

**This is an electronic reprint of the original article.  
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

**Author(s):** Nieminen, Iiris; Rantanen, Johanna; Hietalahti, Merja; Kokko, Katja

**Title:** Heijastavatko työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukset yksilön elämänarvoja?

**Year:** 2014

**Version:**

**Please cite the original version:**

Nieminen, I., Rantanen, J., Hietalahti, M., & Kokko, K. (2014). Heijastavatko työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukset yksilön elämänarvoja?. *Työelämän tutkimus*, 12(2), 116-136.

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

Iiris Nieminen, Johanna Rantanen, Merja Hietalahti ja Katja Kokko

## Heijastavatko työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukset yksilön elämänarvoja?

### Abstrakti

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yksilön elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksiin. Analyysit perustuivat 50-vuotiaisiin Lapsesta aikuiseksi - pitkäikäistutkimuksen osanottajiin ( $n = 156$ , 53 % miehiä). Schwartzin (1992) menetelmällä tarkastellut elämänarvot olivat hyväntahtoisuus, universalismi, turvallisuus, yhdenmukaisuus, hedonismi, itseohjautuvuus, suoriutuminen, stimulaatio, traditiot ja valta. Suoriutuminen ja universalismi olivat myönteisesti yhteydessä sekä työn ja perheen välisen ristiriidan että rikastavuuden kokemuksiin. Sen sijaan stimulaatio oli myönteisesti yhteydessä vain ristiriidan ja yhdenmukaisuus vain rikastavuuden kokemuksiin. Lisäksi havaittiin, että suoriutumisen ja stimulaation yhteys työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemukseen välittyi korkean viikkotyötuntimäärän kautta. Tutkimuksen tarjoamaa tietoa voidaan soveltaa erilaisiin ohjaustilanteisiin. Esimerkiksi työpaikoilla ihmisiä voidaan kannustaa pohtimaan sekä työympäristön että yksilön omien elämänarvojen yhteyttä arjen valintoihin ja käyttäytymiseen. Näin on hyvä tehdä siksi, että arjen valintoja ja käyttäytymistä ohjatesaan elämänarvot voivat johtaa epäsuotuisiin seurauksiin, kuten esimerkiksi pitkiin työpäiviin ja koettuun ristiriitaan työn ja perheen välillä.

## Johdanto

Erilaiset yhteiskunnalliset muutokset, kuten kahden ansaitsijan ja yksinhuoltajaperheiden lisääntyminen, pätkätoiden yleistyminen sekä työn ja perheen välisen rajan hämärtyminen tietotyön ja teknologisen kehityksen myötä, ovat lisänneet tarvetta ymmärtää työn ja perheen välistä vuorovaikutusta uusista näkökulmista (Cohen 2009; Kinnunen & Mauno 2008). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, millaiset elämänarvot ovat yhteydessä sekä työn ja perheen välisen ristiriidan että työn ja perheen välisen rikastavuuden kokemuksiin. Toistaiseksi arvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen on tutkittu vähän. Sen sijaan työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen liittyvistä muista tekijöistä, kuten työn piirteistä, perheestä ja persoonallisuudesta, tiedetään jo paljon meta-analyysien perusteella (Allen ym. 2012; Byron 2005; Michel, Clark & Jaramillo 2011a; Michel ym. 2011b). On esitetty, että elämänarvojen yhteydestä työn ja perhe-elämän väliseen tasapainoon olisi tärkeää saada lisätietoa (Leuty & Hansen 2012), koska vaikeus elää omien arvojen mukaan voi lisätä koettua ristiriitaa työn ja perhe-elämän vaatimusten välillä (Perrewé, Hochwarter & Kiewitz 1999).

Aiemmin on havaittu, että persoonallisuuden ominaisuuksista esimerkiksi tunne-elämän tasapainoisuus ja sisäinen kontrollintunne ovat yhteydessä siihen, että ihminen kokee työn ja perheen yhteensovittamisen enemmän elämää rikastavana kuin elämään ristiriitoja tuovana asiana (Allen ym. 2012; Michel ym. 2011a). Persoonallisuuden piirteiden lisäksi elämänarvot ohjaavat yksilöiden toimintaa ja valintoja niin työssä kuin perheessä (Carlson & Kacmar 2000). Lisäksi yksilöt arvioivat tilanteita itselleen tärkeiden arvojen valossa, joten arvot voivat vaikuttaa siihen, millaisen tulkinnan yksilö erilaisille tilanteille antaa (Cohen 2009; Schwartz, Sagiv & Boehnke 2000). Onkin tärkeää tutkia, miten erilaiset elämänarvot heijastuvat työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokemuksiin, sillä nämä kokemukset ovat puolestaan yhteydessä yksilön hyvinvointiin (Amstadt ym. 2011; McNall, Nicklin & Masuda 2010) ja erityisesti työuupumukseen (Reichl, Leiter & Spinath 2014).

## Työn ja perheen välinen vuorovaikutus

Työn ja perheen vuorovaikutuksella tarkoitetaan ensinnäkin sitä, miten työ ja perhe-elämä vaikuttavat toinen toisiinsa ja toisaalta sitä, miten yksilöt tämän vuorovaikutuksen, toisin sanoen työn ja perheen yhteensovittamisen, kokevat: kielteisenä vai myönteisenä (Geurts & Demerouti 2003). Työn ja perheen vuorovaikutus koostuu kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat vuorovaikutuksen määrä, suunta ja laatu (Rantanen 2008). Vuorovaikutuksen määrällä tarkoitetaan sitä, missä määrin työ ja perhe

nähdään täysin erillisinä tai toisiinsa yhteen kietoutuneina elämänalueina. Tähän ilmiöön viitataan puhumalla segmentaatio – integraatio -jatkumosta. Segmentaatiolla viitataan työn ja perheen erillisyyteen, joka voi johtua työn luonteesta (esim. tiukat ajalliset ja fyysiset rajat sille, milloin ja missä työtä tehdään), tai siitä, että yksilö voi toteuttaa sitä aktiivisesti pitämällä nämä elämänalueet toisistaan erillään, jotta hän välttää niiden väliseltä epätoivotulta vuorovaikutukselta (Edwards & Rothbart 2000; Lambert 1990). Integraatiolla puolestaan kuvataan tilannetta, jossa työ ja perhe ovat elämänalueina niin yhteen kietoutuneita ajan, paikan ja ihmisten suhteen, että niitä on mahdotonta erottaa toisistaan (Clark 2000; Frone 2003). Perheyrittäjyys on tästä hyvä esimerkki (Känsälä & Kovalainen 2005). Työssäkäyvät sijoittuvat segmentaatio-integraatio -jatkumolla eli työn ja perheen vuorovaikutuksen määrässä eri kohtiin riippuen sekä työn luonteesta että halusta pitää erillään elämän eri alueet tai halusta nivota ne yhteen (Kossek ym. 2012; Matthews & Barnes-Farrell 2010).

Työn ja perheen vuorovaikutuksen suunta ja laatu kytkeytyvät tiiviisti yhteen. Aiemmin tutkimuksissa keskityttiin lähinnä ristiriitanäkökulmaan eli siihen, kuinka työ vaikuttaa kielteisesti perhe-elämään, ja työ ja perhe nähtiin yksilön rajallisista voimavaroista kilpailevina elämänalueina (Frone 2003; Rantanen & Kinnunen 2005). Nykyään tutkitaan myös sitä, kuinka perhe-elämä vaikuttaa työhön ja huomioidaan rikastavuuden näkökulma eli ollaan kiinnostuneita siitä, millaisia voimavaroja niin työ kuin perhe tarjoavat toisilleen. Työn ja perheen vuorovaikutus koostuukin neljästä ulottuvuudesta suunnan ja laadun mukaan: 1) työstä perheeseen suuntautuva ristiriita, 2) perheestä työhön suuntautuva ristiriita, 3) työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus ja 4) perheestä työhön suuntautuva rikastavuus. Tutkijat olettavat, että segmentaation tilanteessa ristiriitaa ja/tai rikastavuutta työn ja perheen välillä koetaan vähän ja integraation tilanteessa paljon (Grzywacz, Butler & Almeida 2008).

Ristiriitanäkökulma työn ja perheen vuorovaikutuksesta pohjautuu roolistressiteorioihin, joiden mukaan samanaikainen osallistuminen useisiin rooleihin työssä ja perheessä kuluttaa yksilön voimavaroja, vaikeuttaa toisella elämänalueella suoriutumista ja aiheuttaa henkistä kuormitusta (Greenhaus & Beutell 1985; Kahn ym. 1964). Esimerkiksi työstä johtuva kielteinen mieliala tai väsymys voi vaikeuttaa yksilön empaattista suhtautumista muiden perheenjäsenten huoliin tai puolison vakava sairaus voi heikentää työhön keskittymistä ja työtehtävistä suoriutumista.

Tarkemmin määriteltynä työn ja perheen välisellä ristiriidalla tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöön kohdistuvat vaatimukset työssä ja perheessä eivät ole yhteensopivia keskenään ajankäytön, kuormituksen ja odotetun käyttäytymisen suhteen (Greenhaus & Beutell 1985). *Ajankäytön suhteen ristiriitaa* voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun pyrkimys vastata työn (tai vastaavasti perhe-elämän) aikapaineisiin vie aikaa ja häiritsee perhe-elämän (työn) velvollisuuksia. *Kuormituksesta aiheutuvasta ristiriidasta* on puolestaan kyse silloin, kun työssä (tai vastaavasti perheessä) koettu henkinen kuormitus vaikeuttaa perhe-elämän (työn) vaatimusten täyttämistä. *Käyttäytymiseen*

*perustuvasta ristiriidasta* puolestaan on kyse silloin, kun työssä ja perheessä odotettu käyttäytyminen on epäsoinnussa keskenään. Tällöin kyvyttömyys sopeutua eri elämäntilanteiden käyttäytymisodotuksiin johtaa rooliristiriitaan. Esimerkiksi töissä työntekijältä saatetaan odottaa objektiivisuutta ja tehokkuutta, kun taas perheenjäsenet saattavat kaivata tunteet huomioonottavaa ja hoivaavaa käyttäytymistä.

Rikastavuuden näkökulma työn ja perheen vuorovaikutuksesta pohjautuu myös varhaisiin rooliteorioihin, joiden näkökulma on kuitenkin täysin vastakkainen kuin roolistressiteorioiden (Marks 1977; Sieber 1974). Ekspansionistisen eli vahvistavan rooliteorian mukaan useat roolit elämän eri osa-alueilla voivat hyödyttää ja tukea toinen toisiaan muun muassa sosiaalisten suhteiden, menestyksen ja näissä rooleissa toimimisen kautta saatavan itsearvostuksen muodossa (Barnett & Hyde 2001). Tämän teorian mukaan yksilön voimavarat eivät ole rajalliset, vaan päinvastoin voimavarat ovat uusiutuvia ja ehtymättömiä, koska eri rooleihin osallistuminen voimistaa ja lisää yksilön käytössä olevaa energiaa (Marks 1977). Tähän pohjautuen työn ja perheen välisellä rikastavuudella tarkoitetaan sitä, että toisella elämäntilanteella (esim. työssä) toimiminen edesauttaa suoriutumista ja toimimista toisella elämäntilanteella (esim. perheessä), mikä edelleen parantaa jälkimmäisen elämäntilanteen (perhe-elämän) laatua (Greenhaus & Powell 2006; Wayne ym. 2007).

Van Steenbergen, Ellemers ja Mooijaart (2007) ovat edelleen määrittäneet neljä työn ja perheen välisen rikastavuuden muotoa. Ensimmäisenä on *psykkiseen energiaan perustuva rikastavuus*, joka ilmenee siten, että työstä (tai vastaavasti perheeltä) saatu energia auttaa täyttämään perhe-elämään (työhön) liittyviä vaatimuksia. Toisena on *aikaan perustuva rikastavuus*, joka tarkoittaa, että työssä (perheessä) toimiminen myötävaikuttaa siihen, että ajankäyttö perhe-elämässäkin (työssä) on tehokkaampaa. Kolmas eli *käyttäytymiseen perustuva rikastavuus* kuvaa tilannetta, jossa työssä (perheessä) opitut taidot tukevat perheen parissa (työssä) toimimista. Neljättä eli *psykologista rikastavuutta* työn ja perhe-elämän välillä kuvaa se, että työssä (perheessä) toimiminen tuo laajempaa näkökulmaa asioihin edesauttaen suoriutumista perhe-elämässä (työssä).

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että työn ja perheen välillä koetaan enemmän rikastavuutta kuin ristiriitaa ja että erityisesti perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa koetaan huomattavasti vähemmän kuin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (Grzywacz & Bass 2003; Gutek, Searle & Klepa 1991; Frone, Russell & Cooper 1992a; Kinnunen ym. 2005). Jälkimmäistä havaintoa on selitetty työn ja perheen rajapinnan erilaisella läpäisevyydellä ja sosiaalisilla normeilla. Työn vaatimukset ulottuvat helpommin perheen alueelle kuin perheen vaatimukset työn alueelle. Toisaalta on myös sosiaalisesti hyväksyttävämpää myöntää työn hankaloittavan perhe-elämää kuin päinvastoin (Frone ym. 1992a; Van Echtelt ym. 2009).

## Työn ja perheen välinen vuorovaikutus ja elämänarvot

Perusolettamus on, että ihmiset ovat onnellisempia, tyytyväisempiä, motivoituneempia sekä sitoutuneempia työhönsä silloin, kun heidän elämänarvonsa ovat yhteensopivia työelämässä painotettavien arvojen kanssa (Berings, De Fruyt & Bouwen 2004). Sen sijaan jos arvot elämänalueilla, joilla yksilö toimii, eivät vastaa hänen omia, henkilökohtaisia elämänarvojaan, hän ei voi toteuttaa tärkeäksi kokemiaan tavoitteita (Sagiv & Schwartz 2000), kuten esimerkiksi työn ja perheen tasapainoista yhteensovittamista. Tutkimuksissa onkin havaittu, että työn ja perheen välinen ristiriita on todennäköisempää tilanteessa, jossa työ- ja/tai perhe-elämässä painotettavat arvot eivät ole yhteneviä yksilön henkilökohtaisten arvojen kanssa (Cohen 2009; Perrewé ym. 1999).

Tässä artikkelissa tutkittiin Schwartzin (1992) esittelemiä elämänarvoja. Schwartz ja Bilsky (1987, 1990) ovat määritelleet elämänarvot tärkeiksi koetuiksi uskomuksiksi, jotka liittyvät tavoiteltaviin lopputuloksiin tai käyttäytymiseen ja jotka ohjaavat käyttäytymisen ja tapahtumien valintaa sekä arviointia. Schwartzin arvoteoria käsittää kymmenen perusarvoa, jotka ovat universalismi, hyvántahtoisuus, traditiot, yhdenmukaisuus, turvallisuus, valta, suoriutuminen, hedonismi, itseohjautuvuus ja stimulaatio. Tutkimusten mukaan nämä kymmenen perusarvoa ovat tunnistettavissa useissa kulttuureissa (Fontaine ym. 2008; Sagiv & Schwartz 2000; Schwartz 1992). Nämä kymmenen perusarvoa muodostavat edelleen kaksi arvoulottuvuutta, jotka kokoavat toisiaan lähellä olevat perusarvot. Nämä arvoulottuvuudet ovat yksilökeskeisyys ja yhteisökeskeisyys, jotka muodostuvat kuviossa 1 esitetyistä vastinpareista: 1) avoimuus muutoksille vs. säilyttäminen sekä 2) itsensä korostaminen vs. muiden huomioiminen (Fontaine ym. 2008; Schwartz & Boehnke 2004). Yksilökeskeisyys pitää sisällään vastinpareista avoimuuden muutoksille ja itsensä korostamisen ja yhteisökeskeisyys säilyttämisen ja muiden huomioimisen.

- Kuvio 1 suunnilleen tähän -

Avoimuus muutoksille koostuu siis stimulaation ja itseohjautuvuuden perusarvoista, jotka ohjaavat itsensä toteuttamista ja omia mielenkiinnon kohteita uusiin, ennalta tuntemattomiinkin suuntiin (Schwartz 1992; Schwartz & Boehnke 2004). Stimulaatiohakuisille ihmisille on tyypillistä uutuuden, jännityksen ja haasteiden etsiminen sekä niistä viehättyminen. Itseohjautuvuuteen taas liittyy itsenäisen ajattelun, luovuuden ja tutkimisen painottuminen käyttäytymisessä. Tämän arvoulottuvuuden vastakkainen puoli – säilyttäminen – puolestaan koostuu turvallisuuden, traditioiden ja yhdenmukaisuuden perusarvoista. Nämä perusarvot ohjaavat pyrkimyksiä säilyttää vallitseva tila ja varmuus, jonka pitäytyminen perinteissä ja yhdenmukaisuudessa tuo mukanaan (Schwartz 1992; Schwartz & Boehnke 2004). Turvallisuus arvona sisältää niin omaan, läheisten ihmissuhteiden kuin ympäröivän yhteisönkin turvallisuuteen, harmoniaan ja tasapainoon suuntautumisen. Traditioiden

arvostamiseen liittyy maltillisuus, kulttuurillisiin tottumuksiin ja tapoihin sitoutuminen sekä niiden kunnioittaminen. Yhdenmukaisuutta arvostavat ihmiset tyypillisesti suosivat kuuliaisuutta sekä kohteliaisuutta ja välttävät käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa toisille tai joka on vastoin sosiaalisia odotuksia ja normeja.

Itsensä korostaminen sisältää vallan ja suoriutumisen perusarvot, joista ensimmäisessä painottuu oman vaikutusvallan korostaminen ja hankkiminen jopa muiden kustannuksella ja jälkimmäisessä vaikutusvaltaisuuuden saavuttaminen sosiaalisia normeja noudattaen (Schwartz 1992; Schwartz & Boehnke 2004). Vallan arvostamiseen liittyy sosiaalisen vaikutusvallan sekä vaurauden tavoittelemisen, sosiaalisen aseman ja kunnioituksen vaaliminen sekä toisten ihmisten ja voimavarojen hallitseminen. Suoriutumiseen liittyy puolestaan kunnianhimoisuus sekä menestymisen tärkeys omien kykyjen avulla ja sosiaalisia normeja noudattaen. Tämän arvoulottuvuuden vastakkainen puoli – muiden huomiointi – koostuu universalismin ja hyväntahtoisuuden perusarvoista. Universalismi on luonnon ja ihmisten kunnioittamista, ymmärtämistä sekä suojelua, ja siihen liitettyjä piirteitä ovat myös viisaus, maailmanrauha ja tasa-arvo. Hyväntahtoisuutta arvostaville ihmisille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa avuliaisuus, rehellisyys ja vastuullisuus, ja he painottavat läheisten ihmisten hyvinvoinnin edistämistä.

Schwartzin kymmenes perusarvo on hedonismi, jota kuvaa nautinnon ja mielihyvän tavoittelu. Empiirisissä tutkimuksissa hedonismin on havaittu kuuluvan avoimuus muutoksille –faktoriin, mutta myös itsensä korostamisen faktoriin (Schwartz 2006; Schwartz ym. 2012). Hedonismi perusarvona sisältyykin yksilökeskeisyyden arvoulottuvuuteen, joka pitää sisällään nämä molemmat faktorit (Fontaine ym. 2008).

Näiden yllä kuvattujen elämänarvojen merkityksestä työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksille on tietoa tällä hetkellä hyvin niukasti. Cohen (2009) on tutkinut asiaa työn ja perheen välisen ristiriidan näkökulmasta. Hän havaitsi vallan arvostamisen olevan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuneeseen ristiriitaan, kun taas yhdenmukaisuuden arvostaminen oli yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan.

Lisäksi elämänarvojen lähikäsitteiden, kuten työhön liitettävien arvojen sekä elämänalueiden tärkeyttä ja keskeisyyttä on tutkittu suhteessa työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen jonkin verran. Yhteneväisesti Cohenin (2009) kanssa Vansteenkiste ym. (2007) havaitsivat, että ulkoiset työn arvot, kuten taloudellisen menestyksen, vaikutusvallan ja statuksen kokeminen tärkeäksi työssä, olivat positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Carlson ja Kacmar (2000) havaitsivat, että työn ollessa yksilölle hyvin keskeinen elämänalue työn ja perheen väliseen ristiriidan kokemukseen vaikuttavat enemmän perheestä kuin työstä tulevat tekijät, ja vastaavasti perhettä arvostettaessa työstä johtuvilla tekijöillä on enemmän vaikutusta työn ja perheen välisen ristiriidan

kokemiseen. Taylorin (2007) tutkimus puolestaan osoitti, että tutkittavat, jotka pitivät perhettä tärkeänä, kokivat nimenomaan perhe-elämän auttavan heitä parempaan suoritukseen työroolissa kuin päinvastoin. Vastaavasti tutkittavat, jotka pitivät työtä tärkeänä asiana elämässään, kokivat työn rikastuttavan heidän perhe-elämäänsä ja tarjoavan voimavaroja myös siihen.

## Tutkimuksen tavoite

Cohen (2009) on siis tutkinut elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemiseen, mutta elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen välisen rikastavuuden kokemuksiin ei parhaan tietomme mukaan ole vielä aiemmin tarkasteltu. Aiemman tutkimuksen perusteella ei siis tiedetä, ovatko tietynlaiset elämänarvot suotavia myönteisen ja onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Tämän tutkimuksen tavoitteena olikin tarkastella sitä, miten elämänarvot heijastuvat työn ja perheen välisen ristiriidan ja toisaalta myös rikastavuuden kokemuksiin. Lisäksi tutkimme elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin ammatillisesti heterogeenisellä aineistolla, koska Cohenin (2009) otos koostui kahden teknologiayrityksen työntekijöistä.

Koska elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen on tutkittu hyvin vähän, emme voineet pohjata hypoteesejamme suoraan aiempiin tutkimuksiin tai teorioihin. Powell, Francesco ja Ling (2009) ovat kuitenkin esittäneet teoreettisia oletuksia siitä, kuinka kulttuurien väliset erot arvostuksissa voivat olla yhteydessä työn ja perheen väliseen rikastavuuteen. Heidän mukaansa individualistisissa ja humaaniutta vähän painottavissa kulttuureissa arvostetaan yksilöllisyyttä, ja niissä korostuvat henkilökohtaiset tarpeet, tavoitteet ja suoriutuminen sekä itsensä toteuttaminen ja itseriittoisuus (ks. myös Hofstede 2001; House ym. 2004; Triandis 1995). Sen sijaan kollektivistisissa ja humaaneissa kulttuureissa arvostetaan yhteisöllisyyttä, ja niissä puolestaan korostuu yhteisöjen eli niin työorganisaation kuin perheen tarpeet, tavoitteet ja tasapaino sekä kannustaminen toisista huolehtimiseen, ystävällisyyteen ja reiluuteen.

Powell ym. (2009) esittävätkin, että kollektiivisuus ja humaanius ovat yhteydessä vähäisempiin ristiriidan ja runsaampiin rikastavuuden kokemuksiin työn ja perheen välillä kuin individualistisuus ja vähäinen humaanius. Syy tähän on Powellin ym. (2009) mukaan se, että humaaniuden ja yhteisöllisyyden arvostaminen tuo toisaalta mukanaan helppouden pyytää ja saada sosiaalista tukea työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin. Toisaalta pyrkimys tasapainoon eri elämänalueilla sekä kyky ymmärtää ja halu tukea toisten tavoitteita altistaa yksilöt myös huomaamaan helpommin



myönteisiä vaikutuksia työn ja perheen välillä. Sen sijaan individualistisissa kulttuureissa, joissa arvostetaan yksilöllisyyttä ja omia saavutuksia myös työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien ratkaiseminen nähdään jokaisen yksilön omana asiana. Näin ollen työnantajan tai lähiyhteisön tehtäväksi ei koeta järjestää tai antaa tähän erityistä tukea, mikä voi lisätä ristiriidan ja vähentää rikastavuuden kokemuksia työn ja perheen välillä.

Yllä kuvatuista kulttuurisista arvopainotuksista individualistisuuden ja vähäisen humaaniuden voidaan katsoa rinnastuvan Schwartzin yksilöiden elämän perusarvoja kuvaavassa luokittelussa yksilökeskeisyyden arvoulottuvuuteen, joka pitää sisällään stimulaation, itseohjautuvuuden, hedonismin, vallan ja suoriutumisen arvot (Fontaine ym. 2008). Kollektiivisuuden ja humaaniuden voidaan puolestaan katsoa rinnastuvan yhteisökeskeisyyden arvoulottuvuuteen, joka pitää sisällään universalismin, hyväntahtoisuuden, turvallisuuden, traditioiden ja yhdenmukaisuuden arvot. Näin ollen asetimme seuraavat hypoteesit, joissa sovelsimme Powellin ym. (2009) oletuksia kulttuureihin liittyvien arvojen yhteyksistä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Hypoteesi 1: Yksilökeskeiset elämänarvot, kuten stimulaatio, itseohjautuvuus, hedonismi, valta ja suoriutuminen, ovat positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ja negatiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen.

Hypoteesi 2: Yhteisökeskeiset elämänarvot, kuten universalismi, hyväntahtoisuus, turvallisuus, traditiot ja yhdenmukaisuus, ovat negatiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ja positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen.

## Aineisto ja menetelmät

### 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, pääosin vuonna 1959 syntyneet 8-vuotiaat oppilaat osallistuivat, joten alkuperäisotoksessa ei ollut katoa. Tämä artikkeli perustuu pitkittäistutkimuksen viimeisimmäksi koottuun aineistoon, joka kerättiin vuonna 2009

tutkittavien ollessa 50-vuotiaita. Tämä rajausta tehtiin siksi, että Schwartzin (1992) elämänarvoja on kartoitettu tutkittavilta vain tässä ikävaiheessa. Tutkittavat edustavat edelleen 50-vuotiaina hyvin sekä alkuperäistä satunnaisotosta että vuonna 1959 syntyneiden suomalaisten ikäkohorttia aviosäädyn, lasten lukumäärän ja työllistymisen osalta (Metsäpelto ym. 2010).

Tämän artikkelin otokseen valittiin ne työssä käyvät (vähintään 20 t/vko) ja perheelliset (avio- tai avoliitossa ja/tai vähintään yhden lapsen kanssa asuvat) tutkittavat, jotka olivat täyttäneet työn ja perheen välistä ristiriitaa ja rikastavuutta sekä elämänarvoja koskevat kyselylomakkeet. Näin rajaten 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 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 ( $kh = 7,7$ , vaihteluväli 20 – 70). Kotona asuvia lapsia tutkittavilla oli keskimäärin 1,2 ( $kh = 1,1$ , vaihteluväli 0 – 4), ja niillä 67 prosentilla tutkittavista, joilla oli kotona asuvia lapsia, nuorimman ikä oli keskimäärin 16 vuotta ( $kh = 4,2$ , vaihteluväli 2 – 26).

## Muuttajat

Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimuksessa 50-vuotiaiden ikävaiheessa aineistoa on kerätty postitetuin elämäntilannekyselyin, jonka jälkeen tutkittavat on kutsuttu psykologiseen haastatteluun. Tämä artikkeli perustuu itsearviointilomakkeisiin, joista pidemmän elämänarvokyselyn tutkittavat ovat täyttäneet etukäteen kotona ja muut lomakkeet haastattelun yhteydessä.

*Työn ja perheen välisen ristiriidan* arviointi pohjautuu Fronen, Russellin ja Cooperin (1992b) ja Netemeyerin, McMurrianin ja Bolesin (1996) kehittämiin kyselyihin, joiden osiot mittaavat ajankäytön ja kuormituksen, mutta eivät odotetun käyttäytymisen, välistä ristiriitaa työn ja perheen välillä (Greenhaus & Beutell, 1985). Viisi kysymystä mittaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa: kaksi ajankäyttöön (esim. ”*Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee tehtäviäsi kotona, kuten esimerkiksi ruuanlaittoa, kaupassa käyntiä, lastenhoitoa, pihatöitä tai kodin korjaustöitä?*”) ja kolme kuormitukseen (esim. ”*Kuinka usein työsi aiheuttaa kuormitusta, niin että Sinun on vaikea hoitaa Sinulle perheessä/yksityiselämässä kuuluvia velvollisuuksia?*”) perustuvaa ristiriitaa mitaten. Niin ikään viisi kysymystä mittaa perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa: kaksi ajankäyttöön (esim. ”*Kuinka usein perhe/yksityiselämäsi vie Sinulta aikaa, jonka haluaisit käyttää työhön tai uraan liittyvissä toiminnoissa?*”) ja kolme kuormitukseen (esim. ”*Kuinka usein perheesi/läheistesi asettamat vaatimukset häiritsevät työhösi liittyviä toimintoja?*”) perustuvaa ristiriitaa mitaten.

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 työstä perheeseen suuntautuvalla ja 0,75 perheestä työhön suuntautuvalla ristiriidalle.

*Työn ja perheen välistä rikastavuutta* tutkittavat arvioivat van Steenbergenin ja hänen kollegoidensa (2007) kehittämästä kyselystä valituilla kymmenellä kysymyksellä, jotka mittaavat aikaan ja psyykkiseen energiaan, mutta eivät käyttäytymiseen perustuvaa rikastavuutta työn ja perheen välillä. Viisi kysymystä mittaa työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta: kaksi aikaan (esim. ”*Kuinka usein nautit ajastasi kotona enemmän sen vuoksi, että käyt töissä?*”) ja kolme psyykkiseen energiaan (esim. ”*Kuinka usein töistä kotiin tullessasi tunnet itsesi tarmokkaaksi ja se innostaa Sinua tekemään kotitöitä sekä osallistumaan kodin muihin toimiin?*”) perustuvaa rikastavuutta mitaten. Samoin viisi kysymystä mittaa perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta: kaksi aikaan (esim. ”*Kuinka usein perhe/yksityiselämäsi vuoksi pystyt paremmin rajoittamaan tehtäviä ja velvollisuuksia, joita otat hoitaaksesi töissä?*”) ja kolme psyykkiseen energiaan (esim. ”*Kuinka usein pystyt paremmin keskittymään työhösi, koska rentoudut ja palaudut kotona?*”) perustuvaa rikastavuutta mitaten. 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 työstä perheeseen suuntautuvalla ja 0,74 perheestä työhön suuntautuvalla rikastavuudelle.

*Elämänarvoja* kartoitettiin käyttäen Schwartzin (1992) arvoteoriaan pohjautuvaa kymmenen arvon arvotutkimuslomaketta, jonka Puohiniemi (1995) on suomentanut kulttuuriimme sopivaksi (ks. myös Pulkkinen & Polet 2010; Schwartz, Puohiniemi & Puohiniemi 2011). Kyseinen lomake mittaa Schwartzin määrittelemiä kymmentä elämänarvoa – universalismi, hyväntahtoisuus, traditiot, yhdenmukaisuus, turvallisuus, valta, suoriutuminen, hedonismi, itseohjautuvuus ja stimulaatio – kahden listan avulla. Näistä ensimmäinen koostuu 30:stä elämää ohjaavia periaatteita kartoittavasta käsitteestä, joita ovat esimerkiksi tasa-arvo (yhtäläiset mahdollisuudet kaikille), sisäinen sopusointu (rauha itseni kanssa) ja yhteiskunnallinen valta (muiden hallitseminen, valta-asema). Toinen lista koostuu 27:stä elämää ohjaavasta toimintatavasta, joita ovat esimerkiksi riippumaton (itseensä luottava, itseriittoinen), maltillinen (toiminnan ja tunteiden äärimmäisyyksiä välttävä) ja uskollinen (uskollinen ystäville, ryhmälle) toimintatapa. Ohjeistus tutkittavalle oli näiden periaatteiden ja toimintatapojen arvioimiseksi omalla kohdalla seuraava: 1) ”*Arvolista 1: Elämää ohjaavat periaatteet. Lue ensin arvolista 1 kokonaan läpi ja ...*2) ”*Arvolista 2: Toimintatavat. Lue ensin arvolista 2 kokonaan läpi ja ... kirjoita jokaisen arvon kohdalle numero -1:stä 7:ään sen mukaan kuinka tärkeä se on Sinulle itsellesi.* Periaatteita ja toimintatapoja arvioitiin suhteessa itseen asteikolla miinus yhdestä seitsemään: -1 = omien arvojen vastainen, 0 = ei tärkeä, 1, 2, 3 = tärkeä, 4, 5, 6 =

hyvin tärkeä, 7 = äärimmäisen tärkeä. Taulukossa 1 on esitetty kukin elämänarvo esimerkkiosioineen ja annettu Cronbachin alfa-kertoimet.

- Taulukko 1 suunnilleen tähän -

*Taustamuuttujat.* Tutkimuksessa huomioitiin seuraavat työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kannalta keskeiset taustamuuttujat (Byron 2005; Michel ym. 2011b): 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.

## Aineiston analysointi

Työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden keskiarvoja verrattiin toisiinsa riippuvien otosten varianssianalyysillä. Elämänarvojen yhteyttä työn ja perheen väliseen ristiriitaan, työn ja perheen väliseen rikastavuuteen sekä taustamuuttujiin tarkasteltiin aluksi korrelaatioilla. Tämän jälkeen tutkittiin regressioanalyysillä, miten korrelaatioiden perusteella tilastollisesti merkitsevät elämänarvot ovat yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä työn ja perheen väliseen rikastavuuteen, kun taustamuuttujat on analysoitu otettu huomioon. Ensimmäisellä askeleella regressioanalyysiin laitettiin riippuvaan muuttujaan korrelaatioiden perusteella yhteydessä olleet elämänarvot ja toisella askeleella taustamuuttujat, jolloin nähtiin muuttuuko yhteys työn ja perheen välisen ristiriidan tai rikastavuuden ja elämänarvojen välillä taustamuuttujista johtuen.

## Tulokset

### Työn ja perheen välisen ristiriidan sekä rikastavuuden ja elämänarvojen yleisyys ja yhteydet taustamuuttujiin

Taulukossa 2 on esitetty työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden sekä elämänarvojen keskiarvot. Riippuvien otosten varianssianalyysi osoitti, että neljä työn ja perheen välistä vuorovaikutustyyppiä erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä muuttujissa,  $F(3, 153) = 240,13$ ,  $p = .000$ , ja parittaiset vertailut vahvistivat, että jokainen neljästä vuorovaikutustyyppistä erosi muista tyypeistä merkitsevyystasolla  $p < .001$ . Eniten koettiin perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta ja toiseksi eniten työstä

perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa koettiin toiseksi vähiten ja vähiten perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Prosentteiksi muutettuina 50-vuotiaista tutkittavista 92 prosenttia koki perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta vähintään joskus ( $ka \geq 2,5$ ), ja vastaavat luvut olivat 77 prosenttia työstä perheeseen suuntautuvalla rikastavuudelle, 49 prosenttia työstä perheeseen suuntautuvalla ristiriidalle ja 10 prosenttia perheestä työhön suuntautuvalla ristiriidalle.

- Taulukko 2 suunnilleen tähän -

Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa on jo aiemmin vertailtu 50-vuotiaiden elämänarvojen keskiarvoja toisiinsa ja havaittu, että tässä ikävaiheessa tutkittavat kokivat tärkeimmäksi elämänarvoksi hyvántahtoisuuden (Pulkkinen & Polet 2010). Seuraavaksi tärkeimmiksi elämänarvoiksi koettiin universalismi ja turvallisuus ja näiden jälkeen arvostettiin yhdenmukaisuutta, hedonismia ja itseohjautuvuutta. Suoriutuminen, stimulaatio ja traditiot tulivat seuraavina keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä, ja arvoista vähiten tärkeäksi koettiin valta.

Taulukon 2 korrelaatioista voidaan puolestaan havaita, että tutkittavat, joilla oli korkea viikkotyötuntimäärä, kokivat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan oli myös yhteydessä työaikamuoto: päivätyötä tekevät raportoivat tätä vähemmän kuin muuta työvuoroa tekevät. Lasten lukumäärä taas lisäsi perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemista. Taustamuuttujista sukupuoli oli elämänarvoihin yhteydessä siten, että miehet arvostivat naisia enemmän turvallisuutta ja valtaa. Ammattiasema oli yhteydessä arvoihin siten, että mitä korkeampi ammattiasema, sitä vähemmän tärkeiksi arvoiksi raportoitiin turvallisuus, yhdenmukaisuus, hedonismi ja traditiot. Korkea viikkotyötuntimäärä oli myönteisesti yhteydessä suoriutumisen, itseohjautuvuuden ja stimulaation arvostamiseen.

### **Elämänarvot työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden selittäjinä**

Taulukon 3 korrelaatiot osoittavat, että elämänarvoista suoriutuminen oli yhteydessä kaikkiin neljään työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tyyppiin: suoriutumista arvostavat tutkittavat raportoivat myös paljon niin työstä perheeseen kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta. Stimulaatio oli puolestaan yhteydessä sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan: stimulaation tärkeäksi arvoksi kokevat raportoivat paljon myös työn ja perheen välistä ristiriitaa molemmissa suunnissaan. Universalismin tärkeäksi arvoksi kokevat puolestaan raportoivat myös paljon sekä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan että työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemuksia, kun taas yhdenmukaisuuden tärkeäksi arvoksi kokevat raportoivat paljon

työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemusta. Muut elämänarvot eli hyväntahtoisuus, turvallisuus, hedonismi, itseohjautuvuus, traditiot ja valta eivät olleet yhteydessä työn ja perheen ristiriidan tai rikastavuuden kokemuksiin.

- Taulukko 3 suunnilleen tähän -

Taulukossa 4 on esitetty regressioanalyysien tulokset kullekin työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tyypille, kun taustamuuttujien vaikutus riippuvaan muuttujaan on otettu huomioon. *Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriidan* kokemusta selitti elämänarvoista suoriutuminen (suuntaa-antavasti), mutta ei stimulaatio. Ensin mainittu yhteys menetti kuitenkin tilastollisesti suuntaa-antavan merkitsevyytensä, kun taustatekijät toisella askeleella otettiin huomioon.

- Taulukko 4 suunnilleen tähän -

On huomionarvoista, että suoriutuminen ja stimulaatio korreloivat vahvasti keskenään ( $r = .55$ ). Näin ollen multikollineaarisuus saattaa olla syynä siihen, että näiden kahden muuttujan ollessa yhtä aikaa mallissa työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan selittäjinä vain suoriutuminen selitti tätä ristiriitatyyppiä, vaikka molemmat kyseessä olevat elämänarvot korreloivat merkitsevästi työstä perheeseen suuntautuva ristiriidan kanssa. Kun analyysit tehtiin erikseen näille muuttujille niin, että nämä muuttujat asetettiin selittäjiksi omiin regressiomalleihinsa, sekä suoriutuminen ( $\beta = .23, p < .01$ ) että stimulaatio ( $\beta = .20, p < .05$ ) selittivät merkitsevästi työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ensimmäisellä askeleella, mutta eivät enää toisella askeleella taustatekijöiden ollessa mallissa mukana. Toisin sanoen, kun työaikamuodon ja viikkotyötuntimäärän yhteys työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan otettiin huomioon, eivät suoriutuminen ja stimulaatio enää selittäneet tämän ristiriitatyyppin kokemusta. Koska sekä suoriutuminen ( $r = .31$ ) että stimulaatio ( $r = .19$ ) korreloivat positiivisesti viikkotyötuntimäärä kanssa, näyttäisi siltä, että suoriutumisen ja stimulaation yhteys työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin saattaa välittyä viikkotyötuntimäärän kautta. Suoriutumisen ja stimulaation arvostaminen voi kytkeytyä pitkiin työpäiviin, jotka taas ovat yhteydessä kokemukseen, että työ vie aikaa ja energiaa perheeltä.

*Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemusta* selitti stimulaatio (suuntaa-antavasti), mutta universalismi ja suoriutuminen puolestaan eivät. Myös lasten lukumäärä selitti tätä ristiriitatyyppiä. Perheen koettiin vievän aikaa ja energiaa työltä silloin, kun stimulaatio koettiin tärkeäksi elämänarvoksi ja kun lapsia oli paljon. Koska universalismi korreloi kohtalaisesti suoriutumisen ( $r = .39$ ) ja stimulaation ( $r = .36$ ) kanssa, tehtiin analyysit vielä erikseen näille muuttujille mahdollisen multikollineaarisuuden vuoksi niin, että nämä muuttujat asetettiin selittäjiksi omiin regressiomalleihinsa. Tulokset osoittivat, että universalismi ( $\beta = .18, p < .05$ ), suoriutuminen ( $\beta = .18, p < .05$ ) ja stimulaatio ( $\beta = .25, p < .01$ ) selittivät perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa

merkitsevästi vielä taustatekijöiden huomioonottamisen jälkeenkin, kun ne olivat selittäjinä ilman muita elämänarvoja regressiomallissa.

*Työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemusta* selitti merkitsevästi vain lasten lukumäärä. Universalismi, yhdenmukaisuus ja suoriutuminen eivät selittäneet rikastavuuden kokemusta, kun ne olivat regressiomallissa yhtä aikaa. Mitä enemmän tutkittavilla oli lapsia, sitä enemmän he kokivat työn rikastavan perhe-elämää. Koska edellä esiin tuotujen korrelaatioiden lisäksi universalismi korreloi yhdenmukaisuuden ( $r = .47$ ) ja yhdenmukaisuus suoriutumisen ( $r = .44$ ) kanssa, tehtiin regressioanalyysit vielä mahdollisen multikollineaarisuuden vuoksi erikseen näille muuttujille niin, että nämä muuttujat asetettiin selittäjiksi omiin regressiomalleihinsa. Tulokset osoittivat, että universalismi ( $\beta = .18, p < .05$ ), yhdenmukaisuus ( $\beta = .22, p < .01$ ) ja suoriutuminen ( $\beta = .20, p < .05$ ) selittivät kaikki työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta merkitsevästi vielä taustatekijöiden huomioon ottamisen jälkeenkin.

*Perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden kokemusta* selitti suoriutuminen, kuten jo korrelaatiot osoittivat. Taustatekijöillä ei ollut vaikutusta tähän yhteyteen, eivätkä ne selittäneet tämän ristiriitatyyppin kokemista suoriutumisen ollessa selittäjänä regressiomallissa.

Tarkasteltaessa regressiomallien selitysasteita (taulukko 4) voidaan havaita, että elämänarvot selittivät neljästä seitsemään prosenttia työn ja perheen ristiriidasta ja rikastavuudesta. Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kohdalla viikkotyötuntimäärä ja työaikamuoto lisäsivät selitystasetta merkitsevästi (15 %), kun taas muiden työn ja perheen vuorovaikutustyyppien kohdalla taustamuuttujat eivät lisänneet selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi.

## Pohdinta

Työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan kokea raskaaksi ja ristiriitaiseksi tai helpoksi, molempia elämänalueita rikastavaksi asiaksi. Aiemmasta tutkimuksesta jo tiedetään, että tilannetekijöistä erityisesti työ- ja perhevelvollisuuksien ylikuormitus lisää ristiriidan ja työtovereilta sekä perheenjäseniltä saatu tuki puolestaan rikastavuuden kokemuksia (Byron 2005; Michel ym. 2011b). Sen sijaan tutkimustietoa on kaivattu siitä, miten yksilön toimintaa ja arjen valintoja ohjaavat elämänarvot heijastuvat työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksiin (Carlson & Kacmar 2000; Cohen 2009; Leuty & Hansen 2011). Powell ym. (2009) ovat teoretisoineet, että kulttuureissa, joissa arvostetaan yksilöllisyyttä ja kilpailua, koettaisiin enemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa ja vähemmän työn ja perheen välistä rikastavuutta kuin kulttuureissa, joissa arvostetaan yhteisöllisyyttä ja altruistisuutta. Tässä tutkimuksessa näitä oletuksia testattiin yksilön

elämänarvojen ja yksilön kokeman työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden näkökulmasta. Analyysimme perustuivat ikäluokkaansa edustaviin 50-vuotiaisiin suomalaisiin, jotka toimivat erilaisissa ammateissa. Aiemmin aihetta on tutkittu israelilaisilla teknologiayrityksen työntekijöillä ja vain suhteessa työn ja perheen väliseen ristiriitaan (Cohen 2009).

Powellin ym. (2009) näkemystä tutkimukseemme soveltaen oletimme, että yksilökeskeiset arvot, kuten stimulaatio, itseohjautuvuus, hedonismi, valta ja suoriutuminen, ovat positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ja negatiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen (hypoteesi 1). Tämä oletus toteutui osittain. Tutkittavat, jotka arvostivat stimulaatiota ja suoriutumista, raportoivat myös enemmän työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Sen sijaan hypoteesimme 1 vastaisesti suoriutumisen tärkeäksi arvoksi kokevat tutkittavat raportoivat myös runsaasti sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden kokemuksia. Itseohjautuvuus, hedonismi ja valta eivät olleet yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin tässä tutkimuksessa.

Elämänarvoina stimulaatio ja suoriutuminen kuuluvat ylemmän tason yksilökeskeisyyden arvoulottuvuuteen ja ovat siten käsitteinä lähellä toisiaan (Fontaine ym. 2008, ks. myös kuvio 1). Tämä yhdistelmä, jossa stimulaation myötä on tärkeää haasteiden etsiminen ja suoriutumisen myötä menestyminen omien kykyjen kautta, saattaa altistaa työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksille. Työelämään saatetaan panostaa muun muassa pitkien työpäivien muodossa, mikä vie aikaa perheeltä. Tähän viittaa myös varsinaisten tutkimuskysymysten ulkopuolinen havaintomme, jonka mukaan stimulaation ja suoriutumisen positiivinen yhteys työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan saattaa välittyä korkean viikkotyötuntimäärän kautta. Kun viikkotyötuntimäärä, joka oli positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan, otettiin regressiomalliin mukaan, suora yhteys stimulaation sekä suoriutumisen ja työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan välillä menetti tilastollisen merkitsevyytensä. Toisaalta perheen vaatimukset saatetaan myös kokea häiritseviksi työelämän haasteisiin vastaamisen kannalta. Vastaavan suuntaisen havainnon ovat tehneet tässä pitkittäistutkimusaineistossa aiemmin Rantanen, Pulkkinen ja Kinnunen (2005), joiden tutkimuksessa avoimuus uusille kokemuksille (persoonallisuuden piirre, jolla on yhtäläisyyttä stimulaation kanssa) oli miehillä 36-vuotiaana yhteydessä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemuksiin.

Suoriutumisen arvostaminen oli siis yhteydessä myös runsaisiin työn ja perheen välisen rikastavuuden – ei vain ristiriidan – kokemuksiin. Tämä suoriutumisen keskeisyys sekä myönteisen että kielteisen työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kannalta saattaa kytkeytyä niin sanottuun aktiiviseen työn ja perheen välisen tasapainon tyyppiin (Rantanen & Kinnunen 2005; Rantanen ym. 2013). Tälle aktiiviselle tyyppille on ominaista kokea yhtäaikaisesti sekä työn ja perheen välistä ristiriitaa että rikastavuutta. Tämän ajatellaan johtuvan siitä, että aktiivisen työn ja perheen tasapainon tyyppin



omaavat yksilöt sitoutuvat ja panostavat vahvasti jokaiseen elämänalueeseensa, mikä on kuormittavaa, mutta myös palkitsevaa. Tämän tyyppin onkin aiemmin tässä tutkimusaineistossa, 42-vuotiaana, havaittu panostavan ajallisesti kaikista työn ja perheen välisen tasapainon tyypeistä eniten sekä palkka- että kotitöihin, uhrautuvansa usein toisten hyväksi niin töissä kuin kotona ja osoittavan korkeinta motivaatiota työtä kohtaan (Rantanen & Kinnunen 2005). Toisaalta tutkittavat tässä ryhmässä kokivat oman, vain itselle varatun ajan riittämättömäksi. Näin ollen on mahdollista, että tässä tutkimuksessa suoriutumisen myönteinen yhteys kaikkiin työn ja perheen vuorovaikutustyyppeihin selittyy sillä, että suoriutuminen, eli menestyminen ja kunnianhimo, kytkeytyy myös haluun panostaa ja suoriutua hyvin kaikilla tärkeäksi koetuilla elämänalueilla.

Powellin ym. (2009) näkemyksiin perustuen oletimme myös, että yhteisökeskeiset arvot, kuten universalismi, hyväntahtoisuus, turvallisuus, traditiot ja yhdenmukaisuus, ovat negatiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ja positiivisesti yhteydessä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaan rikastavuuteen (hypoteesi 2). Myös tämä oletus toteutui osittain. Universalismin ja yhdenmukaisuuden tärkeäksi arvoksi kokevat tutkittavat raportoivat myös runsaasti työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemuksia. Sen sijaan hypoteesimme 2 vastaisesti universalismia arvostavat raportoivat myös paljon perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Hyväntahtoisuus, turvallisuus ja traditiot eivät olleet yhteydessä työn ja perheen yhtensovittamisen kokemuksiin tutkimuksessamme.

Universalismi liittyy muiden huomioimisen faktoriin (ks. kuvio 1), ja sen tärkeitä osa-alueita ovat muun muassa maailmarauha, tasa-arvo ja ihmisten sekä luonnon kunnioittaminen. Lan ym. (2010) ovat havainneet, että universalismi on yhteydessä ylemmän tason moraaliseen ajatteluun, jolle on ominaista ylemmän etiikan mukaan toimiminen ympäröivän yhteiskunnallisen valta-ajattelun sijaan (Yang ym. 2000). Näin ollen henkilöt, joille universalismi on tärkeä arvo, saattavat panostaa juuri työnsä kautta yleisen hyvinvoinnin ja tasapainon rakentamiseen yhteiskunnassa, vaikka eivät sitä välttämättä tekisi lähiympäristössään, kuten perheessä. Tällöin toisaalta työ saatetaan kokea voimaannuttavaksi oman perhe-elämän kannalta, vaikka toisaalta samanaikaisesti perhe-elämän vaatimusten saatetaan jopa kokea vaikeuttavan työn hoitamista mielekkäästi.

Yhdenmukaisuuteen puolestaan liittyy muun muassa sosiaalisten normien ja odotusten mukaan toimiminen. Työn ja perheen välisen ristiriidan kokemusten yhteydessä on esitetty, että on sosiaalisesti hyväksyttävämpää raportoida työn häiritsevän perhe-elämää kuin päinvastoin (Frone ym. 1992a; Van Echtelt ym. 2009). Ehkäpä yhdenmukaisuuden arvon yhdistyminen työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemukseen voi heijastaa tätä samaa ilmiötä näiden tutkittavina olevien 50-vuotiaiden suomalaisten elämässä. On sosiaalisesti suotavaa kokea työn rikastuttavan perhe-elämää, koska työ tuo myös taloudellista vakautta ja hyvinvointia perheelle.

Vastoin Cohenin (2009) tekemää havaintoa vallan arvostaminen ei ollut yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan meidän tutkimuksessamme. Eroa tutkimustuloksissa saattaa selittää se, että tämän artikkelin tutkittavien keski-ikä oli noin 15 vuotta korkeampi kuin Cohenin (2009) tutkittavien keski-ikä (34,4 vuotta), ja lisäksi tämän artikkelin tutkittaville valta elämänarvona oli vähiten tärkein. Vallan arvostamiseen saattaakin liittyä ikäsidonnoisia seikkoja, jotka vaativat jatkotutkimusta. Cohenin (2009) tutkimuksessa tutkittavat olivat myös kahden teknologian yrityksen työntekijöitä, jolloin tutkittavat olivat homogeenisempi ryhmä vallan arvostamisen suhteen, kuin tämän tutkimuksen tutkittavat, jotka olivat ammattiaseman ja -ryhmien suhteen heterogeeninen joukko.

Tämän tutkimuksen tulokset eivät siis ole yhteneväisiä Cohenin (2009) tulosten kanssa, mitä tulee *yksittäisten* elämänarvojen rooliin suhteessa työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemuksiin. Yksittäisiä elämänarvoja ylempällä eli *arvoulottuvuuksien ja kulttuurisia arvoja koskevalla tasolla* tutkimuksista löytyy kuitenkin yhtäläisyyksiä. Stimulaatio, valta ja suoriutuminen osana yksilökeskeisyyden arvoulottuvuutta (Fontaine ym. 2008) voidaan rinnastaa individualistisuuteen ja vähäiseen humaaniuteen, joiden ajatellaan olevan yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin (Powell ym. 2009). Tätä ajatusta tukien tässä tutkimuksessa havaittiin stimulaation ja suoriutumisen ja Cohenin (2009) tutkimuksessa vallan olevan yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin.

Elämänarvoista itseohjautuvuuden, hedonismin, hyväntahtoisuuden, turvallisuuden ja traditioiden ei kuitenkaan ole havaittu olevan yhteydessä tässä eikä Cohenin (2009) tutkimuksessa työn ja perheen välisen ristiriidan tai rikastavuuden kokemuksiin. Itseohjautuvuuden ja hedonismin osalta yksi selitys voi olla, että nämä ovat arvoja, jotka mahdollisesti tulevat toteutuneeksi yksilön henkilökohtaisten kiinnostusten kautta. Toisin sanoen nämä arvot voivat liittyä enemmän vapaa-aikaan ja harrastuksiin kuin työhön ja perhe-elämään. Turvallisuus (sisältäen yhteiskunnan, oman itsen ja läheisten ihmissuhteiden harmonian) ja traditiot (sisältäen kulttuurin tottumuksiin ja tapoihin sitoutumisen sekä niiden kunnioittamisen) eivät ehkä yhdisty vain tiettyihin elämänalueisiin, vaan niitä saatetaan toteuttaa monilla eri elämänalueilla.

Sen sijaan on yllättävää, ettei hyväntahtoisuus ollut yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin, koska hyväntahtoisuutta arvostaville läheisten ihmisten hyvinvointi sekä avuliaisuus ovat tärkeitä. Näin ollen tämä tai Cohenin (2009) tutkimus ei tue Powellin ym. (2009) argumenttia, jonka mukaan halu tukea toisten tavoitteita altistaisi yksilöt kokemaan helpommin rikastavuutta työn ja perhe-elämän välillä. Sekä kulttuuriin liittyviä arvopainotuksia että yksilön elämänarvoja on kuitenkin tutkittu suhteessa työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen vielä vähän. Lisää tutkimuksia tarvitaan ennen vahvoja johtopäätöksiä siitä, mitkä arvot ovat työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta kaikkein olennaisimpia.

## Tutkimuksen arviointi

Tämä tutkimus kattoi työn ja perheen välisen ristiriidan lisäksi työn ja perheen vuorovaikutuksen myönteisen puolen eli rikastavuuden, jota ei tietomme mukaan ole vielä aiemmin tutkittu suhteessa yksilön elämänarvoihin. Tämän tutkimuksen toisena vahvuutena on se, että se tarjoaa tietoa keski-ikäisten henkilöiden arvoista ja niiden yhteydestä työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Usein Schwartzin (1992) arvoja on tutkittu 20–35-vuotiailla (Bilsky & Schwartz 1994; Lan ym. 2010; Lan ym. 2009; Cohen, 2009). Tämän tutkimuksen kolmas vahvuus on se, että työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen liittyvät taustatekijät otettiin huomioon toisin kuin Cohenin (2009) aikaisemmassa tutkimuksessa aiheesta. Näin työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kohdalla löydettiin mahdollinen välittävä tekijä eli viikkotyötuntimäärä, joka selittää, miten elämänarvojen yhteys välittyy arkipäivän käyttäytymisen kautta tähän kokemukseen. Tämä vastaa Fronen, Yardleyn ja Markelin (1997) teoriaa siitä, että työn ja perheen välisen ristiriidan taustalla on distaalaisia eli epäsuoria tekijöitä, jotka vaikuttavat ristiriidan kokemukseen proksimaalisten eli suorien tekijöiden kautta.

Tällaisia välittäviä tekijöitä elämänarvojen ja työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden välillä on mitä todennäköisimmin muitakin kuin tässä tutkimuksessa esiin nousut viikkotyötuntimäärä, ja niihin tulisi tulevaisuudessa tutkimuksissa keskittyä tarkemmin. Erityisen kiinnostavaa on, millaiset perheeseen liittyvät tekijät ja arjen valinnat mahdollisesti välittävät elämänarvojen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan ja rikastavuuden välistä yhteyttä, koska lasten lukumäärällä ei tämän tutkimuksen perusteella ollut tällaista välittävää roolia. Välittävien tekijöiden lisäksi tulevaisuudessa tulisi tarkastella sitä mahdollisuutta, että yhteys elämänarvojen ja työn ja perheen yhteensovittamisen kokemusten välillä ei ole suora, vaan yhteyttä voivat muuntaa erilaiset tekijät, kuten esimerkiksi työ- tai perhekeskeisyys (vrt. Carlson & Kacmar 2000; Taylor 2007) sekä sukupuoli ja ammattiasema, jotka tässä tutkimuksessa olivat yhteydessä tiettyihin elämänarvoihin.

Tämän artikkelin rajoitteena on se, että tutkimus perustuu poikkileikkausaineistoon, vaikka kyseessä onkin pitkittäistutkimusprojekti. Elämänarvojen ja työn ja perheen välisen ristiriidan sekä rikastavuuden yhteyksiä olisikin hyvä tutkia pitkittäistutkimusasetelmalla sekä aikuisuuden eri vaiheissa, jolloin saataisiin kattavampi kuva näiden yhteyksien syy-seuraus suhteesta sekä pysyvyydestä ajan kuluessa. Tämä ei ollut kuitenkaan tässä tutkimuksessa mahdollista, sillä Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa Schwartzin (1992) elämänarvoja on kysytty tutkittavilta vain heidän ollessaan 50-vuotiaita. Toinen tutkimuksen rajoitus on se, että työn ja perheen välisen ristiriidan sekä

rikastavuuden mittarit eivät kata käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta näiden elämänalueiden välillä. Elämänarvot saattavatkin kytkeytyä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemukseen vahvimmin juuri silloin, kun toisen elämänalueen arvostamien asioiden mukaan käyttäytyminen on ristiriidassa toisen elämänalueen käyttäytymisodotusten kanssa. Elämänarvojen tarkastelussa tulee myös ottaa huomioon niiden kulttuurisidonnaisuus (Hofstede, 1980), joten tulosten yleistettävyys kulttuurista toiseen on tehtävä harkiten.

### Käytännön johtopäätökset

Yhteiskunnallinen ilmapiiri kiristyy taloudellisten paineiden ja kilpailun lisääntyessä, mikä luo osaltaan paineita työhön panostamiselle ja siinä menestymiselle. Tämä ei ole yksilön kannalta aina myönteinen ilmiö, sillä on havaittu, että ulkoisen arvoperustan eli menestyksen, statuksen ja vallan mukaisesti työhön suuntautuneisuuteen liittyy enemmän uupumusta sekä työn ja perheen välistä ristiriitaa kuin sisäisten arvojen eli itsensä kehittämisen, sosiaalisten suhteiden ja toisten auttamisen mukaiseen työhön suuntautuneisuuteen (Cohen 2009; Vansteenkiste ym. 2007). Myös tässä tutkimuksessa havaittiin, että suoriutumisen arvostaminen oli positiivisesti yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin, joiden tiedetään kytkeytyvän useisiin henkisen pahoinvoinnin kokemuksiin (Amstadt ym. 2011; McNall ym. 2010; Reichl ym. 2014). Näin ollen sekä yksilön että työelämän arvomaailmaan liittyviä tekijöitä olisi hyvä tehdä näkyväksi tuloksellisuuden ja menestymisen rinnalla, kun pyritään kehittämään 1) työorganisaatioita, jotka kestävät kiristyvän kilpailun ja 2) yhteiskuntaa, joka tukee jäsentensä kestäviä ja pitkäkestoisia työuria.

Työntekijöiden työtehtävien räätälöinti heidän yksilöllisten ominaisuuksiensa mukaan voisi ehkäistä haitallista työn ja perheen välistä ristiriitaa esimerkiksi siten, että stimulaatio- ja suoriutumiskeskeisille työntekijöille vältettäisiin kasaamasta liikaa töitä, ja heitä tietoisesti ohjeistettaisiin pitämään kiinni sopimuksen mukaisista työajoista, jolloin heidän viikkotyötuntimääränsä ei pääsisi kasvamaan liikaa. Stimulaatiohakuksia työntekijöitä voisi ehkä auttaa myös joustava työaika, jolloin he voisivat hyödyntää paremmin hetket, jolloin heidän työnimunsa ja -tehonsa ovat parhaimmillaan. Tällöin he pystyisivät mahdollisesti myös nauttimaan perheen kanssa viettämästään ajasta paremmin. Jatkossa olisi tärkeää myös pyrkiä tutkimuksessa tunnistamaan elämänarvojen yhteyksiä niihin tekijöihin, jotka johtavat rikastavuuden kokemuksiin työn ja perheen välillä. Näin saataisiin lisää tietoa siitä, kuinka mahdollisesti voitaisiin tukea työntekijöiden työhyvinvointia edesauttamalla rikastavuuden kokemuksia.

## Kirjallisuus

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N, Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012) Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 80 (1), 17-26.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, J., & Semmer, N. K. (2011) A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology* 16 (2), 151-169.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001) Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist* 56 (10), 781-786.
- 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 (2), 349-364.
- Bilsky, W. & Schwartz, S. H. (1994) Values and personality. *European Journal of Personality* 8 (3), 163-181.
- Byron, K. (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67 (2), 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 (5), 1031-1054.
- Clark, S. C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53 (6), 747-770.
- Cohen, A. (2009) Individual values and the work/family interface: An examination of high tech employees in Israel. *Journal of Managerial Psychology* 24 (8), 814-832.
- 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 (1), 178-199.
- Fontaine, J. R. J., Poortinga, Y. H., Delbeke, L. & Schwartz, S. H. (2008) Structural equivalence of the values domain across cultures: Distinguishing sampling fluctuations from meaningful variation. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 39 (4), 345-65.

- Frone, M. (2003) Work-family balance. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.) Handbook of occupational health psychology Washington, DC: American Psychological Association, 143-162.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992a) Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior* 13 (7), 723-729.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992b) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology* 77 (1), 65-78.
- 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 (2), 145-167.
- 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. Chichester, England: Wiley, 279-312.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006) When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* 31 (1), 72-92.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76 (4), 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 (1), 248-261.
- Grzywacz, J. G., Butler, A. B. & Almeida, D. M. (2008) Work, family, and health: Work-family balance as a protective factor against stresses of daily life. Teoksessa A. Marcus-Newhall, D. F. Halpern & S. J. Tan (toim.) The changing realities of work and family. Oxford, UK: Wiley-Blackwell, 194-215.
- Hofstede, G. (1980) Culture's consequences: International differences in work-related values. Lontoo: Sage.
- Hofstede, G. (2001) Culture's consequences: International differences in work related values. Beverly Hills, CA: Sage.

- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W. & Gupta, V. (toim.) (2004) *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964) *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J. & Pulkkinen, L. (2005) Työn ja perheen vuorovaikutus. Menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen, *Psykologia* 40 (1), 43–52.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2008) Work-family conflict in individuals' lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. Teoksessa K. Näswell, J. Hellgren & M. Sverke (toim.) *The individual in the changing working life*. New York: Cambridge University Press, 126-146.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. & Hannum, K. L. (2012) Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 81 (1), 112-128.
- Känsälä, M. & Kovalainen, A. (2005) Perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen. *Työ ja ihminen* 19 (1), 129–140.
- Lambert, S. J. (1990) Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations* 43 (3), 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 (2), 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 (1), 59-76.
- Leuty, E. & Hansen, J-I. (2012) Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment* 21 (2), 175-189.
- Marks, S. (1977) Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review* 42 (6), 921-936.
- Matthews, R. A. & Barnes-Farrell, J. L. (2010) Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology* 15 (3), 330-346.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. L. (2010) A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology* 25 (3), 381-396.

- Michel, J., Clark, M., & Jaramillo, D. (2011a) The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior* 79 (1), 191-203.
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M. & Baltes, B. (2011b) Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 32 (5), 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, 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 (4), 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 (4), 318-326.
- Powell, G. N., Francesco, A. M. & Ling, Y. (2009) Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior* 30 (5), 597-616.
- Pulkkinen, L. (2006) The Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development (JYLS). Teoksessa L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (toim.) *Socioemotional development and health from adolescence to adulthood*. New York, NY: Cambridge University Press, 29-55.
- Pulkkinen, L. (2009) Personality – A resource or risk for successful development. *Scandinavian Journal of Psychology* 50 (6), 602–610.
- Pulkkinen, L. & Polet, J. (2010) Tyydytystä ja huolta aiheuttavat asiat elämässä. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) *Keski-ikä elämänvaiheena*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352, 75-90.
- 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. *Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia* 5.
- 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. Jyväskylä: PS-Kustannus. 229-264.
- Rantanen, J., Mauno, S., Kinnunen, U. & Tement, S. (2013) Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work&Stress* 27 (2), 141-163.
- 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 (3), 155-166.
- Reichl, C., Leiter, M. & Spinath, F. (2014, online) Work-nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human Relations*, 1-27.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2000) Value priority and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology* 30 (2), 177-98.
- Schwartz, S. H. (1992) Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M. Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology*, vol. 25. New York: Academic Press, 1-65.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: Theorie, mesures et applications [Basic human values: Theory, measurement, and applications]. *Revue française desociologie* 42, 249-288.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987) Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology* 53 (3), 550-562.
- Schwartz, S. H. & 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 (5), 878-891.
- Schwartz, S. H. & Boehnke, K. (2004) Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality* 38 (3), 230-255.
- Schwartz, S. H., Puohiniemi, M., & Puohiniemi, E. (2011) Kulttuuriset arvo-orientaatiot: kansallisten erojen luonne ja seuraukset. Formatted: English (U.S.). Espoo: Limor kustannus.
- Schwartz, S. H., Sagiv, L. & Boehnke, K. (2000) Worries and values. *Journal of Personality* 68 (2), 309-346.

- Schwartz, S. H., Vecchione, M., Fischer, R., Ramos, A., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., et al. (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology* 103 (4), 663-688.
- Sieber, S. D. (1974) Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review* 39 (4), 567-578.
- 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.
- Triandis, H. C. (1995) *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview.
- Van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S. & Lindenberg, S. (2009) Post-Fordist work: A man's world? Gender and working overtime in the Netherlands. *Gender & Society* 23 (2), 188-214.
- 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 (3), 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 (2), 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 (1), 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 (1), 113-123.

Taulukko 1. Elämänarvojen esimerkkiosiot (ks. myös Puohiniemi 1995) ja Cronbachin alfa-kertoimet

Elämänarvo	Osioiden lukumäärä	Esimerkkiosiot: <i>Kuinka tärkeää sinulle on ...</i>	Cronbachin alfa-kerroin
Universalismi	8	<i>maailmanrauha ... sosiaalinen oikeudenmukaisuus ... ympäristön suojele?</i>	0,71
Hyväntahtoisuus	5	<i>avuliaisuus... vastuullisuus ...anteeksiantavaisuus?</i>	0,75
Traditiot	5	<i>perinnäistapojen kunnioitus ... maltillisuus ... nöyryys?</i>	0,63
Yhdenmukaisuus	4	<i>kohteliaisuus ... vanhempien ja vanhempien ihmisten kunnioittaminen ... tottelevaisuus?</i>	0,79
Turvallisuus	5	<i>yhteiskunnallinen järjestys ... kansallinen turvallisuus ... perheen turvallisuus?</i>	0,60
Valta	4	<i>yhteiskunnallinen valta ... varakkuus ... julkisen kuvasi säilyttäminen?</i>	0,73
Suoriutuminen	4	<i>kunnianhimoisuus ... kyvykkyys ... menestyminen?</i>	0,84
Stimulaatio	3	<i>jännittävä elämä ... uskalaisuus?</i>	0,78
Hedonismi	3	<i>mielihyvä ... elämästä nauttiminen?</i>	0,81
Itseohjautuvuus	5	<i>vapaus ... riippumattomuus ... omien tavoitteiden valitseminen?</i>	0,69

Taulukko 2. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja taustamuuttujien korrelaatiot työn ja perheen väliseen ristiriitaan sekä rikastavuuteen ja elämänarvoihin

Muuttujat	ka (kh)	Sukupuoli	Ammattiasema	Työaikamuoto	Viikkotyötuntimäärä	Lasten lukumäärä
Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita	2.45 (0.75) <sup>A</sup>	.11	.08	.17*	.38***	.01
Perheestä työhön suuntautuva ristiriita	1.93 (0.48) <sup>A</sup>	.05	.06	.05	.11	.17*
Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus	2.94 (0.55) <sup>A</sup>	-.04	.00	.01	.02	.14
Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus	3.34 (0.57) <sup>A</sup>	-.09	.05	-.03	-.03	.01
Hyväntahtoisuus	4.97 (0.99) <sup>B</sup>	-.11	-.02	.00	.10	-.06
Universalismi	4.29 (1.06) <sup>B</sup>	-.03	-.07	.00	.12	-.08
Turvallisuus	4.29 (1.04) <sup>B</sup>	.17*	-.20*	-.04	.11	-.06
Yhdenmukaisuus	4.12 (1.23) <sup>B</sup>	.12	-.23**	.02	.09	.00
Hedonismi	4.00 (1.36) <sup>B</sup>	.09	-.22**	-.08	-.07	-.13
Itseohjautuvuus	3.96 (1.16) <sup>B</sup>	.04	.13	-.06	.19*	.02
Suoriutuminen	3.29 (1.38) <sup>B</sup>	.02	.07	-.12	.31***	-.15
Stimulaatio	2.80 (1.46) <sup>B</sup>	.11	.09	-.08	.19*	-.11
Traditiot	2.27 (1.20) <sup>B</sup>	.15	-.23**	.00	.01	.05
Valta	1.74 (1.31) <sup>B</sup>	.25**	-.17	-.07	.15	-.01

<sup>A</sup> Asteikko 1 – 5, <sup>B</sup> asteikko -1 – 7

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

Taulukko 3. Työn ja perheen välisen ristiriidan sekä rikastavuuden ja elämänarvojen keskinäiset korrelaatiot

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita	-													
2. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita	.58***	-												
3. Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus	.11	.27**	-											
4. Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus	.04	.07	.44***	-										
5. Hyväntahtoisuus	.09	.06	.13	.14	-									
6. Universalismi	.10	.17*	.17*	.15	.55***	-								
7. Turvallisuus	.07	.03	.11	.04	.54***	.43***	-							
8. Yhdenmukaisuus	.04	.07	.21*	.13	.63***	.47***	.68***	-						
9. Hedonismi	-.08	.04	.07	.14	.23**	.29***	.46***	.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***	-

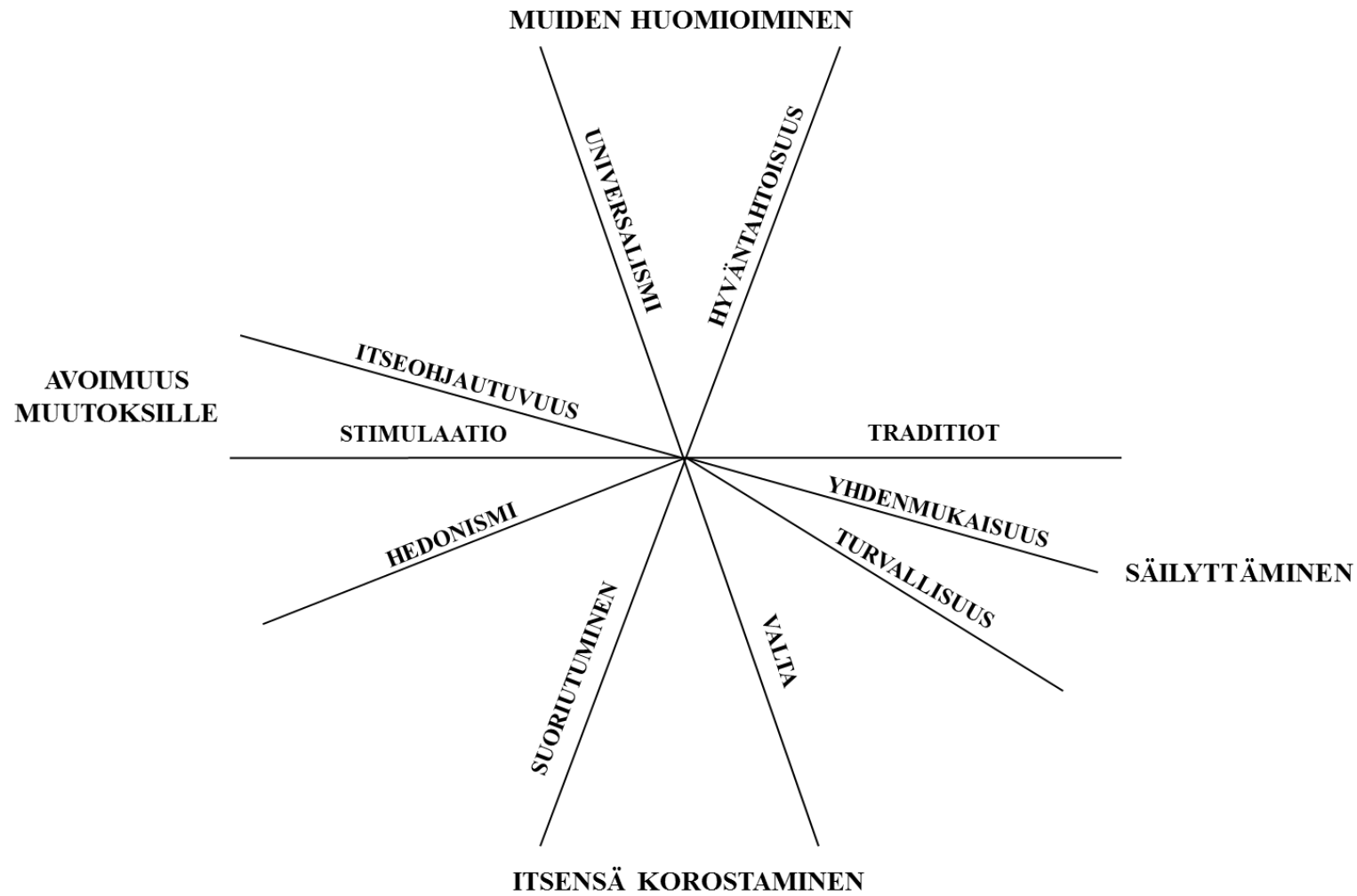
\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

Taulukko 4. Elämän arvot työn ja perheen välisen ristiriidan ja rikastavuuden kokemusten selittäjinä

	Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita	Perheestä työhön suuntautuva ristiriita	Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus	Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus
Malli 1	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Universalismi	-	.09	.08	-
Yhdenmukaisuus	-	-	.14	-
Suoriutuminen	.17 <sup>†</sup>	.02	.07	.20*
Stimulaatio	.10	.20 <sup>†</sup>	-	-
$\Delta R^2$	.06*	.07*	.05*	.04*
Malli 2	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Universalismi	-	.10	.08	-
Yhdenmukaisuus	-	-	.13	-
Suoriutuminen	.11	.04	.11	.23**
Stimulaatio	.08	.20*	-	-
Sukupuoli	.02	.00	-.08	-.09

Ammattiasema	.09	.05	.00	.02
Työaikamuoto	.20**	.08	.04	.00
Viikkotyötuntimäärä	.33***	.06	.01	-.07
Lasten lukumäärä	.08	.21**	.17*	.04
$\Delta R^2$	.15***	.06	.03	.02
$R^2$	.21***	.12*	.09	.06

$\beta$  = Standardoitu regressiokerroin, <sup>†</sup>  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$



Kuvio 1. Elämänarvojen ulottuvuudet Schwartzin ja Boehnken (2004) sekä Puohiniemen (1995) esityksiä mukailten.