat siihen, mitä nämä arvot ovat. Tässä tutkimuksessa

ne olivat suoriutuminen, stimulaatio, yhdenmukaisuus ja universalismi. Stimulaation ja suoriutumisen alttius liittyy siihen, että niillä oli positiivinen yhteys viikkotyötuntimäärään, joka selitti puolestaan työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa eniten.

Tänä päivänä kilpailu työ- ja opiskelupaikoista on kovaa yhteiskunnassamme työttömyyden lisääntyessä ja polarisaatioilmiön kasvaessa. Näin ollen yhteiskunnan puitteet osittain luovat myös paineita suoriutumiselle ja menestymiselle, mikäli haluaa saavuttaa tavoittelemansa ammatin tai työtehtävän. Vansteenkiste kollegoineen (2007) tutkivat ulkoisesti ja sisäisesti orientoituneita työhön liittyviä arvoperusteita. Ulkoinen arvoperusta työlle on menestymisen ja sitä kautta arvovallan, statuksen ja korkeiden tulojen tavoittelemista. Schwartzin (1992) elämänarvoista tätä lähinnä ovat valta ja suoriutuminen. Sisäiset työn tekemisen arvoperustat ovat puolestaan itsensä toteuttamisen, ammatillisen kehittymisen ja uuden oppimisen tavoittelemista, jota lähimpänä Schwartzin elämänarvoista on itseohjautuvuus. Ulkoisen arvoperustan mukaisesti työhön suuntautuneet henkilöt kokivat enemmän muun muassa uupumusta ja töiden jälkeistä henkisten resurssien ehtymistä, jotka haittasivat perhe-elämää. Ulkoisten arvojen mukaan työhön orientoituneet työntekijät eivät myöskään olleet niin sitoutuneita organisaatioonsa kuin sisäisten arvojen mukaan orientoituneet työntekijät (Vansteenkiste ym., 2007). Näin ollen olisikin järkevää ottaa huomioon myös tällaisia arvomaailmaan liittyviä tekijöitä tuloksellisuuden ja menestymisen rinnalla, rekrytoitaessa uutta henkilöstöä työpaikkoihin. Olisi myös tärkeää kannustaa nuoria jo koulussa ja opiskeluvaiheessa miettimään heidän todellisia motiiveitaan suhteessa heidän päämääriinsä ja pyrkimyksiinsä sekä kannustaa heitä seuraamaan omia mielenkiinnonkohteitaan ammatinvalinnassa, vaikka ne eivät olisikaan yhteiskunnallisesti arvostetuimpia. Tällöin ammattiin päädyttäisiin ehkä enemmän sisäisten arvoperusteiden ja motivaation johdosta, mikä on hyvinvointia ja työssä jaksamista edistävä asia (Vansteenkiste ym., 2007).

Käytännössä työnantajat voisivat hyödyntää tämän tutkimuksen tulosten antia esimerkiksi siten, että stimulaatio- ja suoriutumiskeskeisille työntekijöille vältettäisiin kasaamasta liikaa ylitöitä, jolloin heidän viikkotyötuntimäärä ei pääsisi kasvamaan liikaa. Näin ollen voitaisiin ehkäistä työntekijän hyvinvoinnille haitallista työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemusta. Stimulaatiohakuisia työntekijöitä voisi ehkä auttaa myös joustavampi työaika, jolloin he voisivat hyödyntää paremmin haasteelliset ja stimuloivat työnimu hetkensä. Tällöin he pystyisivät nauttimaan myös perheen kanssa vietetystä ajasta silloin kun työtarmo ei ole päällä. Jatkossa olisi tärkeä tutkia ainakin suoriutumisen, universalismin ja yhdenmukaisuuden yhteyksiä niihin tekijöihin, jotka johtavat helppouden kokemuksiin työn ja perheen välillä. Näin ollen saataisiin lisää tietoa siitä, kuinka mahdollisesti voitaisiin tukea työntekijöiden työhyvinvointia edesauttamalla

helppouden kokemuksia. Tällä voisi olla suuri hyöty esimerkiksi työuupumuksen ennaltaehkäisyssä.

5 LÄHTEET

- Aryee, S., Tan, H.H., Snirivas, E.S. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied Psychology*, 90, 132-146.
- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men , work, and family. An expansionist theory. *American psychologist*, 56, 781-786.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M.& Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issue*, 6, 205-220.
- Berings, D., De Fruyt, F., Bowen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual differences*, 36, 349-364.
- Bilsky, W. & Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D.S. & Kacmar, K.M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H.,& Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cohen, A. (2009). Individual values and the work/family interface: An examination of high tech employees in Israel. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 814-832.
- Crouter, A. (1984a). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5, 71-90.
- Crouter, A. (1984b). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-455.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2010). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 305-314.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Fontaine, J.R.J., Poortinga, Y.H., Delbeke, L. and Schwartz, S.H. (2008), Structural equivalence of the values domain across cultures: distinguishing sampling fluctuations from meaningful variation. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 39, 345-65.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.) *Handbook of occupational health psychology* (s. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of organizational behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50, 145-167.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568
- Grzywacz, J. G. & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a Theory and distinguish a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequences : international differences in work-related values. Sage publications: London (s. 11-13).
- Hofstede, G. & Hofstede, G. (2005). Cultures and organizations: Software of the mind. New York: McGraw-Hill. (s.6-9, 21-22).
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational Stress. New York: Wiley.
- Keith, P., Schafer, R. (1980). Role Strain and Depression in Two-Job Families. *Family Relation*, 29, 483-488.
- Kinnunen, U. (1996). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.) Lapsesta aikuiseksi (s.46-58). Juva: WSOY
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). 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*, 1, 43-52.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 52, 157-176.

- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2002). Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa A. Rönkä & U. Kinnunen (toim.) *Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen* (s. 99-118). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45, 775-795.
- Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43, 239-257.
- Lan, G., Gowing, M., Rieger, F., McMahon, S. & King, N. (2010). Values, value types and moral reasoning of MBA students. *Business Ethics: A European Review*, 19, 183-198.
- Lan, G, Ma, Z., Cao, J. & Zhang, H. (2009). A comparison of personal values of Chinese accounting practitioners and students. *Journal of Business Ethics*, 88, 59-76.
- Marks, S. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Maslow, A. H. (1955). Deficiency motivation and growth motivation. Teoksessa Jones, M. R. (toim.) *Nebraska symposium on motivation*. 3, 1-30. University of Nebraska Press, Lincoln, NE.
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Metsäpelto, R.-L., Polet, J., Kokko, K., Rantanen, J., Kinnunen, M.-L., Pitkänen, T., ... Pulkkinen, L. (2010). Tutkimuksen toteutus. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.), *Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 352 (s. 5-19).
- Netemeyer, R., McMurrian, R., & Boles, J. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A. & Kiewitz, C. (1999). Value Attainment: An Explanation for the Negative Effects of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.
- Pleck, J., Staines, G., Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-31.
- Piotrkowski, C. S. 1979. Work and the family system. New York: Free Press. 321-331.
- Pulkkinen, L. & Kokko, K. (toim.) (2010). Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Pulkkinen, L. (2006). The Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development (JYLS). In L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (Eds.), *Socioemotional development and health from adolescence to adulthood* (pp. 29-55). New York, NY: Cambridge University Press.

Pulkkinen, L. (2009). Personality – A resource or risk for successful development. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 602–610.

Puohiniemi, M. (1995). Values, Consumer attitudes and behaviour. An application of Schwartz's value theory to the analysis of consumer behaviour and attitudes in two national samples. University of Helsinki department of social psychology research reports.

Rantanen, J. (2008). Work-Family interface and psychological well-being. *A personality and longitudinal perspective*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 346. University of Jyväskylä.

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.

Rantanen, J., Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26, 155-166.

Roe, R. & Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An international review*, 48, 1-21.

Sagiv, L. and Schwartz, S.H. (2000), Value priority and subjective well-being: direct relations and congruity effects, *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-98.

Schwartz, S. & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.

Schwartz, S. & Bilsky, W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.

Schwartz, S. & Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.

Small, S. & Riley, D. (1990). Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into the Family Life. *Journal of Marriage and Family*, 52, 51-61.

Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14, 5-20.

Taylor, B.L. (2007). The relationship between work-family conflict/facilitation and perception of psychological contract fairness among hispanic business professionals. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 68, 1077.

Tiedje, L., Wortman, C., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with Multiple Roles. *Journal of Marriage and Family*, 52, 63-72.

Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes For Women and Men.

Journal of Occupational Health Psychology, 12, 279-300.

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H. & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277.

Wayne, J.H., Grzywacz, J.G., Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.

Yang, N., Chen, C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: a sino-u.s. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.

Zimmerman, K. L. & Hammer, L. B. (2010). Work-Family Positive Spillover. Where have we been and what lies ahead? *Contemporary Occupational Health Psychology*, 1, 272-291.