

PALAUTUMISEN JA HOIVAVELVOITTEIDEN YHTEYS TYÖSSÄ
KOETTUUN INNOSTUKSEEN JA UUPUMUKSEEN ERI-ikäISILLÄ
TYÖNTEKIJÖILLÄ

Maria Ollila
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Toukokuu 2017

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

OLLILA, MARIA: Palautumisen ja hoivavelvoitteiden yhteys työssä koettuun innostukseen ja uupumukseen eri-ikäisillä työntekijöillä

Pro gradu -tutkielma, 38 s.

Ohjaajat: Katja Upadyaya ja Katariina Salmela-Aro

Psykologia

Toukokuu 2017

Tutkielmassa tarkasteltiin työn vaatimukset ja voimavarat -mallin, voimavarojen säilyttämisteorian sekä elämänkulun motivaatiomallin viitekehysistä käsin sitä, miten palautuminen (psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallinta ja vapaa-ajan hallinta), hoivavelvoitteiden kuormittavuus ja taloudellinen tilanne ennustavat työssä koettua innostusta ja uupumusta eri-ikäisillä (alle 35-vuotiaat, 35-49 -vuotiaat, 50-vuotiaat ja sitä vanhemmat) ja eri sukupuolta olevilla työntekijöillä. Lisäksi tarkasteltiin, eroavatko työntekijät työuupumuksessa, työssä koetussa innostuksessa sekä palautumisessa iän ja sukupuolen suhteen. Tutkimukseen osallistui 1415 työntekijää (829 naista ja 586 miestä), jotka vastasivat heille työterveyspalvelujen kautta lähetettyyn työhyvinvointia koskevaan kyselyyn. Tutkimusmenetelminä käytettiin kaksisuuntaista monimuuttujaista varianssianalyysiä (MANOVA) sekä hierarkkista regressioanalyysiä.

Tulokset osoittivat, että hypoteesit ikäryhmittäisistä ja sukupuolittaisista eroista työinnostuksen ja työuupumuksen suhteen eivät saaneet tukea, mutta palautuminen oli oletusten mukaisesti heikointa 35-49 -vuotiailla, ja miehillä ilmeni naisia enemmän taidonhallintaa. Oletusten mukaisesti palautuminen oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen ja positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen, mutta ikäryhmien välillä oli eroja työssä koettua innostusta ja työuupumusta selittävässä tekijöissä. Alle 35-vuotiailla psykologinen työstä irrottautuminen ja taidonhallinta ennustivat työuupumusta negatiivisesti, kun taas heitä vanhemmilla työntekijöillä myös vapaa-ajan hallinta oli yhteydessä työuupumukseen ja vanhimmassa ikäryhmässä myös työinnostukseen. Hoivavelvoitteet olivat positiivisesti yhteydessä erityisesti naisten ja yli 50-vuotiaiden työuupumukseen, ja työpaikoilla ja lainsäädännössä tulisikin jatkossa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota joustoihin, joilla voitaisiin parantaa tämän ikäryhmän mahdollisuuksia yhdistää palkkatyö ja hoivavelvoitteet. Lisäksi olisi syytä kiinnittää huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoon hoivavelvoitteiden jakautumisessa.

Avainsanat: työuupumus, työssä koettu innostus, palautuminen, hoivavelvoitteet, ikä, sukupuoli

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2 Teoreettinen viitekehys, keskeiset käsitteet ja aikaisempi tutkimus.....	3
1.2.1 Työn vaatimukset ja voimavarat -malli.....	3
1.2.2 Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria.....	4
1.2.3 Työuupumus.....	4
1.2.4 Työssä koettu innostus.....	5
1.2.5 Työstä palautuminen.....	7
1.2.6 Elämäntulon motivaatiomalli ja hoivavelvoitteet.....	9
1.3 Tutkimuksen tavoitteet.....	11
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	12
2.1 Aineisto ja tutkittavat.....	12
2.2 Tutkimuksen muuttujat ja mittarit.....	13
2.3 Aineiston analysointi ja menetelmät.....	15
3. TULOKSET.....	15
3.1 Aineistoa kuvailevat tulokset.....	15
3.2 Ikäryhmien ja sukupuolten erot työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen.....	17
3.3 Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät koko aineistossa.....	18
3.4 Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät ikäryhmittäin.....	19
3.5 Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät sukupuolittain.....	21
4. POHDINTA.....	23
4.1 Päätulokset.....	23
4.2 Ikäryhmien ja sukupuolten erot työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen.....	24
4.3 Työssä koettua innostusta ja uupumusta selittävät tekijät.....	25
4.4 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja johtopäätökset.....	28
LÄHTEET.....	30

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työn vaatimukset ovat nyky-yhteiskunnassa suuret. Työ on epävarmaa ja teknisen kehityksen myötä se seuraa yhä useammin työpaikalta myös vapaa-ajalle, mikä saattaa hankaloittaa työstä irrottautumista (Pennonen, 2011; Shoss, Jiang & Probst, 2016; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009). Työssä itsessään tapahtuneiden muutosten lisäksi myös yhteiskunnassa on tapahtunut suuria muutoksia. Väestö vanhenee, elinikä nousee ja Suomessakin on nostettu esiin tarve pidentää työuria, jotta hyvinvointiyhteiskunnan palvelut voidaan turvata (Parjanne, 2004; Pitt-Catsouphe & McNamara, 2016). Tähän on pyritty sekä nostamalla eläkeikää (Kiss, De Meester & Braeckman, 2008) että tukemalla nuorten nopeaa siirtymistä koulutuksesta työelämään (Parjanne, 2004; Ronkainen, 2014), jolloin työpaikoilla voikin olla hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä. Suomalaisen tutkimusten mukaan eri-ikäisiin työntekijöihin kohdistuu erilaisia työhyvinvointiriskejä (Mäkinen ym., 2014): nuoremmilla esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittaminen aiheuttaa haasteita (Mauno, Ruokolainen & Kinnunen, 2013), ja erilaiset elämäntapahtumat (esim. perhevapailta työhön paluu) kuormittavat erityisesti naisia (Peltomäki-Vastamaa, Luoto, Rinne & Nygård, 2012). Jotta työssä kyettäisiin jatkamaan eläkeikään asti, on tärkeä ymmärtää kaikenikäisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Työhyvinvointia on keskitytty tarkastelemaan usein lähinnä työpahoinvoinnin näkökulmasta, jolloin tutkimuksen kohteena on ollut työuupumus. Toisaalta 2000-luvulla myös työssä koetun innostuksen tutkimus on lisääntynyt. Tutkimalla sekä työuupumusta että -innostusta yhdessä on mahdollista saada työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisempi kuva (Hakanen, 2009). Tästä huolimatta työuupumuksesta ja -innostuksesta eri ikävaiheissa tiedetään yllättävän vähän ja monissa tutkimuksissa ikää ei ole systemaattisesti raportoitu tai tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; James, McKechnie & Swanberg., 2011; Lindert, Müller-Nordhagen & Soares, 2009; Winwood, Winefield & Lushington, 2006). Joissakin tutkimuksissa nuorten on havaittu olevan vanhempia työntekijöitä uupuneempia (Brewer & Shapard, 2004; Lindert ym., 2009), kun taas esimerkiksi osassa suomalaisista tutkimuksista on saatu päinvastaisia tuloksia (Ahola ym., 2006). Osassa tutkimuksista uupumusasteinen väsymys on ollut yleisempää naisilla ja kyynisyys miehillä (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), ja uupumuksessa on myös havaittu maakohtaisia eroja (van Horn, 1997). Esimerkiksi kanadalaiset opettajat ovat raportoineet hollantilaisia opettajia enemmän uupumusasteista väsymystä ja kyynistymistä (van Horn, 1997).

Samanlaisia eroja on havaittu myös työinnostuksen suhteen. Opettajia koskeneessa tutkimuksessa nuorten työntekijöiden on havaittu olevan innostuneimpia työstään (Guglielmi, Bruni, Simbula, Fraccaroli ja Depolo, 2016), kun taas toisissa tutkimuksissa työssä koettu innostus on ollut yleisempää vanhemmilla työntekijöillä (Simpson, 2009; James ym., 2011). Osassa tutkimuksista on saatu viitteitä siitä, että naiset kokisivat miehiä enemmän innostusta työssään (James ym., 2011; Pitt-Catsouphes & Matz-Costa, 2008). Toisaalta joidenkin tutkimusten mukaan miehet ovat Suomessa naisia innostuneempia työstään, mutta nämä erot ovat olleet niin pieniä, ettei niitä ole voitu pitää merkityksellisinä (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Koska tutkimuksissa ei ole voitu yksiselitteisesti osoittaa iän ja sukupuolen yhteyttä työhyvinvointiin, tämän tutkielman yhtenä tavoitteena onkin tarkastella mahdollisia eroja ja samankaltaisuuksia eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien työntekijöiden työuupumuksessa ja -innostuksessa.

Palautuminen on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, jonka on havaittu lisäävän työssä koettua innostusta ja vähentävän työuupumusta (Siltaloppi ym., 2009). Suuri osa palautumisesta ajoittuu työntekijöiden vapaa-aikaan (Pennonen, 2011), mutta aina vapaa-aikaa ei ole mahdollista viettää halutulla tavalla (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Eri-ikäisillä työntekijöillä voi olla hyvin erilaiset elämäntilanteet: siinä missä yksi elää vilkasta pikkulapsivaihetta, toisella saattaa olla iäkkäät vanhemmat huollettavanaan. Joku toinen taas saattaa elää näiden kahden vaiheen ristipaineessa. Tällöin vapaa-aikaan liittyvät vastuut voivat rajoittaa vapaa-ajanviettoa ja ne voivat sitä kautta heijastua myös työstä palautumiseen. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että miesten on helpompi palautua työstä kuin naisten (Eek, Karlson, Garde, Hansen & Ørbæk, 2012; Kinnunen & Feldt, 2009). Tämän tutkielman yhtenä tavoitteena on selvittää, onko eri-ikäisten työntekijöiden ja miesten ja naisten palautumisessa eroja ja miten nämä erot mahdollisesti heijastuvat työhyvinvointiin.

Hoivavelvoitteiden vaikutusta hyvinvointiin on tutkittu melko paljon Pohjois-Amerikassa (Hansen & Slagsvold, 2015), mutta vähemmän pohjoismaisessa kontekstissa. Työssäkäyvät omaiset antavat Suomessakin merkittävän panoksensa läheistensä hoitamiseen. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan 22 % työssäkäyvistä 45-63-vuotiaista auttaa läheisiään (Kauppinen & Jolanki, 2012), ja useampi kuin joka viides työssäkäyvistä 45-54-vuotisista auttaa läheisiään vähintään 10 tuntia kuukaudessa (Sutela & Lehto, 2014). Yhteiskunnan palvelurakenteiden muuttuessa on odotettavissa, että tämä kehityssuunta jatkuu tulevaisuudessakin ja työntekijöiden on kyettävä yhdistämään palkkatyö ja erilaiset hoivavelvoitteet (Evandrou & Glaser, 2004; Hansen & Slagsvold, 2015). Siten tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös vapaa-ajan hoivavelvoitteiden vaikutusta työuupumukseen ja työssä koettuun innostukseen.

1.2 Teoreettinen viitekehys, keskeiset käsitteet ja aikaisempi tutkimus

1.2.1 Työn vaatimukset ja voimavarat -malli

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallissa (engl. *Job Demands-Resources (JD-R) model*) työn ominaisuudet jaotellaan joko vaatimuksiin eli kuormitustekijöihin tai voimavara- eli suojaaviin tekijöihin (Ahola & Virtanen, 2012; Mäkiniemi ym., 2014). *Työn voimavaroilla* tarkoitetaan fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työtavoitteita ja vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyvää fysiologista ja psykologista kuormitusta (Bakker & Demerouti, 2007). Työn voimavarat myös tukevat työntekijän henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Bakker & Demerouti, 2007). *Työn vaatimukset* puolestaan koostuvat työhön liittyvistä fyysisistä, psykologisista, sosiaalisista ja organisaatioon liittyvistä tekijöistä, jotka vaativat fyysistä tai psykologista panostusta ja osaamista ja sitä kautta kuluttavat voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2007). Mikäli työn vaatimukset ovat liian suuret, työntekijän psyykkiset voimavarat ehtyvät ja tämä voi näkyä erilaisina terveysvaikutuksina, esimerkiksi työuupumuksena. Työn voimavarat taas motivoivat työhön ja auttavat selviytymään työn vaatimuksista (Ahola & Virtanen, 2012). Työn voimavarat ovat yhteydessä työssä koettuun innostukseen ja myös vähentävät työn vaatimusten haitallisia terveysvaikutuksia (Ahola & Virtanen, 2012).

Työhyvinvointitutkimuksen näkökulmaa tulisi entisestään laajentaa niin, että saataisiin tietoa myös työkontekstin ulkopuolisista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Hakanen & Bakker, 2016). Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että esimerkiksi perhe-elämän vaatimukset ovat yhteydessä uupumukseen (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Erityisesti emotionaaliset perhe-elämän vaatimukset ovat yhteydessä sekä miesten että naisten uupumusasteiseen väsymykseen ja miesten kyynisyyteen, sekä naisten tarmokkuuteen ja omistautumiseen työssä (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005). Joissakin tutkimuksissa perhe-elämän vaatimukset ja voimavarat eivät ole olleet yhteydessä työhyvinvointiin (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008), mutta voimavarojen vähentyessä työuupumus saattaa heijastua kodin ihmissuhteisiin ja kodinhoitoon (Hakanen, 2004). Yhteiskunnalliset erot saattavat osaltaan selittää erilaisia tutkimustuloksia, sillä esimerkiksi pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta tarjoaa monia palveluita, jotka helpottavat perhe-elämän ja palkkatyön yhdistämistä (Daatland, Veenstra & Lima, 2010).

1.2.2 Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria

Voimavarojen säilyttämisteorian (engl. *Conservation of Resources (COR) theory*) mukaan ihmiset pyrkivät säilyttämään, suojelemaan ja lisäämään käytössään olevia voimavaroja (Hobfoll, 1989). Voimavarat voivat koostua konkreettisista asioista (esim. talo), olosuhteista (esim. toimiva parisuhde, vanhemmuus), henkilökohtaisista ominaisuuksista (esim. pystyvyyden tunne) tai energiasta (esim. aika, raha) (Ahola & Lindholm, 2012; Hobfoll, 1989; Huffman, Culbertson, Henning & Goh, 2013). Stressiä syntyy tilanteissa, joissa ihminen joko kokee voimavarojen menettämisen uhkaa tai todella menettää voimavarojaan sekä silloin, kun voimavarojen hankkimiseen panostetaan ilman toivottua tulosta (Hobfoll, 1989). Voimavarojen hankkiminen, säilyttäminen ja voimavarojen menetyksistä toipuminen kuluttavat niitä lisää (Ahola & Lindholm, 2012): resurssien menetys voi siis johtaa uusin menetyksiin, ns. negatiivisiin kehiin (engl. *loss spirals*). Toisaalta myös positiiviset kumulatiiviset kehät (engl. *gain spirals*) ovat mahdollisia: mitä enemmän ihmisellä on voimavaroja, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on sekä hankkia uusia voimavaroja että välttyä niiden menetyksiltä (Ahola & Lindholm, 2012).

Voimavarojen säilyttämisteoria yhdistää sekä työ- että vapaa-ajan kontekstit. Stressiä voi syntyä esimerkiksi tilanteissa, joissa voimavaroja menetetään, kun pyritään vastaamaan sekä työn että vapaa-ajan (esimerkiksi perhe-elämän) vaatimuksiin, ja jos voimavarat eivät uudistu, seurauksena saattaa olla jopa loppuun palaminen (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland, 2008). Korkea palautumisen tarve lisää ajan kuluessa kotoa työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja vastaavasti tämä ristiriita lisää palautumisen tarvetta (Demerouti, Taris & Bakker, 2007). Tämä prosessi on yhteneväinen Hobfollin (1989) kuvaamien negatiivisten kehien kanssa.

1.2.3 Työuupumus

Maslachin ja Jacksonin määritelmän mukaan työuupumus on oireyhtymä, jota kuvaavat uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen (Ahola ym., 2006; Kinnunen & Häätinen, 2008; Lindert ym.; 2009; Maslach, 1993). *Uupumusasteisella väsymyksellä* tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijän energiavarat ehtyvät työn vaatimusten seurauksena ja työntekijä kokee voimakasta väsymystä (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman & Feldt, 2011). Normaalissa, lyhytaikaisessa stressitilassa ihminen kykenee ponnistelemaan tilanteen ratkaisemiseksi, kun taas uupumusasteisessa väsymyksessä voimavarat ehtyvät niin, ettei työntekijälle enää jää voimavaroja stressitilanteesta selviämiseen (Toppinen-Tanner & Lindholm,

2012). Uupumusasteisesta väsymyksestä ei yleensä palauduta normaalilla, lyhytaikaisella levolla vaan siitä toipuminen vie pidemmän ajan (Pines, 1993). *Kyynistymisellä* puolestaan tarkoitetaan sitä, että työntekijän asenteet työtä kohtaan muuttuvat välinpitämättömiksi eikä työtä enää nähdä merkityksellisenä (Salmela-Aro ym., 2011). Kyynistymistä on pidetty psyykkisenä puolustusmekanismina tilanteissa, joissa työ on hyvin kuormittavaa (Toppinen-Tanner & Lindholm, 2012). *Ammatillisen itsetunnon heikentyessä* työntekijän käsitykset omasta osaamisestaan ja aikaansaavuudestaan laskevat, ja työntekijä kokee, ettei enää suoriudu työstään yhtä hyvin kuin aikaisemmin (Kinnunen & Häätinen, 2008; Salmela-Aro ym., 2011; Toppinen-Tanner & Lindholm, 2012). Tällaista riittämättömyyden tunnetta on pidetty uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistymisen seurauksena (Toppinen-Tanner & Lindholm, 2012). Heikentynyt työstä suoriutuminen, sairauspoissaolot, työpaikanvaihtoaikeet, päihteidenkäyttö, ahdistuneisuus ja masennus ovat yhteydessä työuupumukseen (Randall, 2007). Masennusta kuitenkin ilmenee kaikilla elämänalueilla, kun taas työuupumus liittyy ensisijaisesti työhön (Kinnunen & Häätinen, 2008). Perhe saattaa toimia työuupumukselta suojaavana tekijänä (Innstrand ym., 2008).

Iän ja työuupumuksen yhteyksiä koskevat tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia (Winwood ym., 2006; Lindert ym., 2009). Osassa tutkimuksista on havaittu, että nuoremmat työntekijät kärsivät työuupumuksesta vanhempia enemmän (Brewer & Shapard, 2004; Randall, 2007). Esimerkiksi papiston työuupumusta käsittelevässä tutkimuksessa havaittiin, että mitä nuoremmista työntekijöistä oli kyse, sitä todennäköisemmin he olivat uupuneita. Näin oli siinäkin tapauksessa, että työkokemuksen vaikutus oli huomioitu (Randall, 2007). Toisissa tutkimuksissa taas on havaittu, että uupumus alkaa lisääntyä iän myötä (Ahola ym., 2006). On myös tutkimustuloksia, joissa miehillä ikä on ollut positiivisesti yhteydessä uupumukseen 35-49 -vuotiailla (mutta ei tätä nuoremmilla eikä vanhemmilla), kun taas naisilla iän yhteys uupumukseen on ollut negatiivinen 18-34 -vuotiailla ja positiivinen 50-64 -vuotiailla (Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lönnqvist, 2008). Toisaalta ruotsalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että naiset kokivat miehiä enemmän työuupumusta erityisesti 35-44 -vuotiaiden ikäryhmässä, ja yleisesti ottaen työuupumus väheni iän myötä sekä miehillä että naisilla (Nordlund ym., 2010).

1.2.4 Työssä koettu innostus

Kiinnostus positiivista psykologiaa kohtaan on kasvanut 2000-luvulla, ja sen myötä myös työssä koettua innostusta on alettu tutkia yhä enemmän (Schaufeli & Bakker, 2010; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2008; Hakanen, 2009). Maslachin ja Leiterin määritelmän mukaan työssä koettua

innostusta kuvaavat kolme työuupumuksen ulottuvuuksille vastakkaista piirrettä: energisyys (engl. energy; vrt. uupumus), sitoutuneisuus (engl. involvement; vrt. kyynisyys) ja pystyvyys (engl. efficacy; vrt. ammatillisen itsetunnon heikentyminen) (Schaufeli & Bakker, 2010; Mäkikangas ym., 2008). Schaufeli ja kumppanit sen sijaan pitävät työssä koettua innostusta *itsenäisenä* ilmiönä, joka on negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen (Bakker ym., 2005). On esimerkiksi mahdollista, että vaikka työntekijällä ei olisi työuupumusoireita, ei hän välttämättä koe voimakasta innostustakaan, ja toisaalta vähäisestä innostuksesta ei välttämättä seuraa vakavaa työuupumusta (Hakanen, 2009). Tutkimuksissa on myös havaittu, että on mahdollista olla samanaikaisesti sekä uupunut että innostunut (Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Tolvanen, 2012; Tuominen-Soini & Salmela-Aro, 2014). Schaufelin ja kumppaneiden määritelmän mukaan työssä koettu innostus koostuu kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat *tarmokkuus* (engl. vigor), *omistautuminen* (engl. dedication) ja työhön *uppoutuminen* (engl. absorption) (Schaufeli & Bakker, 2010; Mäkikangas ym., 2008). Tarmokkuudella tarkoitetaan olotilaa, jossa työntekijällä on paljon energiaa ja voimavaroja käytössään sekä halu panostaa työhön - myös silloin kun työssä kohdataan vastoinkäymisiä (Schaufeli & Bakker, 2010). Omistautumisella puolestaan tarkoitetaan sitä, että työ koetaan innostavaksi ja merkitykselliseksi; työ antaa haasteita ja siitä voidaan tuntea ylpeyttä (Schaufeli & Bakker, 2010; Mäkikangas ym., 2008). Uppoutumisella taas tarkoitetaan kokemusta, jossa työhön keskitytään voimakkaasti, työstä nautitaan ja siitä voi olla hankala irrottautua (Schaufeli & Bakker, 2010; Mäkikangas ym., 2008). Uppoutumisen kokemus on samantyyppinen kuin ns. virtauskokemus (engl. flow), mutta eroaa siitä kuitenkin ajalliselta kestoaltaan: virtauskokemus on lyhytaikainen, kun taas uppoutumisen ja työssä koetun innostuksen ajatellaan olevan pysyvämpiä tiloja (Mäkikangas ym., 2008). Innostunut työntekijä saa työstään nautintoa, ja tässä mielessä työssä koettu innostus eroaa myös työholismista, jossa työnteko koetaan pakonomaisena ja työhön saatetaan panostaa jopa niin paljon, että laiminlyödään esimerkiksi perhevelvoitteita (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010).

Aikaisemmassa tutkimuksessa on selvitetty erilaisten uupumus-innostusprofiilien esiintyvyyttä. Esimerkiksi työuran alkuvaiheessa olevia johtajia tutkittaessa löydettiin neljä erilaista profiilia, jotka kuvasivat uupumuksen, tarmokkuuden, kyynisyyden ja omistautumisen pysyviä, nousevia ja laskevia kehityspolkuja (Mäkikangas ym., 2012). Nuorista johtajista suurin osa raportoi korkeaa tarmokkuutta ja omistautumista, ja tavallisesti nämä työinnostuksen ulottuvuudet myös lisääntyivät ajan kuluessa (Mäkikangas ym., 2012). Tutkituista johtajista kolmannes kuului samanaikaisesti matalan uupumuksen ja korkean tarmokkuuden ryhmään, mutta lähes yhtä yleistä oli kuulua samanaikaisesti kohtalaisen uupumuksen ja korkean tarmokkuuden ryhmään (Mäkikangas ym., 2012). Tutkimuksessa havaittiin myös, että uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden tasot ja kehityskulut olivat itsenäisiä: uupumus oli pysyvämpää, kun taas innostus usein nousi ajan kuluessa

(Mäkikangas ym., 2012). Sen sijaan kyynisyys ja omistautuminen olivat yhteydessä toisiinsa: jos kyynisyys lisääntyi ajan kuluessa, omistautuminen laski ja päinvastoin (Mäkikangas ym., 2012).

Tutkimuksissa on havaittu, että työssä koettu innostus on yhteydessä vähäisiin työpaikanvaihtoihkeisiin (Shantz, Alfes & Latham, 2016) ja hyvään työsuoriutumiseen (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Näiden työnantajien kannalta myönteisten vaikutusten lisäksi työssä koetun innostuksen on havaittu olevan yhteydessä myös työn ja muun elämän tasapainoon (Hakanen, 2009; James ym., 2011) ja työinnostuksella on myös terveydellisiä vaikutuksia: innostuksen on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä masennusoireiden esiintymiseen (Hakanen & Schaufeli, 2012; Upadaya, Vartiainen & Salmela-Aro, 2016). Myös palautuminen ennustaa työssä koettua innostusta, ja työssä koettu innostus puolestaan edesauttaa jaksamista työpäivän aikana (Sonntag, Mojza, Demerouti & Bakker, 2012).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on löydetty positiivinen, joskin usein melko heikko, yhteys iän ja työssä koetun innostuksen välillä (Hakanen, 2009; James ym., 2011; Schaufeli ym., 2006; Simpson, 2009). Utrecht Work Engagement Scale -mittarin suomalaisessa validointitutkimuksessa havaittiin, että UWES-9 -kyselyllä mitattuna vanhemmat työntekijät kokivat nuoria enemmän kaikkia työinnostuksen ulottuvuuksia. Muissakin tutkimuksissa on samansuuntaisesti havaittu, että alle 24-vuotiaat työntekijät ovat vähiten innostuneita työstään, kun taas 25-39-vuotiaiden innostus on korkeampaa kuin nuoremmassa ikäryhmässä, mutta matalampaa kuin 40-54 -vuotiaiden ryhmässä (James ym., 2011). Toisaalta osassa tutkimuksista nuorten työntekijöiden on havaittu olevan innostuneimpia työstään (Guglielmi ym., 2016). Aikaisemmassa tutkimuksessa on myös saatu viitteitä siitä, että työinnostusta ennustavat tekijät eivät juurikaan eroa ikäryhmittäin: kaikissa ikäryhmissä esimiehen tuki, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen, tunnustuksen antaminen ja joustavuus työajoissa ennustavat innostusta työssä (James ym., 2011).

1.2.5 Työstä palautuminen

Työstä palautumisella tarkoitetaan prosessia, jossa työntekijän voimavarat palautuvat työpäivän aikana koetuista rasituksista (Siltaloppi ym., 2009). Palautumisen aikana stressitaso laskee kuormitusta edeltävälle tasolle (Mejmanin & Mulder, 1998), mieliala paranee ja myös keho toipuu fyysisistä rasituksista (Sonntag & Fritz, 2007). Palautuminen on tärkeää, sillä riittämätön palautuminen on yhteydessä työuupumukseen ja terveysongelmiin (Siltaloppi ym., 2009). Vastaavasti palautumisen tarvetta on pidetty työpäivän rasitusten aiheuttamana ohimenevänä ja lyhytaikaisena kuormitustilana, jossa ihminen on väsynyt, haluaa vetäytyä lepäämään, eikä halua

ottaa vastaan uusia vaatimuksia (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag, 2011). Toistuessaan kokemus palautumisen tarpeesta voi aiheuttaa vakaviakin haitallisia seurauksia kuten terveysongelmia, tai voi syntyä noidankehä, jossa riittämättömästi palautuneena joudutaan panostamaan työstä suoriutumiseen entistä enemmän ja palautumisen tarve näin myös entisestään kasvaa (Bos, Donders, Schouteten & van der Gulden, 2013; Mohren, Jansen & Kant, 2010).

Palautumisen mekanismeina pidetään psykologista työstä irrottautumista, rentoutumista, taidonhallintaa sekä vapaa-ajan hallintaa (Sonnentag & Fritz, 2007). *Psykologinen työstä irrottautuminen* edellyttää, että vapaa-ajalla ei hoideta työasioita, vaan siirretään työhön liittyvät ajatukset pois mielestä (Siltaloppi ym., 2009, Sonnentag & Fritz, 2007). Psykologisen työstä irrottautumisen on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Sonnentag & Fritz, 2007). *Rentoutumisella* puolestaan viitataan matalan aktiiviatason tilaan, johon liittyy myönteisiä tunteuksia (Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Rentoutumisen kokemuksia voidaan saada esimerkiksi käymällä rauhallisella kävelyllä luonnossa. Rentoutumisen avulla saavutettava myönteinen mieliala auttaa palautumaan työrasituksen aiheuttamista negatiivisista tunteista, jolloin myös keho palaa stressiä edeltävälle aktiiviatasolle (Sonnentag & Fritz, 2007). *Taidonhallinnalla* viitataan vapaa-ajan aktiviteetteihin, joiden avulla voidaan oppia uusia taitoja (esimerkiksi kieliä) ja saada osaamisen ja pystyvyyden kokemuksia. Taidonhallinnankin on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä mm. uupumusasteiseen väsymykseen (Sonnentag & Fritz, 2007). *Vapaa-ajan hallinnalla* taas viitataan siihen, missä määrin yksilö voi itse valita, miten käyttää vapaa-aikansa: millaisiin aktiviteetteihin hän haluaa osallistua, milloin ja kuinka paljon. Hallinnantunne antaa pystyvyyden ja osaamisen kokemuksia, ja vapaa-ajan hallinnan on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä mm. uupumusasteiseen väsymykseen (Sonnentag & Fritz, 2007). Hallinnan kokemukset ovat tärkeitä, sillä aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että sekä miehet että naiset, jotka tunsivat, etteivät kyenneet hallitsemaan perhe-elämäänsä, kokivat enemmän masennusta verrattuna niihin, jotka olivat hyviä hallitsemaan vapaa-aikaansa (Griffin, Fuhrer, Stanfeld & Marmot, 2002).

Iän yhteyksistä palautumiseen tiedetään edelleen melko vähän ja tulokset ovat olleet osin ristiriitaisia (Bos ym., 2013). Osassa tutkimuksista ei ole havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä iän ja palautumisen tarpeen välillä (Bos ym., 2013), kun taas toisissa tutkimuksissa on havaittu palautumisen tarpeen olevan suurinta alle 25-vuotiailla, mutta laskevan sitten aina 34-vuotiaaksi asti (Kiss ym., 2008). Osassa tutkimuksista on havaittu palautumisen tarpeen alkavan jälleen nousta 34-vuotiaasta aina noin 54-vuotiaaksi asti, ja sitten taas laskevan (Kiss ym., 2008; Mohren ym., 2010). Huomionarvoista on, että osassa tutkimuksista on havaittu 36-45 -vuotiailla eniten työn ja perheen välistä ristiriitaa (Mohren ym. 2010), ja kotona asuvien lasten määrällä onkin tutkimusten mukaan

vaikutusta palautumiseen: jos kotona asuu kaksi tai useampia lapsia, vapaa-ajan hallinta ja rentoutuminen on vähäisempää (Kinnunen & Feldt, 2009). Kun palautumisen mekanismeja on tutkittu ikäryhmittäin, on havaittu psykologisen työstä irrottautumisen vaikeutuvan iän myötä: yli 50-vuotiailla on suurempi riski kuulua heikosti työstä irrottautuviin verrattuna alle 30-vuotiaisiin (Kinnunen & Feldt, 2009). Vastaavasti 30-39-vuotiailla ja 50-54-vuotiailla rentoutuminen ja vapaa-ajan hallinta on yleensä heikompaa kuin alle 30-vuotiailla, mutta toisaalta alle 40-vuotiailla taidonhallinta on heikompaa kuin yli 55-vuotiailla (Kinnunen & Feldt, 2009). Naiset raportoivat miehiä useammin vähäisempää työstä palautumista: naisista esimerkiksi 16.5 % saa liian vähän unta, kun vastaava luku miehillä on 9.8 %, ja 13.7% naisista tarvitsee yli kolme päivää palautuakseen työviikon rasituksista, kun vastaava luku miehillä on 11.2 % (Eek ym., 2012).

1.2.6 Elämäntavan motivaatiomalli ja hoivavelvoitteet

Ihmisiin kohdistuu eri ikävaiheissa erilaisia normatiivisia odotuksia, joita kutsutaan kehitystehtäviksi (Havighurst, 1948; Nurmi ym., 2008). Kehitystehtävät muuttuvat iän myötä ja niiden onnistunut saavuttaminen lisää hyvinvointia ja vaikuttaa myönteisesti yksilön myöhempään kehitykseen (Nurmi ym., 2008, Salmela-Aro, 2009). Kehitystehtävät myös osaltaan määrittävät sitä, millaiset tavoitteet missäkin ikävaiheessa koetaan tärkeiksi (Hurrelmann & Quenzel, 2015). Henkilökohtaiset tavoitteet, jotka ovat yhteneväisiä ikään liittyvien kehitystehtävien kanssa, ohjaavat yksilön elämää ja lisäävät sitä kautta myös hyvinvointia (Salmela-Aro, 2009). Varhaisaikuisuudessa (noin ikävuosina 18-30) tavoitteet liittyvät tyypillisesti koulutukseen, työelämään siirtymiseen, perheeseen ja vapaa-aikaan (Salmela-Aro, 2009; Shane & Heckhausen, 2016). Varhaisaikaisuuteen liittyvien kehitystehtävien saavuttaminen on nyky-yhteiskunnassa kuitenkin aiempaa epävarmempaa: vakituisten työsuhteiden määrä on vähentynyt, ajoittaiset työttömyysjaksot ovat tavallisia ja myös parisuhteisiin vakiinnutaan ja perheitä perustetaan aiempaa myöhemmin (Hurrelmann & Quenzel, 2015). Suomessakin ensisynnyttäjien keski-ikä on jo yli 28 vuotta, ja vuonna 2015 uudelleensynnyttäjäistä yli 25 prosenttia oli yli 35-vuotiaita (SVT, Perinataalitalasto; verkkojulkaisu; viitattu: 23.1.2017). Näin myös esimerkiksi pikkulapsivaihe ulottuu myöhempään ikävaiheeseen kuin aiemmin. Tutkimuksissa on havaittu, että pienten lasten vanhemmat ovat sitoutuneita työhönsä, mutta kokevat samanaikaisesti haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa (Skinner, Elton, Auer & Pocock, 2014). Joidenkin tutkimusten mukaan eniten ristiriitaa työn ja perheen välillä koetaan 25-49 -vuotiaiden ikäryhmässä, jolloin työssä koitetaan vakiinnuttaa omaa asemaa ja lapset ovat vielä melko pieniä ja vaativat paljon hoivaa (Huffmann ym., 2013). Keski-iakuisuuden tavoitteet liittyvät usein omiin lapsiin ja

työelämään, mutta myös omaisuuteen ja matkustamiseen (Salmela-Aro, 2009). Työuran keskivaiheilla ollaan usein urasuuntautuneita, vaikka tässä elämänvaiheessa myös ikääntyvät vanhemmat saattavat alkaa tarvita hoivaa, ja omat teini-ikäiset lapset vaativat huomiota (Skinner ym., 2014). Vanhemmiten terveyteen ja läheisiin ihmissuhteisiin liittyvät tavoitteet korostuvat (Salmela-Aro, 2009). Monet tulevat isovanhemmiksi ollessaan noin 50-vuotiaita, ja tällöin on tavallista esimerkiksi hoitaa omia lastenlapsiaan (Bee & Boyd, 2003). Joskus vanhimmilla työntekijöillä on myös toiveita vähentää työtunteja, jotta ikääntyneiden läheisten hoitoon jäisi enemmän aikaa (Skinner ym., 2014).

Vaikka vanhimmilla työntekijöillä saattaa olla toiveita vähentää työtuntejaan, tutkimuksissa on havaittu, että työssäkäyvät hoivavelvolliset henkilöt voivat henkisesti paremmin kuin ne, jotka eivät käy töissä (Coughlin, 2010). Kotiin sijoittuvat hoivavelvoitteet heikentävät erityisesti naisten hyvinvointia, jos he eivät käy työssä tai työskentelevät vain osa-aikaisesti (Hansen & Slagsvold, 2015). Naisilla on miehiä enemmän hoivavelvoitteita (Carmichael & Ercolani, 2016) ja naiset myös tyypillisemmin hoitavat samanaikaisesti sekä omia lapsiaan että ikääntyneitä vanhempiaan (Riley & Bowen, 2005), jolloin hoivavelvoitteiden haitalliset vaikutukset ovat suurimmat (Barrah, Shultz, Baltes & Stoltz, 2004). Tällaisilla työntekijöillä voi olla suuria haasteita löytää voimavaroja vastata samanaikaisesti työn ja hoivavelvoitteiden vaatimukseen (Riley & Bowen, 2005). Tutkimuksissa on havaittu, että hoivavelvollisilla on enemmän stressiä, masennusta ja heidän hyvinvointinsa ja fyysinen terveytensä on heikompaa kuin niillä, joilla hoivavelvoitteita ei ole (Pinquart & Sörensen, 2003). Lisäksi hoivavelvoitteiden aiheuttaman kuormituksen on havaittu vähentävän työssä koettua innostusta (Zacher & Winter, 2011). Hoivavelvoitteet voivat heijastua työhön poissaoloina, alentuneena tuottavuutena, menetettyinä uramahdollisuuksina, palkattomina vapaina, varhaisena eläkkeelle siirtymisenä sekä myös yksilön elinkaaren aikana alentuneina tuloina (Edlund, 2007; Kauppinen & Silfver-Kuhlampi, 2015).

Eri ikävaiheisiin liittyvien tavoitteiden saavuttamista voidaan tarkastella elämäkulun motivaatiomallin näkökulmasta (Salmela-Aro, 2009; Tynkkynen, 2013). Mallissa tavoitteiden saavuttamiseen liittyy neljä prosessia, jotka ovat suuntaaminen, suunnistaminen, säätely ja sopeuttaminen (Salmela-Aro, 2009). Yhteiskunnalliset rakenteet, kulttuuriset odotukset ja erilaiset kehitystehtävät *suuntaavat* tavoitteisiin liittyviä mahdollisuuksia ja rajoituksia (Salmela-Aro, 2008; Salmela-Aro, 2009). Esimerkiksi Pohjoismaissa on tarjolla erilaisia yhteiskunnan tarjoamia hoivapalveluita (Hansen & Slagsvold, 2015), jotka voivat osaltaan vaikuttaa mahdollisuuksiin yhdistää palkkatyö ja hoivavelvoitteet. Ihmiset myös tekevät elämässään aktiivisesti valintoja ja *suunnistavat* kohti tavoitteitaan oman motivaationsa ja tarjolla olevien mahdollisuuksien asettamissa rajoissa (Salmela-Aro, 2009). Työntekijät saattavat esimerkiksi pohtia, kuinka paljon haluavat ja

pystyvät panostamaan läheisistään huolehtimiseen. Usein omaan elämään liittyviä valintoja myös *säädellään* sosiaalisessa kontekstissa: valintoihin vaikuttavat esimerkiksi ystävät, vanhemmat tai muut omaan elämänpiiriin kuuluvat ihmiset (Salmela-Aro, 2008; Salmela-Aro, 2009). Aina tavoitteisiin ei päästä, ja tällöin on tärkeää *sopeuttaa* tavoitteita tilannetta vastaavaksi. Joskus tavoitteita joudutaan muuttamaan tai niistä joudutaan luopumaan kokoaan (Salmela-Aro, 2008; Salmela-Aro, 2009). Voi esimerkiksi käydä niin, että palkkatyön ja hoivavelvoitteiden yhdistäminen koetaan liian kuormittavaksi, ja päätetään luopua toisesta. Tutkimuksissa on havaittu, että onnistunut tavoitteiden sopeuttaminen on hyvinvoinnin kannalta tärkeää: jos saavuttamattomissa olevista tavoitteista pidetään sitkeästi kiinni, seurauksena saattaa olla psyykkistä pahoinvointia, esimerkiksi masennusta (Salmela-Aro, 2009).

1.3 Tutkimuksen tavoitteet

Edellä kuvattuun teoriaan ja aiempaan tutkimukseen nojaten, tämän tutkielman on tarkoitus vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Eroavatko eri-ikäiset (alle 35-vuotiaat, 35-49 -vuotiaat ja 50-vuotiaat ja sitä vanhemmat) ja eri sukupuolta olevat työntekijät toisistaan työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen?

Tutkielmassa oletetaan, että uupumus on suurinta alle 35-vuotiailla ja matalinta yli 50-vuotiailla (Nordlund ym, 2010; Randall, 2007; *Hypoteesi 1a*). Lisäksi oletetaan, että työinnostus on heikointa alle 35-vuotiailla ja voimakkainta yli 50-vuotiailla (Hakanen, 2009; James ym., 2011; Schaufeli ym. 2006; Simpson, 2009; *Hypoteesi 1b*). Koska aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että palautumisen tarve alkaa kasvaa 35 ikävuodesta alkaen ja tähän samaan vaiheeseen ajoittuu myös eniten työn ja perheen välistä ristiriitaa, tutkielmassa oletetaan palautumisen olevan heikointa 35-49 -vuotiailla työntekijöillä (Kiss ym., 2008; Mohren ym., 2010), *Hypoteesi 1c*). Aikaisemmassa tutkimuksessa naisten palautumisen on todettu olevan miesten palautumista heikompaa, joten tutkielmassa oletetaan palautumisen olevan matalampaa naisilla (Carmichael & Ercolani, 2016; Eek ym., 2012; *Hypoteesi 1d*).

- 2) Miten hoivavelvoitteet, taloudellinen tilanne ja palautuminen ovat yhteydessä työuupumukseen? Selittävätkö samat tekijät työuupumusta eri-ikäisillä ja eri sukupuolta olevilla työntekijöillä?

Tutkielmassa oletetaan palautumisen olevan negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen (Siltaloppi ym., 2009; *Hypoteesi 2a*). Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että niillä, joilla on enemmän hoivavelvoitteita, on myös enemmän stressiä ja vähemmän voimavaroja vastata samanaikaisesti työn ja hoivavelvoitteiden vaatimukseen (Pinquart & Sörensen, 2003; Riley & Bowen, 2005). Siten tutkielmassa oletetaan, että mitä kuormittavampina vapaa-ajan hoivavelvoitteet koetaan, sitä suurempaa on myös työuupumus (*Hypoteesi 2b*). Aikaisemman tutkimuksen mukaisesti tutkielmassa myös oletetaan, että hoivavelvoitteet lisäävät erityisesti naisten ja 35-49 -vuotiaiden työuupumusta (Carmichael & Ercolani, 2016; Nordlund ym., 2010; Sutela & Lehto, 2014; *Hypoteesi 2c*).

- 3) Miten hoivavelvoitteet, taloudellinen tilanne ja palautuminen ovat yhteydessä työssä koettuun innostukseen? Selittävätkö samat tekijät työssä koettua innostusta eri-ikäisillä ja eri sukupuolta olevilla työntekijöillä?

Tutkielmassa oletetaan palautumisen olevan positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen (Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag ym., 2012; *Hypoteesi 3a*). Lisäksi oletetaan, että mitä kuormittavampina vapaa-ajan hoivavelvoitteet koetaan, sitä matalampaa on työssä koettu innostus (Zacher & Winter, 2011; *Hypoteesi 3b*). Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu ikäryhmien ja sukupuolten välillä eroja hoivavelvoitteiden yleisyydessä, ja tässä tutkielmassa oletetaan hoivavelvoitteiden heikentävän erityisesti 35-49 -vuotiaiden ja naisten työssä koettua innostusta (Carmichael & Ercolani, 2016; James ym., 2011; Nordlund ym., 2010; Pitt-Catsouphes & Matz-Costa, 2008; Riley & Bowen, 2005; *Hypoteesi 3c*).

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Aineisto ja tutkittavat

Tämän tutkielman aineisto kerättiin vuosina 2011 (mittausajankohta 1) ja 2012 (mittausajankohta 2) kyselytutkimuksella yksityisen työterveyspalvelun kautta, mutta tutkielmassa käytettiin tietoja vain ensimmäiseltä mittauskerralta, sillä mittauskertojen väli oli melko lyhyt. Tutkimukseen valituista yrityksistä yksi oli monikansallinen verkkopalveluiden tarjoaja, toinen tarjosi julkishallinnon palveluita ja kolmas toimi kemianteollisuudessa. Tutkimukseen osallistui 1415 työntekijää, joista 586 (41.4%) oli miehiä ja 829 (58.6%) oli naisia. Vastanneiden ikä vaihteli välillä 20-64 vuotta ja keski-

ikä oli 44.6 vuotta (kh = 10.2 vuotta). Alle 35-vuotiaita oli 269 (19%), 35-39- vuotiaita oli 638 (45%) ja 50-vuotiaita ja sitä vanhempia oli 507 (36%). Yksi vastaaja ei ilmoittanut ikäänsä. Vastanneista 64.9 prosentilla oli lapsia, kun taas 35.1 % oli lapsettomia. Niistä, joilla lapsia oli, 27.3% raportoi, että yksikään heidän lapsistaan ei asunut kotona. Muilla kotona asui yksi tai useampia lapsia. Kodin ulkopuolisia huollettavia, esimerkiksi ikääntyneet vanhemmat, oli 737:llä vastaajalla. Vastanneiden koulutustausta jakautui niin, että ammattikoulun ilmoitti käyneensä 106 henkilöä, opistotutkinto oli 345:llä, ammattikorkeakoulun oli käynyt 218 vastaajaa, yliopisto tai korkeakoulututkinto oli 604:llä vastaajalla ja 31 oli suorittanut yliopistollisen jatkotutkinnon. Muilla vastaajilla ei ollut joko mitään koulutusta (n=83) tai he olivat käyneet esim. työllisyyskoulutuksen tai muun vähintään 4 kk kestäneen kurssin (n=38). Kaksitoista vastaajaa oli käynyt oppisopimuskoulutuksen. Vastaajien mediaaniansio oli 4000 – 4499 euroa kuukaudessa.

2.2 Tutkimuksen muuttujat ja mittarit

Työuupumus. Työuupumusta mitattiin Bergen Burnout Inventory-15 (BBI-15) -kyselyllä, jossa jokaista työuupumuksen ulottuvuutta kartoitetaan viidellä kysymyksellä (Salmela-Aro ym., 2011). Uupumuksen emotionaalista ulottuvuutta, uupumusasteista väsymystä, kartoitetaan esimerkiksi kysymyksellä ”*Tunnen hukkuvani työhön*”, uupumuksen kognitiivista ulottuvuutta, kynnisyyttä, esimerkiksi kysymyksellä ”*Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni*” ja uupumuksen käyttäytymisen tasolla näkyvää ulottuvuutta, ammatillisen itsetunnon heikentymistä, esimerkiksi kysymyksellä ”*Minulla on usein riittämättömyyden tunteita*”. Vastausvaihtoehdot ovat asteikolla 1-6, missä 1 = ”Täysin eri mieltä” ja 6 = ”Täysin samaa mieltä” (Salmela-Aro ym., 2011).

BBI-15 -kysely on validoitu laajoilla aineistoilla, myös suomalaisella aineistolla, ja sen on osoitettu mittaavaan sekä uupumuksen kolmea ulottuvuutta että kokonaisuupumusta luotettavasti (Näätänen, Aro, Matthiesen & Salmela-Aro, 2003; Salmela-Aro ym., 2011). Tässä tutkielmassa tarkasteltiin uupumusta nimenomaan kokonaisuupumuksena, sillä aineiston alustavissa tarkasteluissa ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja eri ikäryhmien välillä uupumuksen eri ulottuvuuksissa, ja näin ollen kokonaisuupumuksen tarkastelua pidettiin riittävänä. Kokonaisuupumusta kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfa oli .90.

Työssä koettu innostus. Työssä koettua innostusta mitattiin Schaufelin ja Bakkerin (2003) kehittämän UWES -mittarin lyhennetyllä, yhdeksän väittämää sisältävällä versiolla (UWES-9). Kysely mittaa työssä koetun innostuksen kolmea ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus (esim. ”*Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni*”), omistautuminen (esim. ”*Olen innostunut työstäni*”) ja

uppoutuminen (esim. ”*Olen täysin uppoutunut työhöni*”). Mittarissa jokaista ulottuvuutta kartoitetaan kolmella kysymyksellä seitsenportaisella asteikolla, jossa 0 = ”En koskaan” ja 6 = ”Päivittäin”.

Tässä tutkielmassa työssä koettua innostusta tarkasteltiin summamuuttujana, joka sisälsi kaikki työinnostuksen ulottuvuudet. Tähän päädyttiin siitä syystä, että validointitutkimuksissa on havaittu, että mittarin eri ulottuvuudet korreloivat hyvin voimakkaasti keskenään ja mittaavat pitkälti samaa asiaa (Hakanen, 2009). Kokonaisinnostuksen reliabiliteettia kuvaava Cronbachin alfa oli 0.95.

Palautuminen. Vapaa-ajalla tapahtuvaa työstä palautumista mitattiin suomenkielisellä versiolla Recovery Experience Questionnaire -lomakkeesta (Sonnentag & Fritz, 2007), joka sisältää kuusitoista palautumisen eri ulottuvuuksia koskevaa kysymystä. Psykologista työstä irrottautumista (esim. ”*En ajattele työntekoa ollenkaan*”), rentoutumista (esim. ”*Teen rentouttavia asioita*”), taidonhallintaa (esim. ”*Etsin älyllisiä haasteita*”) sekä vapaa-ajan hallintaa (esim. ”*Päätän omasta ajankäytöstäni*”) mitattiin kutakin neljällä kysymyksellä. Mittari on viisiportainen asteikolla 1-5, jossa 1=”Täysin eri mieltä” ja 5= ”Täysin samaa mieltä”. Kokonaispalautumisen Cronbachin alfa oli .90. Alaskalojen Cronbachin alfat olivat seuraavat: psykologinen työstä irrottautuminen .87, rentoutuminen .86, taidonhallinta .84 ja vapaa-ajan hallinta .91.

Ikä. Ikää tarkasteltiin tässä tutkielmassa kronologisena ikänä, ja tutkittavat jaettiin kolmeen ryhmään, jotka olivat alle 35-vuotiaat (varhaisaikuisuus), 35-49 -vuotiaat (keskiaikuisuus) sekä 50-vuotiaat ja sitä vanhemmat (myöhäisikäisyys).

Sukupuoli. Sukupuoli oli aineistossa koodattu niin, että 1= mies ja 2 = nainen, mutta koodaus muutettiin analyysijä varten muotoon 0=mies ja 1=nainen.

Tutkittavien kokemus omasta tai perheensä taloudellisesta tilanteesta. Taloudellista tilannetta kartoitettiin kysymyksellä: ”*Millaisena pidät omaa / perheesi nykyistä taloudellista tilannetta tulot ja velat huomioiden?*”. Vastausvaihtoehdot olivat 1=”Erittäin hyvä rahatilanne”, 2= ”Melko hyvä rahatilanne”, 3=” Melko kireä rahatilanne” ja 4=” Erittäin kireä rahatilanne”. Regressioanalyysissä asteikko käännettiin, jolloin korkeampi luku vastasi parempaa taloustilannetta.

Kokemus hoivavelvoitteiden kuormittavuudesta. Hoivavelvoitteiden kuormittavuutta kartoitettiin kysymyksellä ”*Jos sinulla on huollettavia (pieniä lapsia, iäkkäitä sukulaisia, muulla tavoin sinusta riippuvaisia läheisiä), kuinka kuormittavana koet tilanteen?*” Vastausvaihtoehdot olivat 10-portaisella asteikolla, jossa 1 = ”En lainkaan” ja 10 = ”Erittäin kuormittavana”.

2.3 Aineiston analysointi ja menetelmät

Aineiston analysoinnissa käytettiin SPSS:n versiota 24. Tutkimuskysymystä 1 tutkittiin kaksisuuntaisen monimuuttujaisen varianssianalyysin (MANOVA) avulla. Selitettävänä muuttujina olivat työuupumus, työssä koettu innostus ja palautumisen dimensiot, joita olivat psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallinta ja vapaa-ajan hallinta. Analyysissä ryhmittelevinä muuttujina olivat sukupuoli ja ikä. Kaikki selitettävät muuttujat korreloivat keskenään. Ryhmien väliset parittaisvertailut tehtiin Bonferroni-menetelmällä. Koska tilastollisia eroja löytyi niin sukupuolen kuin iänkin suhteen, tutkimuskysymyksiin kaksi ja kolme liittyvissä regressioanalyyseissä päätettiin tehdä lisäksi erilliset analyysit näille muuttujille.

Tutkimuskysymyksiä kaksi ja kolme tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Analyysit tehtiin erikseen työuupumukselle ja -innostukselle. Selittäviä muuttujia olivat ensimmäisellä askelmalla kokemus hoivavelvoitteiden kuormittavuudesta, toisella askelmalla kokemus omasta tai perheen taloudellisesta tilanteesta ja kolmannella askelmalla palautumisen mekanismit eli psykologinen työstä irrottautuminen, taidonhallinta, vapaa-ajan hallinta sekä rentoutuminen. Tämän jälkeen analyysit tehtiin erikseen eri ikäryhmille ja sukupuolille. Kaikissa regressioanalyyseissä jäännökset olivat normaalisti jakautuneita ja homoskedastisia. Analyyseissä suurin VIF-arvo oli 2.28 ja pienin toleranssi 0.44, joten multikollinearisuuttakaan ei pidetty liian suurena. Otokokoja pidettiin ryhmittäinkin tehdyissä analyyseissä riittävän suurina. Otokoon riittävyuden arvioinnissa käytettiin Metsämuurosen (2003) teoksessa kuvattua ohjetta, jonka mukaan otokooksi riittää $50 + 8$ kertaa selitettävien muuttujien määrä.

3. TULOKSET

3.1 Aineistoa kuvailevat tulokset

Aineiston alustavissa tarkasteluissa selvitettiin tutkielmassa käytettyjen muuttujien keskinäiset korrelaatiot sekä muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat. Nämä tulokset on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiokertoimet koko aineistossa (Pearson).

Koko aineistossa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Sukupuoli	-										
2 Ikä	0.14**	-									
3 Uupumus	0.03	0.03	-								
4 Innostus	0.04	0.07*	-0.55**	-							
5 Kokonaispalautuminen	-0.01	0.07*	-0.48**	0.26**	-						
6 Psykol. irrottautuminen	0.04	-0.004	-0.44**	0.07**	0.67**	-					
7 Taidonhallinta	-0.13**	0.08**	-0.29**	0.32**	0.69**	0.20**	-				
8 Rentoutuminen	0.03	0.07**	-0.35**	0.19**	0.83**	0.43**	0.45**	-			
9 Vapaa-ajanhallinta	0.01	0.07**	-0.35**	0.21**	0.81**	0.31**	0.46**	0.67**	-		
10 Hoivan kuormittavuus	0.11**	-0.17**	0.24**	-0.11**	-0.42**	-0.13**	-0.28**	-0.40**	-0.47**	-	
11 Taloudellinen tilanne	-0.06	0.11**	-0.13**	0.15**	0.08**	0.005	0.05*	0.12**	0.07**	-0.08*	-
Keskiarvo	1.59	44.6	2.62	3.49	3.47	3.22	3.25	3.72	3.68	4.19	2.96
Keskihajonta	0.49	10.22	0.86	1.21	0.64	0.94	0.82	0.79	0.89	2.71	0.68

* p<0.05; **p<0.01

3.2 Ikäryhmien ja sukupuolten erot työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, onko ikäryhmien ja sukupuolten välillä eroa työuupumuksessa, työssä koetussa innostuksessa ja palautumisen mekanismeissa. Tätä tutkimuskysymystä selvitettiin MANOVA:n avulla. Tulokset osoittivat ensin, että ikäryhmät erosivat toisistaan selitettävien muuttujien suhteen tilastollisesti merkitsevästi ($F(12, 2786) = 4.92$; $p < 0.001$; $\text{partial } \eta^2 = 2.1\%$). Myös sukupuoli erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($F(6, 1393) = 9.01$; $p < 0.001$; $\text{partial } \eta^2 = 3.7\%$). Ikäryhmällä ja sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta.

Ikäryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi rentoutumisessa ($F(2, 1398) = 4.30$; $p < 0.05$; $\text{partial } \eta^2 = 0.6\%$), taidonhallinnassa ($F(2, 1398) = 8.30$; $p < 0.001$; $\text{partial } \eta^2 = 1.2\%$), ja vapaa-ajanhallinnassa ($F(2, 1398) = 15.50$; $p < 0.001$; $\text{partial } \eta^2 = 2.2\%$). Taulukossa 2 esitetään näiden palautumisen dimensioiden keskiarvot, keskihajonnat sekä Bonferroni-menetelmällä tehtyjen post hoc parivertailujen p-arvot. Rentoutuminen oli 35-49 -vuotiailla matalampaa kuin 50-vuotiailla, ja taidonhallinta oli nuoremmissa ikäryhmissä matalampaa kuin 50-vuotiailla. Keskimmaisessä ikäryhmässä vapaa-ajan hallinta oli matalampaa muihin ikäryhmiin verrattuna. Työuupumuksessa, työssä koetussa innostuksessa sekä psykologisessa työstä irrottautumisessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ikäryhmien välillä.

Taulukko 2. Rentoutumisen, taidonhallinnan ja vapaa-ajan hallinnan keskiarvot, keskihajonnat ja parivertailut (Bonferroni) ikäryhmittäin.

	Ikä	Ka	Kh	Post hoc, p-arvo		
				<35	35-49	50≥
Rentoutuminen	<35	3.72	.78	-		
	35-49	3.66	.83	.78	-	
	50≥	3.81	.73	.60	.01	-
Taidonhallinta	<35	3.22	.80	-		
	35-49	3.18	.85	1.00	-	
	50≥	3.34	.79	0.02	<.001	-
Vapaa-ajan hallinta	<35	3.76	.90	-		
	35-49	3.55	.94	<0.01	-	
	50≥	3.83	.79	.76	<.001	-

Huom. *ka* = keskiarvo, *kh* = keskihajonta.

Sukupuolella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ainoastaan taidonhallintaan ($F(1,1398) = 25.32$; $p < 0.001$; partial $\eta^2 = 1.8\%$). Miesten taidonhallinta ($k_a = 3.37$, $k_h = 0.79$) oli korkeampaa kuin naisten ($k_a = 3.16$, $k_h = 0.83$). Edellä kuvatun analyysin luotettavuutta heikentää se, että Boxin M-testin tuloksen mukaan ryhmien kovarianssimatriisit eivät olleet yhtä suuret ($F(105, 1305457) = 1.66$; $p < 0.001$).

3.3 Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät koko aineistossa

Seuraavaksi regressioanalyysien avulla tutkittiin sitä, miten hoivavelvoitteet, kokemus omasta tai perheen taloudellisesta tilanteesta ja palautuminen olivat yhteydessä työssä koettuun innostukseen ja työuupumukseen. Koska monimuuttujaisella varianssianalyysillä (tutkimuskysymys1) havaittiin, että eri-ikäiset ja eri sukupuolta olevat työntekijät eivät eronneet toisistaan työuupumuksen ja työssä koetun innostuksen suhteen, ikää ja sukupuolta ei otettu mukaan regressioanalyysiin selittävinä muuttujina.

Tulokset osoittivat ensin, että mallissa mukana olevat ennustajat selittivät 28 % työuupumuksesta ($F(6,1029) = 66.24$; $p < 0.001$; Taulukko 3). Mitä kuormittavampina hoivavelvoitteita pidettiin, sitä enemmän työntekijät kokivat työuupumusta. Sen sijaan mitä parempana perheen taloudellista tilannetta pidettiin ja mitä parempaa oli psykologinen työstä irrottautuminen, taidonhallinta ja vapaa-ajan hallinta, sitä vähemmän työntekijät kokivat työuupumusta.

Taulukko 3. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset työuupumukselle.

		β	R^2	ΔR^2
Askel 1	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus	0.09**	0.06***	0.06***
Askel 2	Taloudellinen tilanne	-0.10***	0.07***	0.01***
Askel 3	Psykologinen työstä irrottautuminen	-0.37***	0.28***	0.21***
	Taidonhallinta	-0.12***		
	Vapaa-ajanhallinta	-0.13***		
	Rentoutuminen	<0.01		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelmalta (tulokset pysyivät samankaltaisina mallin kaikilla askelmilla); ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos, kun kaikki askelman muuttujat ovat mukana; * <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001 , $n=1411$.

Seuraavaksi havaittiin, että mallissa mukana olevat ennustajat selittivät yhteensä 12% työssä koetusta innostuksesta ($F(6,1025) = 24.10$; $p < 0.001$; Taulukko 4). Mitä parempana perheen taloudellinen tilannetta pidettiin ja mitä korkeampaa taidonhallinta oli, sitä enemmän työssä koettiin innostusta. Hoivavelvoitteiden kuormittavuudella oli merkitsevä omavaikutus mallin ensimmäisellä ($\beta = -0.11***$) ja toisella askelmalla ($\beta = -0.10**$), mutta vaikutus hävisi mallin viimeisellä askelmalla, kun palautumisen mekanismit lisättiin malliin mukaan.

Taulukko 4. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset työinnostukselle.

		β	R^2	ΔR^2
Askel 1	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus	0.01	0.01***	0.01***
Askel 2	Taloudellinen tilanne	0.13***	0.03***	0.02***
Askel 3	Psykologinen työstä irrottautuminen	-0.01	0.12***	0.09***
	Taidonhallinta	0.28***		
	Vapaa-ajanhallinta	0.08		
	Rentoutuminen	0.01		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelmalta; ΔR^2 = selityksasteen (R^2) muutos, kun kaikki askelman muuttujat ovat mukana; * <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001 ; n=1406

3.4 Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät ikäryhmittäin

Seuraavaksi regressioanalyysijä tarkasteltiin ikäryhmittäin. Tulokset osoittivat, että mallissa mukana olevat ennustajat selittivät yhteensä 30 prosenttia työuupumuksesta ($F(6,134) = 9.72$; $p < 0.001$) alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä, 26 prosenttia 35-49 -vuotiaiden ikäryhmässä ($F(6,513) = 30.49$; $p < 0.001$) ja 31 prosenttia ($F(6,367) = 26.99$; $p < 0.001$) 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäryhmässä (Taulukko 5). Ikäryhmittäisten analyysien tulokset erosivat koko otoksen tuloksista siten, että vapaa-ajan hallinta oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen erityisesti kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä. Lisäksi mitä parempana perheen taloudellista tilannetta pidettiin, sitä vähemmän erityisesti 35-49-vuotiaat työntekijät kokivat työuupumusta. Hoivavelvoitteiden kuormittavuus oli positiivisesti yhteydessä työuupumukseen ainoastaan 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäryhmässä. Kahdessa nuorimmassa ikäryhmässä hoivavelvoitteiden kuormittavuudella oli kuitenkin merkitsevä omavaikutus mallin ensimmäisellä (alle 35-vuotiaat $\beta = 0.19^*$; 35-49 -vuotiaat $\beta = 0.23^{***}$) ja toisella askelmalla (alle 35-vuotiaat $\beta = 0.17^*$; 35-49-vuotiaat $\beta = 0.23^{***}$), mutta omavaikutus hävisi, kun palautumisen mekanismit lisättiin malliin mukaan.

Työssä koetun innostuksen suhteen havaittiin, että mallissa mukana olevat ennustajat selittivät 20 prosenttia työssä koetusta innostuksesta ($F(6,135) = 5.52$; $p < 0.001$) alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä, 11 prosenttia ($F(6,510) = 10.25$; $p < 0.001$) 35-49 -vuotiaiden ikäryhmässä ja 14 prosenttia vanhimpien työntekijöiden ikäryhmässä ($F(6,365) = 10.12$; $p < 0.001$) (Taulukko 6). Ikäryhmittäisten analyysien tulokset erosivat koko otoksen tuloksista siten, että taloudellinen tilanne oli positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen ainoastaan kahdessa nuorimmassa ikäryhmässä. Lisäksi mitä parempaa vapaa-ajan hallinta oli, sitä enemmän 50-vuotiaat kokivat innostusta työssään. Vanhimpien työntekijöiden ikäryhmässä hoivavelvoitteiden kuormittavuudella oli mallissa merkitsevä omavaikutus ensimmäisellä ($\beta = -0.19^{***}$) ja toisella ($\beta = -0.19^{***}$) askelmalla, mutta vaikutus hävisi, kun palautumisen mekanismit lisättiin malliin mukaan.

Taulukko 5. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset työuupumukselle ikäryhmittäin.

Askel	Muuttuja	Alle 35-vuotiaat (n=267)			35-49-vuotiaat (n=637)			50-vuotiaat ja vanhemmat (n=506)		
		β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus	0.06	0.04*	0.04*	0.06	0.06***	0.06***	0.16**	0.09***	0.09***
2	Taloudellinen tilanne	-0.10	0.05*	0.02	-0.11**	0.07***	0.01**	-0.08	0.10***	<0.01
3	Psykologinen työstä irrottautuminen	-0.43***	0.30***	0.25***	-0.34***	0.26***	0.20***	-0.35***	0.31***	0.21***
	Taidonhallinta	-0.17*			-0.11*			-0.12*		
	Vapaa-ajanhallinta	-0.06			-0.15**			-0.16*		
	Rentoutuminen	-0.03			-0.03			0.04		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelmalta; ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos, kun kaikki askelman muuttujat ovat mukana; * <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001

Taulukko 6. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset työinnostukselle ikäryhmittäin.

Askel	Muuttuja	Alle 35-vuotiaat (n=267)			35-49-vuotiaat (n=634)			50-vuotiaat ja vanhemmat (n=504)		
		β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus	0.01	0.02	0.02	0.08	<0.01	<0.01	-0.09	0.04***	0.04***
2	Taloudellinen tilanne	0.20*	0.07**	0.05**	0.14**	0.02**	0.02**	0.05	0.04***	<0.01
3	Psykologinen työstä irrottautuminen	-0.09	0.20***	0.13**	-0.02	0.11***	0.09***	0.01	0.14***	0.10***
	Taidonhallinta	0.36***			0.26***			0.25***		
	Vapaa-ajanhallinta	<-0.01			0.07			0.14*		
	Rentoutuminen	0.05			0.03			-0.01		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelmalta; ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos, kun kaikki askelman muuttujat ovat mukana; * <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001

3.5 Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät sukupuolittain

Seuraavaksi regressioanalyysijä tarkasteltiin erikseen miehille ja naisille (Taulukko 7). Tulokset osoittivat, että mallissa mukana olevat ennustajat selittivät 20 % miesten ($F(6,446) = 19.06$; $p < 0.001$) ja 34 % naisten työuupumuksesta ($F(6,576) = 50.11$; $p < 0.001$). Sukupuolittain tehtyjen analyysien tulokset erosivat koko otoksen tuloksista siten, että hoivavelvoitteiden kuormittavuus oli positiivisesti yhteydessä työuupumukseen erityisesti naisilla.

Kun työssä koettua innostusta tarkasteltiin sukupuolittain, mallissa mukana olevat ennustajat selittivät yhteensä 13% miesten ($F(6,444) = 10.84$; $p < 0.001$) ja 14% naisten työssä koetusta innostuksesta ($F(6,574) = 15.56$; $p < 0.001$) (Taulukko 7). Miehillä psykologinen työstä irrottautuminen näytti mallissa olevan negatiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen, mutta muuttujien lähempi tarkastelu kuitenkin osoitti, että tämä tulos johtui todennäköisesti palautumisen dimensioiden keskinäisistä verrattain korkeista korrelaatioista, mikä näyttäytyi mallissa supressioefektinä. Kun palautumisen dimensiot lisättiin malliin erillisillä askelmilla, psykologisella työstä irrottautumisella ei ollut omavaikutusta mallissa. Vasta kun muut palautumisen dimensiot lisättiin malliin seuraavilla askelmilla, supressioefekti tuli esiin. Naisilla hoivavelvoitteiden kuormittavuudella oli mallin ensimmäisellä ($\beta = -0.14^{**}$) ja toisella ($\beta = -0.14^{**}$) askelmalla merkitsevä omavaikutus, joka kuitenkin hävisi, kun palautumisen mekanismit lisättiin malliin mukaan.

Taulukko 7. Työuupumusta ja työssä koettua innostusta selittävät tekijät miehillä ja naisilla.

Uupumus		Miehet (n=584)			Naiset (n=827)		
Askel	Selittäjät	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus	0.09	0.07***	0.07***	0.10*	0.05***	0.05***
2	Taloudellinen tilanne	-0.09*	0.07***	0.01*	-0.10**	0.07***	0.01**
3	Psykol. työstä irrottautuminen	-0.23***	0.20***	0.13***	-0.45***	0.34***	0.28***
	Taidonhallinta	-0.11*			-0.12**		
	Vapaa-ajan hallinta	-0.13*			-0.13*		
	Rentoutuminen	-0.07			0.03		
Innostus		Miehet (n=582)			Naiset (n=824)		
1	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus	0.04	<0.01	<0.01	-0.03	0.02**	0.02**
2	Taloudellinen tilanne	0.13**	0.03**	0.02**	0.14**	0.04***	0.02***
3	Psykol. työstä irrottautuminen	-0.11*	0.13***	0.10***	0.05	0.14***	0.10***
	Taidonhallinta	0.29***			0.29***		
	Vapaa-ajanhallinta	0.08			0.05		
	Rentoutuminen	0.02			< -0.01		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelmalta; ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos, kun kaikki askelman muuttujat ovat mukana; * <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001

4. POHDINTA

4.1 Päätulokset

Väestön vanhetessa ja eliniän noustessa Suomessakin on asetettu tavoitteeksi työurien pidentäminen, jotta hyvinvointiyhteiskunnan palvelut voitaisiin turvata (Parjanne, 2004; Pitt-Catsoupes & McNamara, 2016). Jotta tavoite työurien pidentymisestä toteutuisi, on tärkeä ymmärtää eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että eri-ikäisiin työntekijöihin kohdistuu erilaisia työhyvinvointiriskejä (Mäkiniemi ym., 2014), ja ihmiset pitävät erilaisia asioita tärkeinä elämänsä eri vaiheissa (Hurrelmann & Quenzel, 2015). Varhaisaikuisuuden tavoitteet liittyvät tyypillisesti koulutukseen, työelämään siirtymiseen, perheeseen ja vapaa-aikaan (Salmela-Aro, 2009; Shane & Heckhausen, 2016), kun taas keskiaikuisuudessa tavoitteet liittyvät usein omiin lapsiin, työelämään, omaisuuteen ja matkustamiseen (Salmela-Aro, 2009). Vanhemmiten terveyteen ja läheisiin ihmissuhteisiin liittyvät tavoitteet korostuvat (Salmela-Aro, 2009). Monet huolehtivatkin palkkatyön ohella läheisistään (esimerkiksi lapsistaan tai ikääntyneistä vanhemmistaan) (Kauppinen & Jolanki, 2012), jolloin erilaisten hoivavelvoitteiden aiheuttama kuormitus saattaa heijastua työhyvinvointiin. Tässä tutkielmassa työhyvinvointia lähestyttiin erityisesti työssä koetun innostuksen ja työuupumuksen näkökulmista. Tutkielmassa tarkasteltiin, miten ikäryhmät ja sukupuolet eroavat toisistaan työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen, ja miten hoivavelvoitteiden kuormittavuus, taloudellinen tilanne ja palautumisen dimensiot ennustavat työuupumusta ja työssä koettua innostusta eri-ikäisillä ja eri sukupuolta olevilla työntekijöillä. Tulokset osoittivat, että erityisesti 35-49 -vuotiaiden palautuminen oli muita ikäryhmiä heikompaa, ja miesten taidonhallinta oli korkeampaa kuin naisten. Vapaa-ajan hallinta oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen erityisesti kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä, ja positiivisesti yhteydessä työinnostukseen yli 50-vuotiailla. Hoivavelvoitteiden kuormittavuus oli positiivisesti yhteydessä työuupumukseen naisilla ja yli 50-vuotiailla. Mitä parempana omaa tai perheen taloudellista tilannetta pidettiin, sitä enemmän alle 50-vuotiaat kokivat innostusta työssään ja sitä vähemmän työuupumusta koettiin erityisesti keskimmaisessä ikäryhmässä.

4.2 Ikäryhmien ja sukupuolten erot työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen

Ensimmäisenä tutkielmassa tarkasteltiin, eroavatko eri-ikäiset (alle 35-vuotiaat, 35-49 -vuotiaat ja 50-vuotiaat ja sitä vanhemmat) ja eri sukupuolta olevat työntekijät toisistaan työuupumuksen, työssä koetun innostuksen ja palautumisen suhteen. Tulokset osoittivat oletusten (H1a ja H1b) vastaisesti, että ikäryhmien ja sukupuolten välillä ei ollut eroja työuupumuksen eikä -innostuksen suhteen. Sen sijaan palautuminen oli oletusten (H1c) mukaisesti matalinta 35-49-vuotiailla. Tässä ikäryhmässä rentoutuminen oli matalampaa kuin 50-vuotiailla, ja keskimmäisen ikäryhmän vapaa-ajan hallintakin oli muita ikäryhmiä matalampaa. Alle 50-vuotiaiden taidonhallinta oli alhaisempaa kuin yli 50-vuotiaiden. Keskimmäisen ikäryhmän heikoin palautuminen voi johtua siitä, että tähän ikävaiheeseen liittyy eniten samanaikaisia työhön ja perheeseen liittyviä vaatimuksia: työelämässä pyritään vakiinnuttamaan omaa asemaa ja toisaalta lapset ovat tässä elämänvaiheessa yleensä vielä melko pieniä (Huffman ym., 2013; Mohren ym., 2010). Suomessa iso osa synnyttäjistä on yli 35-vuotiaita (SVT, Perinataalitulasto; verkkojulkaisu; viitattu: 23.1.2017), joten on todennäköistä, että myös tämän tutkimuksen samaan ikäryhmään kuuluvilla työntekijöillä on vielä melko pieniä lapsia. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työntekijöillä, joilla on useampi vielä kotona asuva lapsi, rentoutuminen ja vapaa-ajan hallinta on usein vähäisempää (Kinnunen & Feldt, 2009).

Huolimatta siitä, että palautuminen oli heikointa 35-49-vuotiailla, työuupumusta ei koettu tässä ikäryhmässä muita enempää, vaikka aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu yhteys riittämättömän palautumisen ja työuupumuksen välillä (Siltaloppi ym., 2009). Työuupumuksen oireiden kehittyminen voi kuitenkin viedä aikaa (Toppinen-Tanner & Lindholm, 2012), mutta tutkielman poikkileikkausasetelmasta johtuen tällaisia pitkän aikavälin kehityskaaria ei voitu analysoida. Jatkotutkimuksissa olisikin hyvä seurata 35-49 -vuotiaiden palautumista pitkittäisasetelmassa, jotta nähtäisiin, millaisia vaikutuksia heikommalla palautumisella on tämän ikäryhmän hyvinvoinnille pidemmän ajan kuluessa.

Tulokset osoittivat myös, että miesten taidonhallinta oli korkeampaa kuin naisten, joten hypoteesi 1d sai osittaista tukea. Aikaisempien tutkimusten mukaan naisilla on miehiä enemmän hoivavelvoitteita (Carmichael & Ercolani, 2016). On mahdollista, että miehillä on vapaa-ajallaan enemmän aikaa uusien taitojen hankkimiseen kuin naisilla, mikä tässä tutkielmassa näkyi miesten korkeampana taidonhallintana.

4.3 Työssä koettua innostusta ja uupumusta selittävät tekijät

Tutkimuskysymysten 2 ja 3 tavoitteina oli selvittää, miten hoivavelvoitteet, taloudellinen tilanne ja palautumisen mekanismit (psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, vapaa-ajan hallinta ja taidonhallinta) ovat yhteydessä työuupumukseen ja työssä koettuun innostukseen, ja selittävätkö samat tekijät työuupumusta ja työinnostusta eri-ikäisillä ja eri sukupuolta olevilla työntekijöillä.

Oletusten mukaisesti (H2a) palautumisen mekanismit olivat negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen ja positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen (H3a), joskin ikäryhmien välillä oli eroja siinä, mitkä palautumisen mekanismit olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä uupumukseen ja innostukseen. Aikaisemmassa tutkimuksessa on saatu näyttöä sille, että psykologinen työstä irrottautuminen on tehokkain tapa palautua työn kuormituksesta (Kinnunen & Feldt, 2009), ja myös tämän tutkielman tulokset tukivat tätä havaintoa. Psykologinen työstä irrottautuminen ennusti työuupumusta negatiivisesti kaikissa ikäryhmissä ja molemmilla sukupuolilla, ja psykologisen työstä irrottautumisen standardoidut betakertoimet olivat suurempia kuin muiden palautumisen ulottuvuuksien. Vaikuttaakin siltä, että iästä ja sukupuolesta riippumatta, vapaa-ajalla on erityisen tärkeää sulkea työasiat pois mielestä ja siten auttaa kehoa ja mieltä palautumaan työn rasituksista (kts. Sonnentag & Fritz, 2007). Myös taidonhallinta oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen ja positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen kaikissa tarkastelluissa ryhmissä. Tämä tukee Sonnentagin ja Fritzin (2007) oletusta siitä, että vapaa-ajan taidonhallintakokemukset antavat onnistumisen ja pystyvyyden tunteita, jotka voivat heijastua positiivisesti työhön. Vanhimmassa ikäryhmässä hyvä vapaa-ajanhallinta ennusti positiivisesti työssä koettua innostusta, ja keskimmaisessä ja vanhimmassa ikäryhmässä se myös ennusti negatiivisesti työuupumusta. Saattaakin olla, että näissä vanhemmissa ikäryhmissä on eniten työntekijöitä, joilla on joko kotona asuvia lapsia tai muuten hoivaa vaativia läheisiä, ja vapaa-ajan hallinnan merkitys siksi korostuu näissä ikäryhmissä verrattuna alle 35-vuotiaisiin. Nuorimmassa ikäryhmässä on todennäköisesti eniten työntekijöitä, jotka ehkä vasta suunnittelevat perheenperustamista. Siksi vapaa-aikaan saattaa nuorimmassa ikäryhmässä kohdistua vähemmän vaatimuksia, jolloin myöskään vapaa-ajan hallinnan merkitys ei korostu yhtä voimakkaasti. Miesten ja naisten välillä ei ollut eroja työuupumusta ja työinnostusta ennustavissa palautumisen dimensioissa: molemmilla sukupuolilla psykologinen työstä irrottautuminen, taidonhallinta ja vapaa-ajanhallinta ennustivat työuupumusta negatiivisesti, ja taidonhallinta työinnostusta positiivisesti.

Rentoutumisella ei ollut missään regressiomallissa tilastollisesti merkitsevää negatiivista yhteyttä työuupumukseen tai positiivista yhteyttä työinnostukseen. Tulokset ovat yhdenmukaisia aikaisempien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet, että rentoutuminen ei ole tehokas

palautumismekanismi vaativissa perhetilanteissa (Mauno, Rantanen & Kinnunen, 2009), joissa arjen toimivuus saattaa edellyttää erilaisia järjestelyitä ja asioiden organisointia. Jos vapaa-aika vietetään rentoutuen, organisointia vaativat asiat jäävät hoitamatta, mikä saattaa lisätä stressiä (Mauno ym., 2009). Tämä sama ilmiö saattaa selittää tässäkin tutkielmassa sitä, että rentoutuminen ei ollut yhteydessä työuupumukseen eikä -innostukseen. Hoivavelvoitteiden vuoksi työntekijöiden perhetilanteet saattavat olla vaativia ja hoivan käytännön organisointi voi vaatia paljon ponnistuksia. Jos vapaa-aika vietetään rentoutuen, hoivavelvoitteiden organisointi jää vähemmälle huomiolle, mikä saattaa lisätä stressiä arjessa, eikä rentoutuminen tällöin ole tehokas palautumismekanismi.

Oletusten (H3b) vastaisesti hoivavelvoitteiden kuormittavuus ei ollut negatiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen. Sen sijaan työuupumus oli oletusten mukaisesti (H2b) sitä korkeampaa, mitä kuormittavampina hoivavelvoitteita pidettiin, ja tämä yhteys voitiin havaita naisilla ja yli 50-vuotiailla. Saattaakin olla, että - Hobfollin (1989) voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti - hoivavelvoitteet kuluttavat työntekijöiden resursseja, jolloin työssäkin on vähemmän voimavaroja käytettävissä ja tilanne näkyy työuupumuksena. Lisäksi tulosta saattaa selittää se, että perhevapaalainsäädäntö ei tarjoa vanhemmille ikäryhmille samanlaisia työelämän joustoja kuin nuoremmille ikäryhmille (Toppinen-Tanner, Vanhala, Puttonen, Larvi & Vaaranen, 2015). Tällöin, elämänsä motivaatiomallin mukaisesti, yhteiskunnalliset rakenteet suuntaavat eri-ikäisten työntekijöiden mahdollisuuksia. Nuoremmat ikäryhmät voivat helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista esimerkiksi (osittaisella) hoitovapaalla, mutta työpaikoilla ei välttämättä tunnisteta vanhempien ikäryhmien joustojen tarpeita yhtä hyvin (Toppinen-Tanner ym., 2015) eikä hoivavelvoitteita välttämättä oteta työpaikoilla puheeksi yhtä helposti, jos ne eivät kohdistu pieniin lapsiin (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi, 2015). Saattaakin olla, että myös vanhimmat työntekijät hyötyisivät hoitovapaista tai muunlaisista työelämän joustoista, jotka mahdollistaisivat esimerkiksi ikääntyneistä vanhemmista tai lapsenlapsista huolehtimisen. Isovanhemmiksi tullaan yleensä juuri noin 50-vuotiaana ja monet isovanhemmat osallistuvat aktiivisesti lastenlastensa hoitamiseen (Bee & Boyd, 2003). Suomessakin 37 % vähintään 55-vuotiaista työntekijöistä huolehtii kotitaloutensa ulkopuolisista lapsista (Sutela & Lehto, 2014). Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että eläkeikää lähestyttäessä osa työntekijöistä haluaisi vähentää työtuntejaan ja osa jopa luopuu palkkatyöstä vastatakseen hoivavelvoitteiden vaatimukseen (Silfver-Kuhalampi, 2015; Skinner ym., 2014). Ulottamalla työelämän joustot ja hoitovapaat myös vanhimpaan työntekijäryhmään saatettaisiin parantaa näiden työntekijöiden työssäjaksamista ja ehkä jopa pidentää heidän työuriaan. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että esimerkiksi liukuva työaika, etätö, työaikapankit, palkattomat vapaat ja esimiehen kanssa sovitut poissaolot helpottavat työn ja hoivavelvoitteiden yhteensovittamista (Kauppinen, K. & Silfver-Kuhalampi, 2015). Toisaalta on myös havaittu, että

mahdollisuus käyttää joustoja saattaa riippua esimiehestä (Silfver-Kuhlampi, 2015). Siksi olisikin tärkeää, että joustot olisi kirjattu myös lainsäädäntöön, jolloin ne olisivat tasaveroisesti kaikkien niitä tarvitsevien saatavilla. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että joustavuus työajoissa lisää työssä koettua innostusta (James ym., 2011), joten tällaisilla toimenpiteillä olisi todennäköisesti myönteisiä vaikutuksia myös työnantajille.

Tulokset osoittivat oletusten (H2c) mukaisesti, että mitä kuormittavampina hoivavelvoitteita pidettiin, sitä korkeampaa oli naisten työuupumus. Tätä tulosta saattaa selittää se, että hoivavelvoitteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä (Carmichael & Ercolani, 2016), ja naiset myös useammin hoitavat samanaikaisesti sekä omia lapsiaan että esimerkiksi ikääntyneitä vanhempiaan (Riley & Bowen, 2005), jolloin hoivavelvoitteiden haitalliset vaikutukset ovat suurimmat (Barrah, Shultz, Baltes & Stoltz, 2004). Jotta naisten kokemaa hoivakuormitusta voitaisiin vähentää, olisi tärkeää tukea käytäntöjä, joiden avulla hoivavelvoitteet jakautuisivat tasaisemmin miesten ja naisten kesken. Miehistä edelleen hyvin pieni osa jää pitkille perhevapaille ja harva käyttää myöskään oikeuttaan osittaiseen hoitovapaaseen (Sutela & Lehto, 2014). Hypoteesin (H2c) vastaisesti hoivavelvoitteiden kuormittavuus ei ollut yhteydessä 35-49 -vuotiaiden työuupumukseen, vaan yhteys näkyi vain vanhimman ikäryhmän kohdalla. Tulokset myös osoittivat, että hoivavelvoitteet eivät oletusten (H3c) vastaisesti vaikuttaneet naisten tai 35-49 vuotiaiden työssä koettuun innostukseen.

Perheen taloudellinen tilanne oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen ja positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen koko aineistoa tarkasteltaessa. Tarkemmissa alaryhmittäisissä analyyseissä havaittiin lisäksi, että hyvä taloudellinen tilanne oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen erityisesti 35-49 -vuotiailla ja positiivisesti yhteydessä työinnostukseen alle 50-vuotiailla. Tätä tulosta saattaa selittää se, että nuoremmissa ikäryhmissä taloudelliset paineet ovat suuremmat: saatetaan hankkia oma asunto ja tarvitaan varoja myös perheen perustamiseen ja ylläpitoon (Erickson, Martinengo & Hill, 2010), jolloin hyvä taloudellinen tilanne toimii resurssina Hobfollin (1989) voimavarojen säilyttämisteorian kuvaamalla tavalla. On myös mahdollista, että vanhimmassa ikäryhmässä taloudellinen tilanne on jo vakaampi, eikä se ole enää samalla tavalla yhteydessä työhyvinvointiin kuin nuoremmilla työntekijöillä.

Regressiomalleissa mukana olleet ennustajat selittivät suuremman osan työuupumuksesta (28%) kuin työssä koetusta innostuksesta (12 %). Saattaakin olla, että JD-R -mallissa kuvatut *työn* vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat työinnostukseen vapaa-aikaa enemmän, kun taas vapaa-ajan kontekstiin sijoittuva *palautuminen ja hoivavelvoitteiden kuormittavuus* vaikuttavat enemmän työuupumukseen. On myös mahdollista, että muut työn ulkopuoliset tekijät, joita ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu, ovat enemmän yhteydessä työinnostukseen: aikaisemmassa tutkimuksessa on esimerkiksi havaittu positiivinen yhteys työssä koetun innostuksen ja elämäntyytyväisyyden

välillä (Upadyaya ym., 2016). Molempien regressiomallien selitysasteet olivat kuitenkin melko korkeita, kun otetaan huomioon, että malleissa mukana olleet selittävät muuttujat sijoittuivat *vapaa-ajan* kontekstiin. Siten tulevissa tutkimuksissa olisikin tärkeää tarkastella enemmän myös työn ulkopuolisia vaatimuksia ja voimavaroja, jotka saattavat olla yhteydessä työuupumukseen ja työssä koettuun innostukseen. Regressiomallit selittivät kahden vanhimman ikäryhmän työinnostusta kaikista heikoiten. Tämä saattaa antaa viitteitä siitä, että keskiaikuisuudessa on ehkä jo edetty työuralla mielenkiintoisempiin tehtäviin, joissa työn sisällöllä saattaa olla suuri merkitys, eivätkä vapaa-ajan kontekstiin sijoittuvat tekijät ole enää työinnostuksen kannalta yhtä merkityksellisiä. Aikaisemmassa tutkimuksessa on myös havaittu, että urasuuntatuneisuus on tyypillistä juuri keskiaikuisuudessa (Skinner ym., 2014). Nuorimmassa ikäryhmässä regressiomalli selitti työinnostusta eniten, ja taidonhallinnan ja taloustilanteen standardoidut betakertoimet olivat tässä ikäryhmässä suurempia kuin muissa ikäryhmissä. Saattaakin olla, että nuorimmassa ikäryhmässä, jossa ollaan ehkä vasta siirtymässä itsenäisen elämän alkuun, työn mahdollistama taloudellisen tilanteen kohentuminen on voimakkaampi motivoiva tekijä kuin muissa ikäryhmissä. Lisäksi nuorimmat työntekijät saattavat pitää vapaa-ajan taidonhallintaa suurempana voimavarana kuin vanhemmat työntekijät, sillä nuorimmilla varsinainen työkokemus saattaa vielä olla vähäisempää. Hyvä taidonhallinta voi toimia resurssina, joka antaa pystyvyyden tunteita ja sitä kautta lisää positiivisia vaikutuksia myös työssä (vrt. Hobfoll, 1989). Erot nuorimman ja vanhempien ikäryhmien välillä olivat kuitenkin melko pieniä, ja työssä koettua innostusta selittäviä tekijöitä olisikin hyvä tutkia lisää vielä erilaisilla aineistoilla.

4.4 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja johtopäätökset

Työuupumusta ja työssä koettua innostusta on yleensä tarkasteltu työn piirteiden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että tutkielmassa laajennettiin työhyvinvoinnin tarkastelua kattamaan myös vapaa-ajan konteksti ja nostettiin esiin tarve huomioida myös vapaa-ajan vaatimukset ja voimavarat JD-R mallissa. Tutkimuksessa saatiin yhteiskunnallisesti tärkeää tietoa hoivavelvoitteiden ja palautumisen ulottuvuuksien merkityksestä eri-ikäisten työntekijöiden hyvinvoinnille. Suuri osa aikaisemmasta hoivatutkimuksesta on tehty Pohjois-Amerikassa (Hansen & Slagsvold, 2015), missä sosiaaliturva ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut ovat huomattavan erilaisia pohjoismaisiin hyvinvointiyhteiskuntiin verrattuna. Tämän tutkielman ansio on, että siinä saatiin ajankohtaista tietoa hoivakokemusten vaikutuksista työhyvinvointiin suomalaisessa kontekstissa. Aineisto kattoi kolme toimialaa Suomessa, mikä toisaalta asettaa myös rajoituksia tulosten yleistettävyydelle.

Tässä tutkielmassa eri-ikäisten työntekijöiden työinnostusta kartoitettiin UWES-9 -kyselyllä. Aikaisemmassa tutkimuksessa on kuitenkin havaittu, että iän ja työinnostuksen yhteys ei ole yhtä voimakas, jos käytetään 17 kysymystä sisältävää lomaketta (Hakanen, 2009). On siis mahdollista, että tulokset olisivat jossain määrin erilaisia, mikäli aineisto olisi kerätty pidemmällä lomakkeella. Vaikka tutkielman aineisto oli melko laaja (n=1415), alaryhmittäisissä analyyseissä otoskoko oli pienempi, ja palautumisen dimensioiden keskinäiset melko korkeat korrelaatiot aiheuttivat supressioefektin. Jatkossa olisikin tärkeää tutkia mahdollisia ikä- ja sukupuolieroja työuupumusta ja -innostusta ennustavissa tekijöissä suuremmilla otoksilla. Lisäksi regressiomallit selittivät miesten työuupumusta heikommin kuin naisten työuupumusta. Siksi tulevissa tutkimuksissa analyyseihin olisi hyvä sisällyttää muitakin ennustajia, jolloin saataisiin monipuolisempi kuva eri sukupuolten työuupumusta selittävästä tekijöistä. Tutkimuksen aineisto painottui naisiin, korkeasti koulutettuun ja melko hyvätuloiseen väestöön, ja tulevissa tutkimuksissa olisi hyvä käyttää erilaisia otoksia, jotta eri demografisten ryhmien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä saataisiin kattavampi kuva. Tässä tutkielmassa hoivavelvoitteiden kuormittavuutta kartoitettiin yhdellä kysymyksellä, mutta useamman kysymyksen avulla voitaisiin saada tarkempi kuva esimerkiksi ns. sandwiched -sukupolven kokemuksista. Hoivan intensiteetti vaikuttaa sen kuormittavuuteen (Kauppinen & Silfver-Kuhlampi, 2015), ja tästä syystä esimerkiksi kotona asuvien lasten ikää ja kodin ulkopuolisten huollettavien taustatekijöitä (esim. sairaudet) olisi myös hyvä selvittää tarkemmin. Lisäksi tulevissa tutkimuksissa aineistoihin olisi hyvä sisällyttää myös työelämän ulkopuolella olevia hoivavelvollisia ihmisiä, jotta saataisiin tietoa siitä, missä määrin työntekijät ovat saattaneet joutua sopeuttamaan työtavoitteitaan ja jättäytymään hoivavelvoitteiden aiheuttaman kuormituksen vuoksi työmarkkinoiden ulkopuolelle, jolloin tavoite työurien pidentämisestä ei toteudu. Lisäksi tutkielmassa käytettiin poikkileikkausasetelmaa, mutta pitkittäisasetelmalla saatettaisiin saada arvokasta tietoa erityisesti keskiaikuisuuden heikomman palautumisen pitkäaikaisvaikutuksista.

Edellä kuvatuista rajoituksista huolimatta tutkielmalla saatiin yhteiskunnallisesti tärkeää tietoa vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen ja hoivavelvoitteiden merkityksestä eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvoinnille. Tulokset osoittivat, että hoivavelvoitteiden kuormittavuus heijastuu erityisesti naisten ja vanhimman ikäryhmän työhyvinvointiin. Työnantajien ja valtiovallan tulisikin jatkossa kiinnittää erityistä huomiota yli 50-vuotiaiden mahdollisuuksiin yhdistää palkkatyö ja hoivavelvoitteet. Myös sukupuolten tasa-arvoa tulisi edistää hoivavelvoitteiden jakautumisessa.

LÄHTEET

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. Results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41, s. 11–17.
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in Relation to Age in the Adult Working Population. *Journal of Occupational Health*, Vol. 50, s. 362-365.
- Ahola, K. & Lindholm, H. (2012). Miten stressi kehittyy? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) (2012). *Kaikki stressistä*. Työterveyslaitos, Tallinna, s. 21-26.
- Ahola, K. & Virtanen, M. (2012). Mikä aiheuttaa stressiä? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) (2012). *Kaikki stressistä*. Työterveyslaitos, Tallinna. s. 34-44.
- Bakker, A. B., & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1, 112–119.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Issue 3, s. 309 – 328.
- Bakker, A.B, Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*. Vol.58(5), s. 661-689.
- Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) (2010). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Psychology Press, East Sussex.
- Barrah, J. L., Shultz, K., Baltes, B., & Stoltz, H. E. (2004). Men's and women's eldercare-based work–family conflict: Antecedents and work-related outcomes. *Fathering*, 2(3), 305–330.
- Bee, H. & Boyd, D. 2003. *Lifespan development*. Study Edition. Pearson Education, USA.
- Bos, J.T., Donders, N.C.G.M., Schouteten, R.L.J. & van der Gulden, J.W. J. (2013). Age as a moderator in the relationship between work-related characteristics, job dissatisfaction and need for recovery. *Ergonomics*, Vol. 56, No. 6, s. 992-1005.
- Brewer, E.W. & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review Vol. 3*, No. 2 June 2004, s. 102-123.
- Burke, R.J. (toim.) (2006). *Research companion to working time and work addiction*, Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Carmichael, F. & Ercolani, M.G. (2016). Unpaid caregiving and paid work over life-courses: Different pathways, diverging outcomes, *Social Science & Medicine*, 156, s. 1-11
- Coughlin, J. (2010). Estimating the impact of caregiving and employment on well-being. *Outcomes*

- & *Insights in Health Management*, 2, s. 1–7.
- Daatland, S., Veenstra, M. & Lima, I. (2010). Norwegian sandwiches. On the prevalence and consequences of family and work role squeezes over the life course. *European Journal of Ageing* (2010) 7:271-281
- Demerouti, E., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2007). Need for recovery, home-work interference and performance: Is lack of concentration the link? *Journal of Vocational Behavior*, 71, s. 204-220.
- Drenth, P. J. D. & Thierry, H. (toim.), *Handbook of work and organizational psychology*, Vol.2: Work psychology, Hove, England: Psychology Press.
- Edlund, J. (2007). The work-family time squeeze: conflicting demands of paid and unpaid work among working couples in 29 countries. *International Journal of Comparative Sociology*, Vol 48(6): 451–480.
- Eek, F., Karlson, B., Garde, A.H., Hansen, M. & Ørbæk, P. (2012). Cortisol, sleep, and recovery — Some gender differences but no straight associations. *Psychoneuroendocrinology*, 37, s. 56—64.
- Erickson, J.J., Martinengo, G. & Hill, E.J. (2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations* 63(7), s. 955–979.
- Evandrou, M. & Glaser, K. (2004). Family, work and quality of life: changing economic and social roles through the lifecourse. *Aging and Society*, 24, s. 771-791. Cambridge University Press.
- Goštautaitė, B. & Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during life-span: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, 89, s. 109-119.
- Gretschel, A, Paakkunainen, K., Souto, A.-M. & Suurpää, L. (toim.) (2014). *Nuorisotakuun arki ja politiikka*. Unigrafia, Helsinki.
- Griffin, J.M., Fuhrer, R., Stanfeld, S.A. & Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: Do these effects vary by gender and social class? *Social Science and Medicine*, 54, s. 783-798.
- Guglielmi, D., Bruni, I., Simbula, S., Fraccaroli, F. & Depolo, M. (2016). What drives teacher engagement: A study of different age cohorts. *European Journal of Psychology of Education*. Vol.31(3), s. 323-340.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun - työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla [From burnout to work engagement: In the core and on the fringes of work-related wellbeing]. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hakanen, J., & Bakker, A. B. (2016). Born and Bred to Burn out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication.
- Hakanen, J. & Schaufeli, W.B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, Volume 141, Issues 2–3, s. 415–424.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, s. 224-241.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (2015). Feeling the squeeze? The effects of combining work and informal caregiving on psychological well-being, *European Journal of Ageing*, 12, s. 51–60.
- Havighurst, R.J. (1948). *Developmental tasks and education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. Vol. 44, No. 3. s. 513-524.
- Huffman, A., Culbertson, S.S., Henning, J.B. & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 7/8, s. 761-780.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (2015). Lost in transition: status insecurity and inconsistency as hallmarks of modern adolescence, *International Journal of Adolescence and Youth*, 20:3, s. 261-270.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Falkum, E. & Aasland, O.G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, Vol. 22, No.1, s. 1-15.
- James, J. B., McKechnie, S. & Swanberg, J. (2011). Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32, s. 173-196.
- Kauppinen, K. & Jolanki, O. (2012). *Työn sekä omais- ja läheishoivan yhdistäminen – työssäjatkamisajatukset*. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset, s. 133-156. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Kauppinen, K. & Silfver-Kuhalampi, M. (toim.) (2015). *Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva. Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen*. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2015:2. Sosiaalipsykologia, Unigrafia, Helsinki.

- Kauppinen, K. & Silfver-Kuhlampi, M. (2015). *Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittaminen: Kyselytutkimuksen tuloksia*. Teoksessa Kauppinen, K. & Silfver-Kuhlampi, M. (toim.) (2015). Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva. Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2015:2. Sosiaalipsykologia, Unigrafia, Helsinki, s. 21-76.
- 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 of Work and Organizational Psychology*, 20:6, s. 805-832.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). *Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma*. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.), Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. (s. 7–27). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2008). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, 2. painos, PS-Kustannus, Juva.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. (2008). *Työuupumus ja jaksaminen työelämässä*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2008). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, PS-Kustannus, Juva, s.38-55.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.), (2009). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U., Mauno, S. & Siltaloppi, M. (2009). Uhkaako työhön sitoutuminen palautumista? Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 55-66). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kiss, P., De Meester, M. & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81, s.311–320.
- Lindert, J., Müller-Nordhagen, J. & Soares, J. (2009). Age and distress of women – results of a representative population-based study. *Archives of Women's Mental Health*, 12, s. 173-181.
- Lingard, H. & Francis, V. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, 23:7, s. 733-745.
- Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. (toim.). *Perhevapaalta takaisin työelämään*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: a multidimensional perspective*. Teoksessa Schaufeli, W.,

- Maslach, C. & Marek, T. (toim.) (1993). Professional Burnout. Recent developments in theory and research, Taylor & Francis, s. 19-32.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), s. 397-422.
- Mauno, S., Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2009). Palautuminen työn ja perheen yhdistämisen palapelissä. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 67-84). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health* 17(4), 411-422.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. Teoksessa Drenth, P. J. D. & Thierry, H. (toim.), *Handbook of work and organizational psychology*, Vol.2: Work psychology, Hove, England: Psychology Press, s. 5–33.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*, 2. painos, Gummerus, Jyväskylä.
- Mohren, D.C.L, Jansen, N. W. H. & Kant, I.J. (2010). Need for recovery from work in relation to age: a prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, s.553–561.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2008). *Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työleipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, PS-Kustannus, Juva., s. 56-74
- Mäkinen, J-P, Bordi, L, Heikkilä-Tammi, K. Seppänen, S. & Laine, N. (2014). Psykososiaaliin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita,18, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Nordlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U. & Birgander, L.S. (2010). Burnout, working conditions and gender – results from the northern Sweden MONICA Study, *BMC Public Health*, 10, 326.
- Nurmi, J.E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. (2008). *Ihmisen psykologinen kehitys*. WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki.
- Näätänen, P, Aro, A., Matthiesen, S. & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen Burnout Indicator 15*. Edita, Helsinki.
- Parjanne, M.-L. (2004). *Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen*

- eri hallinnonaloilla*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, 18, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: How job demands and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, s. 43-61.
- Peltomäki-Vastamaa, A., Luoto, R., Rinne, M. & Nygård, C.-H. (2012). *Äitiys ja työkyky – raskausajan sairauspoissaolot ja koettu työkyky vuoden kuluttua synnytyksestä*. Teoksessa Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. (toim.) Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pennohen, M. (2011). *Recovery from work stress. Antecedents, Processes and Outcomes*. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) *Työ, terveys ja työssäjatkamisajatukset*, Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Pines, A.M. (1993). *Burnout: an existential perspective*. Teoksessa Schaufeli, W., Maslach, C. & Marek, T. (toim.) Professional Burnout. Recent developments in theory and research, Taylor & Francis, s. 33-51.
- Pinquart M. & Sörensen, S. (2003). Differences between caregivers and noncaregivers in psychological health and physical health: a meta-analysis. *Psychology and Aging*, 18, s. 250–267.
- Pitt-Catsouphes, M., & Matz-Costa, C. D. (2008). *The multi-generational workforce: findings from the age & generations study*. Issue brief No. 20, Chestnut Hill: Sloan Center on Aging & Work at Boston College.
- Pitt-Catsouphes, M. & McNamara, T. (2016). Life course complexities situated in contemporary age demographics, *Community, Work & Family*, 19:2, 148-170.
- Randall, K. (2007). Examining the relationship between burnout and age among Anglican clergy in England and Wales. *Mental Health, Religion and Culture*, 10(1), s. 39-46.
- Riley, L.D. and Bowen, C. (2005). “The sandwich generation: challenges and coping strategies of multigenerational families”, *The Family Journal*, Vol. 13 No. 1, s. 52-58.
- Ronkainen, J. (2014). *Mikä nuorisotakuussa ei toimi?* Teoksessa Gretscher, A, Paakkunainen, K., Souto, A.-M. & Suurpää, L. (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Unigrafia, Helsinki, s.87-90.
- Salmela-Aro, K. (2008). Motivaatio ja hyvinvointi elämän siirtymissä. *Psykologia*, 5, s. 374-379.
- Salmela-Aro, K. (2009). Personal goals and well-being during critical life transitions: The four

- C's—Channelling, choice, co-agency and compensation. *Advances in Life Course Research*, 14, 63–73.
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, s. 635–645.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Preliminary Manual. Version 1, November, Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Psychology Press, East Sussex., s. 10-24.
- Schaufeli, W., Maslach, C. & Marek, T. (toim.) (1993). *Professional Burnout. Recent developments in theory and research*, Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006). *Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism*. Teoksessa Burke, R.J. (toim.), *Research companion to working time and work addiction*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, s. 193-217.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, No 4, s.701-716.
- Shane, J. & Heckhausen. J. (2016). Optimized Engagement Across Life Domains in Adult Development: Balancing Diversity and Interdomain Consequences, *Research in Human Development*, 13:4, s. 280-296.
- Shantz, A., Alfes, K. & Latham; G.P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human Resource Management*, Vol. 55, No. 1. s 25–38.
- Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2016). Bending Without Breaking: A Two-Study Examination of Employee Resilience in the Face of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication.
- Silfver-Kuhlampi, M. (2015). *Työssäkäyvät läheisensä hoivaajat – mikä aiheuttaa stressiä, mikä auttaa jaksamaan?* Teoksessa Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva. Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2015:2. Sosiaalipsykologia, Unigrafia, Helsinki, s. 133-175
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between

- psychosocial work and occupational well-being. *Work and Stress*. Vol.23, No. 4, s. 330-348.
- Simpson, M.R. (2009). Predictors of Work Engagement Among Medical-Surgical Registered Nurses, *Western Journal of Nursing Research*, Volume 31, No 1, s. 44-65.
- Skinner, N., Elton, J., Auer, J. & Pocock, B. (2014). Understanding and managing work–life interaction across the life course: a qualitative study, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52, s. 93–109.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, s. 204–221.
- Sonnentag, S., Mojza, E.J., Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 4, s. 842–853.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Perinataalitalasto - synnyttäjät, synnytykset ja vastasyntyneet* [verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) [viitattu: 23.1.2017]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/syysyvasy/>
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977-2013*. Tilastokeskus, Edita, Helsinki.
- Taris, W., Schaufeli, W. & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work. The differences between workaholism and work engagement*. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) (2010). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Psychology Press, East Sussex, s. 39-53.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) (2012). *Kaikki stressistä*. Työterveyslaitos, Tallinna.
- Toppinen-Tanner, S. & Lindholm, H.(2012). *Miten stressi muuttuu työuupumukseksi*. Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) *Kaikki stressistä*. Työterveyslaitos, Tallinna, s- 120-126.
- Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. (2015). *Voimaa arkeen*. Työterveyslaitos, Multiprint, Vantaa.
- Tuominen-Soini, H. & Salmela-Aro, K. (2014). Schoolwork engagement and burnout among Finnish high school students and young adults: Profiles, Progressions, and Educational Outcomes. *Developmental Psychology*, Vol. 50, No.3, s.649-662.
- Tynkkynen, L. (2013). Nuorten uratavoitteet sosiaalisessa kontekstissa. *NMI-bulletin*, Vol. 23, No. 3, s. 4-12.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M. & Salmela-Aro, K. (2016) From job demands and resources to work

engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3, s. 101–108.

Winwood, P., Winefield, A. Lushington, K. (2006). Work-related fatigue and recovery: the contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *Journal of Advanced Nursing*, 56, s. 438-449.

Zacher, H. & Winter, G. (2011). Eldercare demands, strain, and work engagement: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 79, s. 667–680

Zijlstra, F.R.H. & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15 (2), s. 129-138.