

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Kinnunen, Ulla; Rantanen, Johanna; Bloom, Jessica de; Mauno, Saija; Feldt, Taru; Korpela, Kalevi

Title: Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa

Year: 2016

Version: Published version

Copyright: © 2016 Työelämän tutkimus

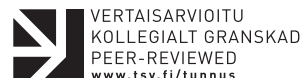
Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J. D., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 209-222. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86993/45894>

Ulla Kinnunen, Johanna Rantanen, Jessica de Bloom,
Saija Mauno, Taru Feldt & Kalevi Korpela



Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa

Abstrakti

Työn ja yksityiselämän välinen raja on nykyään monissa ammateissa häilyvä, koska työtä ei enää säätele aika ja paikka samassa määrin kuin ennen. Tässä tutkimuksessa etsitään vastausta kahteen pääkysymykseen. Ensinnäkin, millaisia tyylejä yksilöillä on hallita työn ja yksityiselämän välistä rajaa, kun huomioidaan sekä työasioiden kulkeutuminen yksityiselämään että yksityiselämän asioiden kulkeutuminen työhön? Toiseksi, määrittävätkö työn sisältämät vaatimukset ja voimavarat työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylejä? Tutkimuksemme aineisto on kerätty keväällä 2013 verkkokyselyllä, johon osallistui 1106 eri ammattialoilta työskentelevää työntekijää. Aineistosta löytyi viisi työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyyliä: työn vartijat (n=228), yksityiselämän vartijat (n=160), integroijat (n=275), segmentoijat (n=205) ja integroijia muistuttava keskivertoryhmä (n=238). Työn vaatimukset korostuivat työn vartijoiden työssä, kun taas työn voimavaroista työn vaihtelevuus ja autonomia korostuivat integroijilla. Tutkimuksemme osoittaa, että yksilön oman valinnan lisäksi työn ominaisuudet määrittävät työn ja yksityiselämän välistä rajanhallintaa.

Johdanto

Työn ja yksityiselämän rajanhallinta

Nykypäivänä teknologia mahdollistaa useissa ammateissa työn tekemisen melkein missä ja milloin vain. Työstä on tullut osalle työntekijöistä rajatonta monella tapaa, minkä vuoksi yksilön kyky asettaa rajoja omalle työn teolleen korostuu. Se, ettei pysty erottamaan työtä ja yksityiselämää toisistaan, vaan on aina valmis reagoimaan ja työnantajan saatavilla, vähentää käytettävissä olevaa aikaa levolle ja työstä palautumiselle (Lundberg & Cooper 2011).

Palautuminen, joka on työssä kuormittumisen vastakohta ja tapahtuu useimmiten varsinaisen työajan ulkopuolella, on puolestaan tärkeää, sillä se vähentää työoloista johtuvaa kuormitusta ja stressiä sekä ylläpitää työntekijän hyvinvointia (Geurts & Sonnentag 2006). Tätä taustaa vasten työn ja yksityiselämän tiukka raja näyttäisi suotuisalta, sillä se takaa mahdollisuuden palautumiseen vapaa-ajalla. Toisaalta voidaan myös kysyä, onko tiukan rajan ylläpitäminen kuitenkaan enää tänä päivänä mahdollista kaikille työntekijöille. Huomattava on sekin, että

nykypäivän teknologia mahdollistaa myös yksityisasioiden hoitamisen työaikana helpommin kuin ennen. Tällaisiin kysymyksiin etsimme vastausta tässä tutkimuksessa, jossa keskitymme tarkastelemaan työntekijöiden erilaisia tyylejä hallita työn ja yksityiselämän rajaa. Lisäksi kiinnostuksen kohteena ovat rajanhallintaa säätelevät tekijät, joita etsimme sekä yksilöstä että työstä.

Tutkimuksemme perustuu rajanhallinnan teorioihin, joiden mukaan yksilöt luovat ja ylläpitävät rajoja työn ja yksityiselämän välillä pystyäkseen hallitsemaan eri rooleihin sisältyviä vaatimuksia ja voimavaroja niin, että ne edistävät tasapainoa ja sujuvaa liikkumista elämänalueiden välillä (Ashforth, Kreiner & Fugate 2000; Bulger, Matthews & Hoffman 2007; Clark 2000). Rajat voivat olla fyysisiä, ajallisia tai psykologisia. Useimmiten näitä työn ja yksityiselämän välisiä rajoja kuvataan jatkumolla segmentaatio-integraatio. Segmentaatio tarkoittaa tiukkaa rajaa, eli vähäistä työn ja yksityiselämän asioiden kulkeutumista elämän alueelta toiselle, kun taas integraatio merkitsee joustavaa rajaa, mikä mahdollistaa työ- ja yksityisasioiden kulkeutumisen helposti elämänalueelta toiselle. Raja voi myös olla 1) symmetrinen, jolloin rajat työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön ovat yhtä tiukat tai joustavat, tai 2) epäsymmetrinen, jolloin raja toiseen suuntaan on erilainen kuin toiseen, esimerkiksi työasioiden annetaan kulkeutua yksityiselämään, muttei yksityisasioiden työhön.

Työn ja yksityiselämän välisen rajan läpäisevyyttä voidaan kuvata useilla käsitteillä (Allen, Cho & Meier 2014). Tässä tutkimuksessa käytämme työn ja yksityiselämän keskeytyksiä kuvaavaa käsitettä (*engl. cross-role interruption*) määrittämään rajapintaa (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum 2012). Keskeytykset kuvaavat käyttäytymistä, joka tunkeutuu elämänalueelta toiselle esimerkiksi silloin, kun henkilö vastaa työ- tai kotipuheluihin ja sähköposteihin. Näin yksilöt siirtävät esimerkiksi aikaansa ja huomiotaan elämänalueelta toiselle. Tällainen käyttäytyminen on

nähty mekanismina, jolla yksilöt käytännössä integroivat, eli nivovat yhteen, tai segmentoivat, eli pitävät erillään työtä ja yksityiselämää (Matthews, Barnes-Farrell & Bulger 2010). Tutkimuksessamme huomioimme sen, että yksilöt voivat sallia nämä keskeytykset molempiin suuntiin, eli työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön, sekä tehdä tämän joko symmetrisesti tai epäsymmetrisesti. Symmetrisessä rajanhallinnassa raja työn ja yksityiselämän välillä on tiukka tai joustava molempiin suuntiin, kun taas epäsymmetrisessä rajanhallinnassa vain työ- tai yksityiselämän asioiden kulku estetään tai sallitaan suhteessa toiseen elämänalueeseen. Olemme siis kiinnostuneita siitä, millaisia rajanhallinnan tyylejä työntekijöillä esiintyy, kun otetaan huomioon rajanhallinnan suunta ja symmetrisyys.

Vastaavanlaisia rajanhallinnan tyylejä, jotka perustuvat rajanhallintaa kuvaavien ominaisuuksien yhdistämiseen, on tutkittu ainakin kahdessa aiemmassa tutkimuksessa. Bulger ym. (2007) löysivät neljä profiilia, jotka perustuivat rajapinnan voimakkuuteen. Rajaa määriteltiin kahdella käsitteellä: 1) hallulla ja kyvyllä ylläpitää joustavaa rajaa elämänalueiden välillä ja 2) rajan läpäisevyydellä. Ensimmäinen kuvaa henkilön motivaatiota ja mahdollisuutta ylläpitää joustavaa rajaa ja jälkimmäinen keskeytyksiä elämänalueelta toiselle. Integroijat, joilla oli joustava ja läpäisevä raja, muodostivat selkeimmän profiilin, kun taas muut kolme profiilia olivat melko monimuotoisia. Kossek ym. (2012) puolestaan ryhmittelivät työntekijät viiden rajanhallinnan ominaisuuden (keskeytykset molempiin suuntiin, rajan kontrolli ja työ- ja perheidentiteetin vahvuus) perusteella kuuteen profiiliin, jotka jakautuivat matalan ja korkean kontrollin ryhmiin. Kummassakin tutkimuksessa muodostuneet rajanhallinnan profiilit olivat suhteellisen monimuotoisia ja siksi vaikeasti toistettavissa muissa tutkimuksissa. Tästä johtuen emme tässä tutkimuksessa pyrikään suoraan toistamaan aikaisempia, pohjoisamerikkalaisilla aineistoilla saatu-

ja tuloksia suomalaisella aineistolla. Sen sijaan olemme kiinnostuneita siitä, millaisia rajanhallinnan tyylejä työntekijöillä on, kun asiaa tarkastellaan vain kaikkein keskeisiin kahteen kriteeriin – keskeytykset työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön – perustuen. Keskeisen tästä kriteeristä tekee se, että se kuvaa konkreettisesti mekanismia, jolla joko integroiminen tai segmentoiminen arjessa tapahtuu (Matthews ym. 2010). Lähestymistapamme etuna on, että mahdollisesti esiin nousevat työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylit ovat helpommin tulkittavissa ja toistettavissa myös muissa kulttuurisissa konteksteissa tai toisenlaisilla otoksilla.

Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän rajanhallinnassa

Vaikka rajanhallinnan tyyleissä kyse onkin josain määrin yksilön mieltymyksistä ja omasta valinnasta, myös tilanne- ja kontekstuaalisilla tekijöillä on merkitystä sille, missä määrin yksilö voi luoda ja ylläpitää mieltymystensä mukaista rajaa työn ja yksityiselämän välillä (Ashforth ym. 2000; Clark 2000). Kontekstin eli työhön ja yksityiselämään liittyvien tekijöiden merkitykseen viittaavat myös tilanteen tarjoaman joustavuuden (*engl. work flexibility-ability*; Matthews ym. 2010) ja rajan kontrollin (*engl. boundary control*; Kossek ym. 2012) käsitteet. Tässä tutkimuksessa keskitymme erityisesti siihen, kuinka työn ominaisuudet, niin vaatimukset kuin voimavarat, määrittävät työn ja yksityiselämän rajanhallintaa.

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työhön liittyviä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja kuluttavat energiaa (Bakker & Demerouti 2007). Työn vaatimukset voidaan nähdä myös työn stressitekijöinä. Tarkastelemme työn vaatimuksina työn aikapaineita, kognitiivisia ja emotionaalisia vaatimuksia. Aikapaineet edustavat työn määrällisiä vaatimuksia, jotka liittyvät työmäärään ja -tahtiin. Toisin sanoen työtä arvioidaan ole-

van liikaa siihen varattuun aikaan nähden (van Veldhoven, 2014). Kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset kuvaavat työn laadullisia vaatimuksia, esimerkiksi työn vaatimia tiedollisia tai tunne-elämän taitoja tai ponnistuksia. Kognitiiviset vaatimukset liittyvät tiedon prosessointiin (muisti, keskittymiskyky, päätöksenteko), kun taas emotionaaliset vaatimukset viittaavat työn vaativuuteen työntekijän tunne-elämän kannalta (Zapf, Semmer & Johnson 2014), kuten esimerkiksi vaativiin sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin muiden ihmisten kanssa.

Tietääksemme työn vaatimuksia ei ole juurikaan tutkittu työn ja yksityiselämän rajapinnan hallinnan näkökulmasta. Kuitenkin on loogista ajatella, että työn vaatimukset voisivat lisätä työn kulkeutumista yksityiselämään, eli työn ja yksityiselämän integrointia, ja etenkin työn epäsymmetristä integrointia yksityiselämään. Esimerkiksi tiedollisesti tai tunneperäisesti vaativaa työtä voi olla vaikeaa jättää työpaikalle. Aikaisemmat tutkimukset tukevat tätä oletusta, sillä on saatu viitteitä siitä, että siirtymät työn ja yksityiselämän välillä selittävät rooliylikuormituksen ja työ-perheristiriidan välistä yhteyttä (Matthews, Winkle & Wayne 2014). Siis esimerkiksi ylikuormitus työssä lisää työskentelyä kotona, mikä puolestaan ennakoii työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Edellä mainitun tutkimuksen käsite työn ja yksityiselämän välinen siirtymä (*engl. interdomain transition*) on hyvin saman sisältöinen kuin tässä tutkimuksessa käytetty työn ja yksityiselämän välinen keskeytyksen käsite. Etenkin työn määrällisten vaatimusten, kuten aikapaineen, voisi olettaa vaikuttavan yksityiselämään keskeytysten muodossa, sillä liiallinen työ voi johtaa esimerkiksi työpäivän jatkamiseen kotona. Lisäksi tiedollisesti ja tunneperäisesti vaativa työ voi vaikeuttaa työstä irrottautumista vapaa-ajalla, mikä voi heijastua kielteisesti yksityiselämään.

Työn voimavarat puolestaan ovat tekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, vähentävät työn vaatimusten kielteisiä vaikutuksia ja motivoivat yksilöä työssä

(Bakker & Demerouti 2007). Tutkimme työn autonomiaa, vaihtelevuutta ja sosiaalista tukea työn voimavaroina, joilla voisi olla merkitystä työn ja yksityiselämän rajanhallinnalle. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että autonomia eli vaikutusmahdollisuudet työssä esimerkiksi siihen, mitä työtehtäviä tehdään, kuinka ja milloin niitä tehdään, antaa mahdollisuuksia työn ja yksityiselämän integrointiin (Matthews ym. 2010). Näin ollen vaikutusmahdollisuudet työssä edistävät sekä yksityiselämän integrointia työhön että työn integrointia yksityiselämään, koska yksilö voi itse jossain määrin valita, mihin tehtäviin käyttää aikaansa ja voimavarojansa. Työn vaihtelevuus taas tarkoittaa sitä, että työ tarjoaa mahdollisuuden erilaisten taitojen käyttöön, koska se sisältää monipuolisia työtehtäviä. Myös työn vaihtelevuus mahdollistaa työn ja yksityiselämän integroinnin, sillä esimerkiksi siirtymä tehtävästä toiseen voi käyttää hyväksi myös yksityiselämän asioiden hoitamisessa. Tämä luonnollisesti kytkeytyy jossain määrin yhteen työn vaikutusmahdollisuuksien kanssa. Sosiaalinen tuki, etenkin esimiehen ja organisaation tuki, on nähty myös merkitykselliseksi, sillä se ohjaa työntekijöiden havaintoja siitä, kuinka joustava työn ja yksityiselämän välinen raja on. Esimiehen runsas instrumentaalinen tuki työ- ja perheasioissa saattaa lisätä tunnetta työn ja yksityiselämän välisen rajan joustavuudesta, mikä taas osaltaan voi lisätä koettua hyvinvointia (Ferguson, Carlson & Kacmar 2015).

Lisäksi tutkimme erilaisten taustatekijöiden merkitystä työn ja yksityiselämän rajanhallinnassa. Otamme huomioon vastaajan sukupuolen, iän, lasten lukumäärän, ammattiaseman, viikkotyötuntien määrän ja työaikamuodon, koska nämä tekijät ovat aikaisemmissa tutkimuksissa määrittäneet työn ja yksityiselämän välisen vuorovaikutuksen kielteisiä ja myönteisiä kokemuksia (ks. esim. Ebyn ym. 2005 laaja kirjallisuuskatsaus). Aiemmat tutkimukset näiden tekijöiden merkityksestä työn ja yksityiselämän rajanhallinnassa ovat tuottaneet vaihtelevia tuloksia. Kossekin ym. (2012) tutkimuksessa integrointi molempiin suuntiin

oli yhteydessä lasten suurempaan lukumäärään, kun taas sukupuolella tai iällä ei ollut merkitystä rajanhallinnassa. Sen sijaan eniten keskeytyksiä työstä yksityiselämään oli korkeimmassa ammattiasemissa olevilla ja vastaavasti keskeytykset yksityiselämästä työhön olivat yleisimpiä matalassa ammattiasemassa olevilla. Bulgerin ym. (2007) tutkimuksessa lapsia oli eniten niillä, jotka segmentoivat, kun taas integroijissa oli eniten miehiä ja työtuntien määrä oli matalin niillä, jotka käyttivät eniten segmentaatiota. Havaitut erilaiset tulokset taustatekijöiden merkityksestä voivat liittyä tutkittujen työntekijäotosten erityispiirteisiin.

Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten keskeytykset työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön yhdistyvät kullekin yksilölle ominaiseksi työn ja yksityiselämän välisen rajanhallinnan tyyliksi. Teorioiden mukaan kontekstilla on merkitystä erilaisten rajanhallinnan tyylien mahdollistajina riippumatta yksilön omasta mieltymyksestä ylläpitää tiukkaa tai joustavaa rajaa. Esimerkiksi joissakin ammateissa työ ja yksityiselämä pysyvät erillään toisistaan johtuen työtehtävistä (esim. työt, joita tehdään vain työpaikalla ja joiden aikana ei ole mahdollisuutta olla tavoitettavissa), kun taas toisissa ammateissa työ ja yksityiselämä nivoutuvat yhteen herkemmin (esim. työt, jotka eivät ole riippuvaisia fyysisestä työpaikasta ja joissa työntekijä voi itse päättää milloin on tavoitettavissa).

Tässä tutkimuksessa etsimme vastausta kolmeen kysymykseen:

1. *Millaisia työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylejä työntekijöillä on, kun huomioidaan sekä työasioiden kulkeutuminen yksityiselämään että yksityiselämän asioiden kulkeutuminen työhön?*

Oletamme, että löydämme ainakin neljä tyyliä: 1) yksilöt, joilla elämäalueet pysyvät erillään molempiin suuntiin (segmen-

toijat), 2) yksilöt, joilla elämänalueet nivoutuvat yhteen molemmissa suunnissa (integroijat), 3) yksilöt, joilla työ kulkeutuu yksityiselämään, mutta yksityiselämä ei kulkeudu työhön (työn vartijat) ja 4) yksilöt, joilla yksityiselämä kulkeutuu työhön, mutta työ ei kulkeudu yksityiselämään (yksityiselämän vartijat).

2. Onko työntekijöiden taustatekijöillä merkitystä rajanhallinnassa?

Tähän kysymykseen emme aseta oletusta aikaisempien tutkimusten niukkuuden ja vaihtelevien tulosten vuoksi. Kuitenkin pidämme ammattiasemaa merkityksellisenä, sillä todennäköisesti korkeammissa ammattiasemissa sekä yksilön mahdollisuudet (työn autonomia ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat korkeita) että itse työtehtävät (työ kulkee teknologian myötä mukana eikä ole tiukasti sidottua työaikaan ja -paikkaan) johtavat helpommin eri elämänalueiden integrointiin.

3. Miten työn ominaisuudet ovat yhteydessä rajanhallinnan eri tyyliihin?

Oletamme, että työn vaatimukset eli työn aikapaineet sekä kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset korostuvat työn vartijoilla ja työn voimavarat eli työn autonomia, työn vaihtelevuus ja työstä saatu sosiaalinen tuki korostuvat integroijilla.

Tutkimuksen toteutus

Tutkittavat

Tutkimus perustuu aineistoon, joka on kerätty keväällä 2013 verkkokyselyllä. Kaikkiaan 1122 työntekijää vastasi kyselyyn, jonka vastausprosentti oli 43. He työskentelivät seitsemässä eri aloja edustavassa organisaatiossa. Suurimmat alat olivat media, opetus ja IT-ala. Organisaatiot rekrytoitiin pääasiassa yhden työterveyspalveluja tuottavan organisaation asiakasorganisaatioista Tampereen seudulta. Tässä tutkimuksessa käytetyn otoksen lopul-

liseksi kooksi muodostui 1106, sillä näin moni oli vastannut työn ja yksityiselämän rajanhallintaa koskeviin kysymyksiin. Tutkimukseen osallistuneista 61 prosenttia oli naisia, keski-ikä oli 47 vuotta (vaihteluväli 20–68 vuotta), 78 prosentilla oli puoliso ja 43 prosentilla oli kotona asuvia lapsia (keskimäärin kaksi, vaihteluväli 1–7). Suurin osa (61 %) työskenteli ylempinä toimihenkilöinä, 30 prosenttia alempia toimihenkilöitä ja 9 prosenttia työntekijäasemassa. Melkein kaikilla oli kokopäivätyö (95 %), pysyvä työsuhde (85 %) ja päivätyö (93 %). Keskimäärin työskenneltiin 38 tuntia viikossa (vaihteluväli 10–60).

Menetelmät ja mittarit

Verkkokysely sisälsi kysymyksiä työstä ja hyvinvoinnista, työympäristöstä, työstä ja yksityiselämästä sekä terveydestä. Lisäksi kysyimme vastaajien taustatekijöitä monipuolisesti. Tässä tutkimuksessa hyödynnämme kysymyksiä, jotka kohdistuivat työhön ja työn ja yksityiselämän väliseen suhteeseen. Käyttämämme mittarit perustuvat jo olemassa oleviin luotettaviksi todettuihin mittareihin. Koska kyselymme oli pitkä, jouduimme lyhentämään olemassa olevia mittareita. Tämä tapahtui tarkastelemalla aikaisempia tutkimuksia, joissa mittari oli kehitetty tai sitä oli käytetty. Otimme mukaan korkeimmat faktorilataukset saaneet väittämät.

Tutkimuksessa muodostetut summamuuttajat esimerkkiväittämineen on esitelty taulukossa 1. Lisäksi taulukossa kerrotaan väittämien lukumäärä, lähde, vastausasteikko ja summamuuttujan sisäistä yhdenmukaisuutta kuvaava Cronbachin alfa-kerroin. Nämä kertoimet vaihtelivat välillä 0.63–0.88. Kerroin oli alhaisin työn vaihtelevuutta ja kognitiivisia vaatimuksia koskevilla summamuuttujilla. Tämä johtunee siitä, että kummankin summamuuttujan väittämät olivat suhteellisen erilaisia. Esimerkiksi kognitiiviset vaatimukset kohdistuivat muistiin, päätöksentekoon ja keskittymiskykyyn. Taustatekijöinä tutkimme

Taulukko 1. Käytetyt muuttujat ja mittarit

| Muuttuja (lähde) | Esimerkkiväittämät | Lkm | Vastausasteikko | α |
|--|--|-----|--|----------|
| RAJANHALLINTA | | | | |
| –Keskeytykset yksityiselämästä työhön | Hoidan työajalla henkilökohtaisia tai perheeseeni liittyviä asioita. | 3 | 1=täysin eri mieltä 5=täysin samaa mieltä | .69 |
| –Keskeytykset työstä yksityiselämään (Kossek ym. 2012) | Vastaan työhöni liittyviin puheluihin ja viesteihin (tekstiviestit, sähköposti) vapaa-ajalani. | 3 | | .81 |
| TYÖN VAATIMUKSET | | | | |
| –Aikapaineet (Spector & Jex 1998) | Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti? | 3 | 1=erittäin harvoin tai ei koskaan 5=hyvin usein tai aina | .88 |
| –Kognitiiviset vaatimukset (Pejtersen ym. 2010) | Kuinka usein työsi edellyttää, että muistat monia asioita? | 3 | | .64 |
| –Emotionaaliset vaatimukset (de Jonge ym. 2007) | Joudun työssäni tunneperäisesti hankaliin tilanteisiin. | 3 | | .87 |
| TYÖN VOIMAVARAT | | | | |
| –Autonomia (Dallner ym. 2000) | Voin määrittää oman työtahtini. | 4 | 1=erittäin harvoin tai ei koskaan 5=hyvin usein tai aina | .77 |
| –Työn vaihtelevuus (van Veldhoven & Meijman 1994) | Voitko käyttää työssäsi kaikkia tietojasi ja taitojasi riittävällä tavalla? | 3 | | .63 |
| –Tuki työtovereilta (Dallner ym. 2000) | Saan tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltani. | 3 | | .70 |
| –Tuki esimieheltä (Dallner ym. 2000) | Esimieheni arvostaa saavutuksiani työssä. | 3 | | .84 |

sukupuolta (nainen/mies), ikää (vuosina), lasten lukumäärää (0, 1, 2, \geq 3), ammattiasemaa (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö), viikkotyötuntien määrää (tunteina) ja työaikamuotoa (päivätyö/muu työaikamuoto).

Aineiston analyysi

Työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylejä (*tutkimuskysymys 1*) etsittiin latentilla profiilianalyysillä (LPA), jonka avulla voidaan tunnistaa heterogeenisesta aineistosta laadullisesti homogeenisia osaryhmiä. Osaryhmien jäsenet ovat samankaltaisia tutkittujen ilmiöiden suhteen mutta eroavat muiden ryhmien

jäsenistä (Wang, Sinclair, Zhou & Sears 2013). LPA perustui työn ja yksityiselämän keskeytyksiä kuvaaviin kahteen summamuuttujaan (so. keskeytykset yksityiselämästä työhön ja keskeytykset työstä yksityiselämään). Ryhmiä estimoitii yhdestä kuuteen ja kunkin ryhmäratkaisun tilastolliset tunnusluvut on esitetty taulukossa 2. Tilastollisten tunnuslukujen tulkinta on esitetty taulukon 2 selitetekstissä. Tilastollisten tunnuslukujen lisäksi mahdollisimman hyvin aineistoa kuvaavan ryhmäratkaisun valinnassa on olennaista se, että ryhmät ovat sisällöltään mielekkäitä ja tulkittavissa aiempien teorioiden ja niiden pohjalle rakennettujen hypoteesien perusteella. LPA-analyysi tehtiin Mplus 7.2. -ohjelmalla.

Taulukko 2. Ryhmäratkaisujen (1–6) tilastolliset tunnusluvut LPA-analysissa

| Ryhmien määrä | LogL | aBIC | Entropia | LMR p-arvo |
|---------------|-----------|----------|----------|------------|
| 1 | -3235.001 | 6485.330 | – | – |
| 2 | -3169.386 | 6365.597 | .72 | .000 |
| 3 | -3151.340 | 6341.002 | .69 | .000 |
| 4 | -3141.541 | 6332.901 | .67 | .009 |
| 5 | -3130.342 | 6322.001 | .64 | .027 |
| 6 | -3118.878 | 6310.569 | .66 | .100 |

Huom. **LogL**=log likelihood, mitä pienempi arvo, sitä paremmin tilastollisesti aineistoon sopiva malli; **aBIC**= otoskokoon sovellettu bayesialainen informaatiokriteeri, mitä pienempi arvo, sitä paremmin tilastollisesti aineistoon sopiva malli; **entropia**=ryhmään kuulumisen todennäköisyys, mitä lähempänä arvo on ykköistä, sitä paremmin tilastollisesti aineistoon sopiva malli; **LMR**=Lo-Mendell-Rubinin sovellettu todennäköisyysuhdetesti, tilastollisesti merkitsevä p-arvo kertoo, että peräkkäisiä ryhmäratkaisuja (esim. 1 vs. 2 ryhmää, 2 vs. 3 ryhmää) verrattaessa toisiinsa tilastollisesti paremmin aineistoon sopiva ryhmäratkaisu on se, jossa on yksi ryhmä enemmän (ks. Muthén 1998-2004; Nylund, Asparaahov & Muthén 2007).

Aineistosta esiin nousseiden rajanhallinnan tyylien taustatekijävertailussa (*tutkimuskysymys 2*) hyödynnettiin ristiintaulukointia ja yksisuuntaista varianssianalyysejä. Vertailut työn ominaisuuksissa (*tutkimuskysymys 3*) suoritettiin kovarianssianalyyseillä, jossa vakiotiin taustatekijät, joissa tyylit erosivat toisistaan. Parivertailut tehtiin Bonferroni-korjauksin. Nämä jatkoanalyysit tehtiin SPSS 22-ohjelmalla.

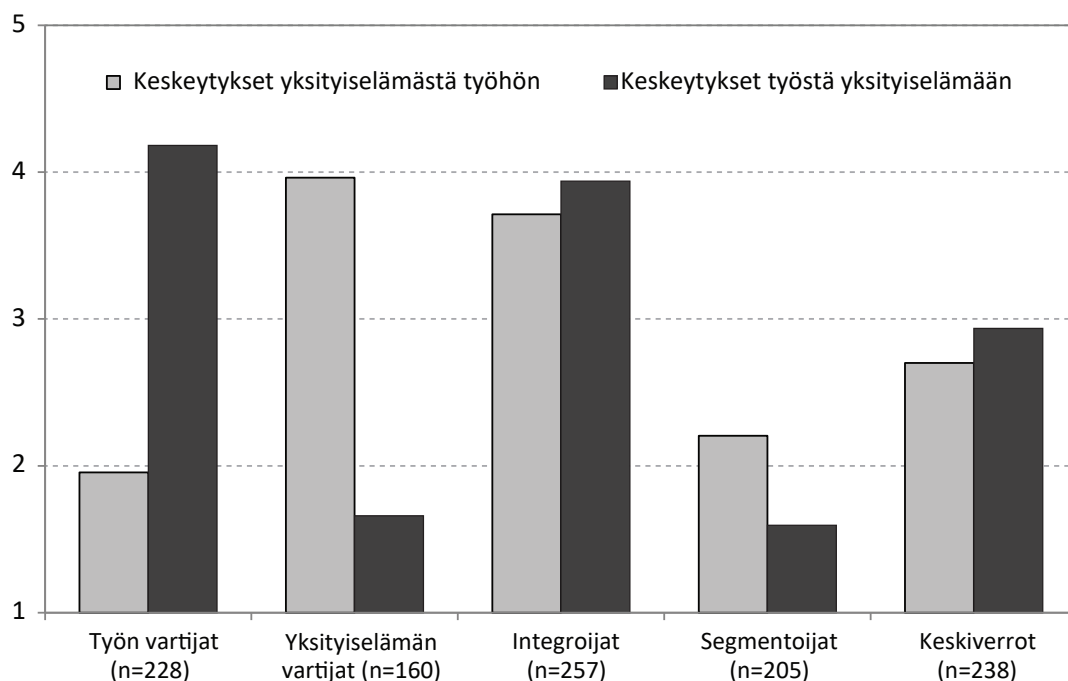
Tulokset

Työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylit

Estimoitujen ryhmäratkaisujen (1-6) tilastolliset tunnusluvut on esitetty taulukossa 2. Siitä nähdään, että tunnusluvut eivät osoita yhtä ryhmäratkaisua yksiselitteisesti toista paremmaksi. Kahden ryhmän ratkaisun entropia-arvo on paras, kun taas kuuden ryhmän ratkaisu on paras kahden tunnusluvun (LogL, aBIC) perusteella. LMR-arvo kertoo, että ryhmäratkaisu ei parane viiden ryhmän jälkeen. Kun näitä kolmea ryhmäratkaisua tarkasteltiin sisällöllisesti, havaittiin, että kahden ryhmän ratkaisu jakoi tutkittavat kahteen ryh-

mään (matala/korkea) vain työstä yksityiselämään suuntautuvien keskeytysten mukaan. Viiden ja kuuden ryhmän ratkaisut sen sijaan sisälsivät oletetut neljä ryhmää. Kuuden ryhmän ratkaisussa lisäryhmät eivät kuitenkaan eronneet molemmissa ryhmittelevissä muuttujissa toisistaan, kun taas viiden ryhmän ratkaisussa viides ryhmä erosi molemmissa muuttujissa. Tämän perusteella katsoimme, että viiden ryhmän ratkaisu sopii aineistoon parhaiten, kun sekä tilastolliset että sisällölliset seikat otetaan huomioon.

Aineistosta tunnistetut viisi rajanhallinnan tyyliä on esitetty kuviossa 1. Ensimmäinen tyyli kuvaa työn vartijoita (n=228, 20,6 %), sillä työntekijät tässä ryhmässä raportoivat paljon työstä yksityiselämään suuntautuvia keskeytyksiä, mutta vähän yksityiselämästä työhön suuntautuvia keskeytyksiä. Tälle tyyliille vastakkainen ryhmä on yksityiselämän vartijat (n=160, 14,5 %). Tässä ryhmässä työntekijät raportoivat paljon yksityiselämästä työhön suuntautuvia keskeytyksiä ja vähän työstä yksityiselämään suuntautuvia keskeytyksiä. Integroijat (n=275, 24,9 %) puolestaan raportoivat paljon, segmentoijat (n=238, 18,5 %) vähän ja keskiverrot (n=238, 21,5 %) näiden väliltä keskeytyksiä molemmissa suunnissa.



Kuvio 1. Työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyyli

ARTIKKELIT

Erot taustatekijöissä rajanhallinnan tyylien välillä

Lukuun ottamatta työaikamuotoa kaikki tutkitut taustatekijät olivat yhteydessä työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyyliin. Nämä tulokset on esitetty taulukossa 3. Segmentoijissa oli naisia enemmän ja vastaavasti miehiä vähemmän kuin voisi koko aineiston jakaumaan perustuen odottaa. Integroijissa ja keskivertoryhmässä puolestaan oli naisia odotettua vähemmän ja miehiä enemmän. Yksityiselämän vartijat olivat nuorempia kuin työntekijät muissa tyyliissä ja työn vartijat olivat vanhempia kuin muut lukuun ottamatta työntekijöitä keskivertotyyliissä. Työntekijät, joilla oli kolme lasta tai enemmän, olivat useammin integroijia ja harvemmin segmentoijia. Integroijissa oli vähiten lapsettomia työntekijöitä. Kaikkein selkeimmin tyyli erosivat toisistaan ammatiasemassa. Työntekijäasemassa ja alemmina toimihenkilöinä työskentelevät kuuluivat

useammin yksityiselämän vartijoihin ja segmentoijiin, kun taas ylempät toimihenkilöt olivat useammin työn vartijoita ja integroijia. Viikoittainen työtuntimäärä oli korkeampi työn vartijoilla ja integroijilla kuin työntekijöillä muissa tyyliissä.

Erot työn sisältämissä vaatimuksissa ja voimavaroissa

Työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyyli erosivat toisistaan myös työn vaatimuksissa ja voimavaroissa taustatekijöiden vakioinnin jälkeen. Taulukosta 4 käy ilmi, että työn vartijoiden työssä korostuivat työn vaatimukset, kun taas yksityiselämän vartijoiden työssä oli vähiten työn vaatimuksia. Yksityiselämän vartijat erottuivat muista etenkin siinä, että he arvioivat työssään olevan aikapaineita vähemmän kuin työntekijöillä kaikissa muissa tyyliissä. Sen sijaan työn vartijoiden työs-

Taulukko 3. Työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylien erot taustatekijöissä

| Taustatekijä | 1 Työn vartijat | 2 Yksityis- elämän vartijat | 3 Integroijat | 4 Segmentoijat | 5 Keskiverto- ryhmä | F / χ^2 Parivertailut (Bonferroni, p < .05) |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|---|
| Sukupuoli % | | | | | | 27.87*** |
| naisia | 62.0 | 63.9 | 53.8 ^{ea} | 75.0 ^{ye} | 53.5 ^{ae} | |
| miehiä | 38.0 | 36.1 | 46.2 ^{ye} | 25.0 ^{ae} | 46.5 ^{ye} | |
| Keski-ikä | | | | | | 26.31*** |
| ka | 50.5 | 40.3 | 46.6 | 47.4 | 49.0 | 2 < 1, 3, |
| kh | 8.9 | 11.3 | 9.8 | 10.8 | 9.5 | 4, 5; |
| | | | | | | 1 > 2, 3, 4 |
| Lasten lkm % | | | | | | 23.40* |
| ei lapsia | 55.7 | 57.5 | 49.5 ^{ae} | 60.5 | 61.8 | |
| 1 | 18.4 | 15.0 | 17.1 | 20.5 | 11.8 ^{ae} | |
| 2 | 20.2 | 20.6 | 24.4 | 17.1 | 20.6 | |
| ≥ 3 | 5.7 | 6.9 | 9.1 ^{ye} | 2.0 ^{ae} | 5.9 | |
| Ammattiasema % | | | | | | 175.64*** |
| työntekijä | 4.2 ^{ae} | 14.2 ^{ye} | 4.5 ^{ae} | 15.3 ^{ye} | 8.8 | |
| alempi toimihlö | 10.6 ^{ae} | 61.6 ^{ye} | 21.1 ^{ae} | 49.0 ^{ye} | 26.5 | |
| ylempi toimihlö | 85.2 ^{ye} | 34.2 ^{ae} | 74.3 ^{ye} | 35.7 ^{ae} | 64.6 | |
| Työtunnit/vko | | | | | | 7.08* |
| ka | 39.6 | 37.3 | 39.6 | 37.6 | 37.5 | 1, 3 > 2, 4, 5 |
| kh | 9.4 | 3.9 | 6.7 | 4.8 | 5.6 | |
| Työaikamuoto % | | | | | | 8.66 ns. |
| päivätyö | 97.0 ^{ye} | 93.5 | 90.0 ^{ae} | 93.7 | 93.0 | |
| muu | 3.0 ^{ae} | 6.5 | 10.0 ^{ye} | 6.3 | 7.0 | |

ka=keskiarvo, kh=keskihajonta

ye=yliedustettu (sovitettu jäännös > 2), ae=aliedustettu (sovitettu jäännös < -2)

sä aikapaineet korostuivat enemmän kuin muilla tyyliellä lukuun ottamatta integroijia. Yksityiselämän vartijat arvioivat myös kognitiiviset vaatimukset työssään vähäisemmiksi kuin työn vartijat, integroijat ja keskivertoryhmä. Yksityiselämän vartijat ja segmentoijat erosivat työn vartijoista ja integroijista emotionaalisissa vaatimuksissa; ensin mainitut arvioivat emotionaaliset vaatimukset työssään jälkimmäisiä vähäisemmiksi.

Työn voimavaroissa erot tyylien kesken olivat vähäisempiä. Kuitenkin työn autonomiasa oli selkeitä eroja. Integroijien ja yksityiselämän vartijoiden työssä autonomia korostui enemmän kuin työn vartijoilla ja segmentoijilla. Yksityiselämän vartijoilla työn vaihte-

vuus oli vähäisintä ja he erosivat integroijista ja keskivertoryhmästä. Sosiaalisessa tuessa oli eroja vain kollegoilta saadussa tuessa: segmentoijat arvioivat saavansa tukea enemmän kuin työn vartijat.

Pohdinta

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyyliä (profiileja) ja olimme myös kiinnostuneita siitä, mikä merkitys työn ominaisuuksilla on rajanhallinnassa. Vaikka työn ja yksityiselämän rajanhallintaa on viime aikoina tutkittu sen ajankohtaisuuden vuoksi (esim. Ferguson ym. 2015; Kossek ym.

Taulukko 4. Työn vaatimusten ja voimavarojen estimoidut keskiarvot¹ (ka) and keskivirheet (se) työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyyliissä

| Riippuva muuttuja | 1 Työn vartijat ka (se) | 2 Yksityiselämän vartijat ka (se) | 3 Integroijat ka (se) | 4 Segmentoijat ka (se) | 5 Keskivertoryhmä ka (se) | F-arvo | η^2 | Parivertailut (Bonferroni) ($p < .05$) |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------|----------|--|
| Työn aikapaineet | 4.10 (0.05) | 3.58 (0.06) | 3.98 (0.05) | 3.87 (0.06) | 3.87 (0.05) | 9.67*** | .04 | 1 > 2, 4, 5 2 < 1, 3, 4, 5 |
| Kognitiiviset vaatimukset | 4.28 (0.04) | 4.02 (0.05) | 4.21 (0.04) | 4.13 (0.04) | 4.22 (0.04) | 4.64** | .02 | 2 < 1, 3, 5 |
| Emotionaaliset vaatimukset | 2.88 (0.07) | 2.49 (0.08) | 2.91 (0.06) | 2.54 (0.076) | 2.74 (0.06) | 7.17*** | .03 | 2, 4 < 1, 3 3 > 1 |
| Työn autonomia | 2.94 (0.06) | 3.32 (0.07) | 3.34 (0.05) | 2.99 (0.06) | 3.14 (0.05) | 10.95*** | .04 | 1, 4 < 2, 3 |
| Työn vaihtelevuus | 3.37 (0.05) | 3.18 (0.06) | 3.46 (0.05) | 3.35 (0.05) | 3.42 (0.05) | 3.52** | .01 | 2 < 3, 5 |
| Sosiaalinen tuki kollegoilta | 3.95 (0.05) | 4.15 (0.06) | 4.09 (0.04) | 4.17 (0.05) | 4.11 (0.04) | 3.19** | .01 | 1 < 4 |
| Sosiaalinen tuki esimiehiltä | 3.73 (0.07) | 3.97 (0.08) | 3.88 (0.06) | 3.95 (0.07) | 3.88 (0.06) | 1.88, ns. | .01 | – |

Huom. ¹ Kovariaatteina sukupuoli, ikä, lasten lukumäärä, ammattiasema ja työtunnit viikossa, jotka otettu huomioon keskiarvojen estimoinnissa ANCOVA malleissa.

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

2012; Matthews ym. 2010), kontekstia kuvaavat tekijät ovat jääneet vähäiselle huomiolle, eikä siksi työn ominaisuuksien merkityksestä tiedetä riittävästi. Aiempi tutkimus on keskittynyt pitkälti kehittämään käsitteitä rajanhallinnan tutkimiseen (ks. Allen ym. 2014).

Tunnistimme aineistostamme viisi rajanhallinnan tyyliä, jotka perustuivat työstä yksityiselämään ja toisin päin suuntautuviin keskeytyksiin. Keskeytyksiä kuvasivat esimerkiksi työpuheluihin ja sähköposteihin vastaaminen kotona tai kotipuheluihin ja tekstiviesteihin vastaaminen työssä. Nämä viisi tyyliä sisälsivät neljä olettamaamme tyyliä – työn vartijat, yksityiselämän vartijat, integroijat, segmentoijat – ja lisäksi keskivertoryhmän, jonka tyyli muistutti integroijia. Työntekijöistä 25 prosenttia kuului integroijiin, ja jos mukaan luetaan keskivertoryhmä (22 %), jonka tyyli on samanlainen kuin integroijilla sillä erolla, että keskeytyksiä työstä yksityiselämään ja

yksityiselämästä työhön tapahtui vähemmän, integroijiin kuului lähes puolet (47 %). Tämä havainto osoittaa, että integroiminen on tyyppillistä tämän päivän työelämässä, mikä on osoitettu muissakin, lähinnä amerikkalaisissa, tutkimuksissa (Bulger ym. 2007; Kossek ym. 2012). Se kertoo työn ja yksityiselämän rajojen hämärtymisestä. Työtä ei enää määritä aika ja paikka. Samoin on käynyt yksityiselämälle. Tämän takana on moderni teknologia, joka mahdollistaa helposti yhteydenotot niin työpaikalta kotiin kuin kodista työpaikalle. Työntekijöistä 19 prosenttia kuului vastakkaiseen tyyliin, eli segmentoijiin, joilla keskeytyksiä kumpaankin suuntaan tapahtui vähän. Näissä kolmessa tyyliässä rajanhallintaa oli siis symmetristä. Työn vartijat, joilla tapahtui keskeytyksiä työstä yksityiselämään, muttei toisin päin, oli toiseksi suurin profiili (21 %). Heidän rajanhallintansa oli siis epäsymmetristä, sillä raja jousti yksityiselämän

suuntaan, muttei toisin päin. He ovat työhön suuntautuneita ja tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-aikana. Heille vastakkainen tyyli, yksityiselämän vartijat, oli pienin (15 %). Myös tässä tyyllissä rajanhallinta oli epäsymmetristä, mutta nyt yksityiselämän asiat kulkeutuivat työhön, muttei toisin päin. He ovat puolestaan koti- ja perhesuuntautuneita ja tavoitettavissa yksityisasioiden työaikana.

Taustatekijät auttavat selittämään työn ja yksityiselämän rajanhallinnan tyylien monimuotoisuutta ja vahvistavat, että sekä kotona että työssä on tekijöitä, joilla on merkitystä rajanhallinnassa (Ashforth ym. 2000; Clark 2000). Taustatekijöistä tärkein tyylejä erottelva tekijä oli ammattiasema, kuten oletimme. Integroijat ja työn vartijat työskentelivät tyypillisesti ylempinä toimihenkilöinä, kun taas segmentoijat ja yksityiselämän vartijat työskentelivät tyypillisesti työntekijäasemissa tai alemmina toimihenkilöinä. Tämä tulos kertoo, että itse työllä on suuri merkitys; ammattiaseman ollessa korkeampi työ kulkeutuu yksityiselämään ja näyttäytyy joko symmetrisenä (integroijat) tai epäsymmetrisenä (työn vartijat) rajanhallintana. Ylempien toimihenkilöiden työ on tyypillisesti myös rajattomampaa eli sitä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta (usein tietotyötä), mikä mahdollistaa integroinnin. Miesten ja naisten ammattiasemaerot selittävät osaksi havaitut sukupuolierot rajanhallinnan tyyliissä. Miehet olivat naisia useammin ylempinä toimihenkilöammateissa ja vastaavasti naiset olivat miehiä useammin alemmissa toimihenkilöammateissa. Näin integroiminen oli työn vuoksi helpompaa miehille kuin naisille. Tulos kertoo myös siitä, että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen koskettaa molempia sukupuolia, eikä vain naisia, kuten joskus aiemmin on väitetty.

Korkean ammattiaseman lisäksi integroijille oli tyypillistä se, että heillä oli useita lapsia, kun taas segmentoijilla oli harvoin lapsia kolme tai enemmän ja he olivat myös useammin naisia kuin miehiä. Lapset lisäävät näin selkeästi integroinnin tarvetta ja vanhemmat näyttäsivät integroivat työtä ja perhettä, jos

vain työ tarjoaa siihen mahdollisuuden. Tämä joustavoittaa elämää, sillä sekä perhe- että työasioita voi koordinoita paremmin. Työn vartijat puolestaan olivat vanhimpia ja he tekivät yhdessä integroijien kanssa pitempää työviikkoa kuin yksityiselämän vartijat. Nämä tulokset heijastavat todennäköisesti myös elämänsä vaiheiden merkitystä työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnalle. Työn vartijat saattavat olla työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta elämänsä vaiheessa, jossa lapset ovat varttuneet ja ovat itsenäistymässä tai jo jättäneet lapsuudenkotinsa. Tästä johtuen näillä työntekijöillä on jälleen aikaa ja mahdollisesti myös vahva motivaatio panostaa ns. ruuhkavuosien ja perhekeskeisyyden jälkeen omaan työhönsä ja työuraansa (ks. Rantanen, Kinnunen, Pulkkinen & Kokko 2012).

Työn ominaisuuksista olennaisimmiksi osoittautui työn autonomia. Autonomia korostui oletuksemme mukaisesti integroijilla, mutta myös yksityiselämän vartijoilla, kun taas työn vartijat ja segmentoijat arvioivat työssä autonomian vähäisemmäksi. Autonomia, joka lisääntyy ammattiaseman myötä, antaa siis mahdollisuuksia integrointiin työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön (Matthews ym. 2010), mutta mahdollistaa myös sen, ettei työtä päästetä kulkeutumaan yksityiselämään. Tässä yhtälössä painavat toki myös yksilön oma valinta ja toiveet; kuten se, missä määrin työntekijä on valmis ja halukas ylläpitämään tiukkaa tai joustavaa rajaa työn ja yksityiselämän välillä.

Tyylien erot muissa työn voimavaroissa jäivät vähäisiksi. Kuitenkin työn vaihtelevuus oli suurinta integroijilla ja keskivertoryhmällä, joka kuvaa myös integrointia. Tämä havainto tukee edelleen ammattiaseman merkitystä, sillä myös työn vaihtelevuus lisääntyy korkeamman ammattiaseman myötä. Vastoin odotuksia sosiaalisesta tuesta kollegoiden tuki oli merkityksellisempi kuin esimiehen tuki (vrt. Ferguson ym. 2015), ja se erotteli segmentoijat työn vartijoista; segmentoijat arvioivat kollegoiden tuen paremmaksi kuin työn vartijat. Ero aiempaan tutkimustulokseen saattaa selittyä

sillä, että kysyimme sosiaalista tukea yleisesti emmekä erityisesti työ-perheasioihin liittyen. Jos työtovereiden apu ja tuki mahdollistaa sen, että työ ja yksityiselämä eivät sekoitu liikaa, on pyrittävä työympäristöihin, joissa tukea kollegoilta on saatavissa runsaasti. Työtovereilta saatavan sosiaalisen tuen on todettu olevan merkityksellistä myös työkuormituksesta palautumiselle (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009, 47) ja tulostemme valossa se näyttäisi auttavan myös ylläpitämään tiukkaa rajaa työn ja yksityiselämän välillä.

Työn vaatimukset korostuivat työn vartioiden työssä, mikä oli myös oletuksemme. Perustimme oletuksemme siihen, että jos työ on vaativaa ja sitä on liikaa, on todennäköistä, että se kulkeutuu yksityiselämään esimerkiksi työhön liittyvien ajatusten tai työpäivän jatkamisen muodossa, mutta vastaavaa kulkeutumista ei välttämättä tapahdu toisin päin. Erityisesti näin näytti käyvän silloin, kun työn määrälliset vaatimukset (aikapaineet) olivat kyseessä (Matthews ym. 2014). Ne korostuivat työn vartijoilla ja olivat vähäisimmät yksityiselämän vartijoilla. Itse asiassa yksityiselämän vartijat arvioivat kaikki tutkitut työn vaatimukset vähäisemmiksi kuin työn vartijat ja integroijat. Näin ollen voidaan päätellä, että vähäisemmät työn vaatimukset auttavat pitämään yksityiselämän työstä suuntautuviesta keskeytyksistä vapaana. Työn vaatimukset tulisikin pitää kohtuullisina, jotta työn ja yksityiselämän välistä rajaa on helpompi hallita ja jotta työkuormituksesta palautuminen onnistuisi paremmin (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag 2011; Sonnentag & Fritz 2015; Sonnentag & Zijlstra 2006).

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on otettava huomioon joitakin rajoituksia. Ensinnäkin tutkimuksemme perustui poikkileikkausasetelmaan ja itsearviointitietoon, minkä vuoksi emme voi tehdä syy-seuraussuhteesta päätelmiä. Havaittuja yhteyksiä voi myös voimistaa se, että kaikki tieto on kerätty yhdellä menetelmällä eli tutkittavilta itseltään. Jatkossa olisikin tärkeää tehdä pitkäaikaisutkimusta, sillä sen avulla voitaisiin syy-seuraussuhteiden

lisäksi selvittää, missä määrin havaitut tyyli-tyylit ovat pysyviä ja missä määrin niissä tapahtuu muutoksia. Hyvä olisi käyttää myös muita aineistonkeruumenetelmiä kuin itsearviointia, esimerkiksi puolisoarvioita, jotta kuva rajanhallinnasta monipuolistuisi. Myös parien tutkiminen olisi tärkeää, sillä perheen tasolla rajanhallinnassa on kyse molempien puolisoitten rajanhallinnan tyylien yhteensopivuudesta sekä työ- ja perhevelvollisuuksien rooli- ja puolisoitten kesken. Toiseksi on hyvä havaita, että painopiste tutkimuksessamme oli työn ominaisuuksissa. Tämän vuoksi rajanhallinnan kokonaiskuvan saamiseksi olisi tutkittava myös yksityiselämän ja perheen asettamia vaatimuksia ja tarjoamia voimavaroja. Tässä tutkimuksessa tällaisia tekijöitä edusti ainoastaan lasten määrä, joka osoittautui työn ja muun elämän integrointia lisääväksi tekijäksi. Taustatekijöiden merkityksestä saisi myös monipuolisemman kuvan tutkimalla useampia taustatekijöitä yhtä aikaa. Kolmanneksi on pidettävä mielessä, että kyselyn vastausprosentti jäi 43 prosenttiin, minkä vuoksi olisi ollut hyvä tutkia, ovatko vastanneet valikoituneet esimerkiksi jonkin taustatekijän mukaan. Se ei kuitenkaan ollut mahdollista, sillä meillä ei ollut käytävissämme taustatietoja tutkittujen organisaatioiden henkilöstöstä. Koska käyttämämme LPA-menetelmä on aineistopohjainen, rajanhallinnan tyyli-tyylit tai ainakin tyyli-tyylejä edustavien ryhmien koot voisivat näyttää erilaisilta taustatekijöiltään erilaisessa aineistossa. Tämän vuoksi tutkimuksemme olisi syytä toistaa tulevaisuudessa erilaisilla otoksilla.

Mielestämme esimiesten olisi hyvä olla tietoisia organisaatioissa siitä, että työntekijöillä on erilaisia tyyli-tyylejä hallita työn ja yksityiselämän rajaa, kuten tutkimuksemme osoitti. Erilaisia tyyli-tyylejä olisi organisaatioissa myös hyvä tukea. Koska on vaikea sanoa, mikä olisi optimaalisin tyyli, vaikka integrointi näyttääkin yleisimmältä, erilaiset HR-käytännöt, kuten liukuva työaika ja etätö, mutta myös käytännöt, jotka mahdollistavat panostamisen yhteen rooliin kerrallaan, kuten lyhennetty työaika ja perhevapaat, ovat tarpeen. Työurien pidentä-

misen kannalta saattaa toisinaan olla parempi vaihtoehto panostaa tietyissä elämänvaiheissa (esim. ruuhkavuodet) enemmän yhteen rooliin kerrallaan. Näin estetään kasautuva rooliylikuormitus, mikä puolestaan saattaa edistää pitkiä työuria. Työn autonomia osoittautui työn voimavaroista merkityksellisimmäksi. Se antaa mahdollisuuksia niin integrointiin kuin segmentointiin – työntekijän tarpeiden mukaan. Autonomiaa olisi siksi hyvä ollakin työssä. Työn autonomia on muutenkin työntekijän hyvinvoinnille tärkeää ja ollut suomalaisessa työelämässä lisääntymään päin, joskin vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan kasvu näyttäisi nyt pysähtyneen (Sutela & Lehto 2014, 60).

Työn vaatimukset olisi hyvä pitää myös kohtuullisina, sillä etenkin suuret aikapaineet työssä voivat johtaa tilanteeseen, jossa yksityiselämä joustaa työn kustannuksella (työn vartijat, integroijat). Vaikka työn aikapaineet osana kiireongelmaa ovat Suomessa hellittäneet jonkin verran 2000-luvulla sekä naisten että miesten osalta (Sutela & Lehto 2014, 70), ne ovat edelleen varsin yleisiä. Aikapaineet voivat pitemmällä aikavälillä, esimerkiksi heikentyneen työstä irrottautumisen vuok-

si, uhata työstä palautumista vapaa-ajalla ja johtaa hyvinvoinnin ongelmiin (Kinnunen & Feldt 2013). Tällaisessa tilanteessa olevat – tyypillisesti ylempät toimihenkilöt – tarvitsivatkin ohjausta työstä irrottautumiseen. Myös vuoden 2013 työolotutkimus osoittaa, että valtaosa ylempistä toimihenkilöistä ajattelee työtään vapaa-ajalla (Sutela & Lehto 2014, 170). Ylempien toimihenkilöiden haasteena on usein rajaton työ, jota voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta ja joka siten asettaa omat haasteensa työn ja yksityiselämän rajapinnan hallintaan ja palautumiselle. Erilaiset harrastukset, ystävät ja perhe voivat auttaa irrottautumaan työstä. Jos kuitenkin työtä tehdään työajan jälkeen, olisi hyvä lopettaa esimerkiksi sähköposteihin vastaaminen tiettyyn kellonaikaan mennessä tai rajoittaa kotona työskentelyä vain työhuoneeseen. Rajattomassa työssä työntekijän on viime kädessä itse luotava psykologiset, ajalliset ja fyysiset rajat työn ja yksityiselämän välille.

* * *

Tutkimusta on rahoittanut Suomen Akatemia 2012-16 (n:o 257682).

Kirjallisuus

- Allen, T. D., Cho, E. & Meier, L. L. (2014) Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1, 99–121.
- Ashforth, B., Kreiner, G. & Fugate, M. (2000) All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* 25, 472–491.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22, 309–328.
- Bulger, C., Matthews, R. & Hoffman, M. (2007) Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 365–375.
- Clark, S. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53, 747–770.
- de Jonge, J., Dormann, C., Van Vegchel, N., Von Nordheim, T., Dollard, M., Cotton, S. & Van den Tooren, M. (2007) The DISC Questionnaire, English version 2.1. Eindhoven: Eindhoven University of Technology.
- Dallner, M., Elo, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., ... Ørhede, E. (2000) Validation of the General Nordic Questionnaire (QP-SNordic) for psychological and social factors at work. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. Nord 2000:12.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005) Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the litera-

- ture (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior* 66, 124–197.
- Ferguson, M., Carlson, D. & Kacmar, K.M. (2015) Flexing work boundaries: the spillover and cross-over of workplace support. *Personnel Psychology* 68, 581–614.
- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006) Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 32, 482–492.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2013) Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health* 29, 369–382.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. (2011) Job Demands-Resources Model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal Work and Organizational Psychology* 20, 805–832.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. (2009) Työ ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 41–66.
- Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P. & Hannum, K. (2012) Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 81, 112–128.
- Lundberg, U. & Cooper, C. L. (2011) *The science of occupational health: Stress, psychobiology, and the new world of work*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Matthews, R., Barnes-Farrell, J. & Bulger, C. (2010) Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior* 77, 447–460.
- Matthews, R., Winkle, D. & Wayne J.H. (2014) A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior* 35, 72–91.
- Muthén, B. O. (1998–2004) *Mplus technical appendices*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T. & Muthén, B. O. (2007) Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling* 14, 535–569.
- Pejtersen, J. H., Søndergård Kristensen, T., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010) The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 38, 8–24.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2012) Developmental trajectories of work-family conflict for Finnish workers in midlife. *Journal of Occupational Health Psychology* 17, 290–303.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015) Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior* 36, 72–103.
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006) Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology* 91, 330–350.
- Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998) Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology* 3, 356–367.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- van Veldhoven, M. (2014) Quantitative job demands. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T.W. Taris (toim.) *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester: Wiley Blackwell, 117–143.
- van Veldhoven, M. & Meijman, T. (1994) Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). Amsterdam: NIA.
- Wang, M., Sinclair, R., Zhou, L. & Sears, L. (2013) Person-centered analysis. Methods, applications, and implications for occupational health psychology. Teoksessa L. Tetric, M. Wang & R. Sinclair (toim.) *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis*. New York: Routledge, 249–373.
- Zapf, D., Semmer, N. K. & Johnson, S. (2014) Qualitative demands at work. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.) *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester: Wiley Blackwell, 144–168.