

**TYÖN JA PERHEEN VÄLISTEN RISTIRIITOJEN JA PALAUTUMISEN
YHTEYDET TYÖUUPUMUKSEEN**

**Suvi Jalonen
Pro gradu –tutkielma
Psykologian laitos
Tampereen yliopisto
Tammikuu 2010**

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn ja perheen välisten ristiriitojen sekä työstä palautumisen mekanismien – työstä irrottautumisen ja rentoutumisen – yhteyttä työuupumukseen. Tarkastelun kohteena oli myös työn ja perheen välisten ristiriitojen yhteys työstä irrottautumiseen ja rentoutumiseen. Lisäksi tutkittiin, välittävätkö työstä palautumisen mekanismit – työstä irrottautuminen ja rentoutuminen – työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen välistä yhteyttä.

Tutkimus perustuu kyselyaineistoon, johon vastasi 527 työntekijää viidestä eri organisaatiosta. Kyselyyn vastanneista 53 % oli naisia ja 47 % miehiä. Vastanneiden keski-ikä oli 42,2 vuotta. Suurin osa (77 %) vastaajista eli avioliitossa, avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa. Vastanneista 43 prosentilla oli kotona asuvia lapsia. Ylempiä toimihenkilöitä oli kyselyyn vastanneista 60 %.

Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset osoittivat oletusten mukaisesti, että työn ja perheen ristiriidat olivat positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen; mitä enemmän ristiriitoja ilmeni, sitä enemmän ilmeni myös työuupumusta. Työstä palautumisen mekanismit – työstä irrottautuminen ja rentoutuminen – olivat negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen. Toisin sanoen mitä vähemmän työstä irrottautumista ja rentoutumista vapaa-ajalla tapahtui, sitä enemmän koettiin työuupumusta. Erityisesti vähäinen rentoutuminen osoittautui olennaiseksi työuupumuksen selittäjäksi. Työn ja perheen ristiriidat, etenkin työ-perheristiriidi, olivat negatiivisessa yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen ja rentoutumiseen; mitä enemmän ristiriitoja ilmeni, sitä vaikeampaa oli työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla. Palautumisen mekanismeista rentoutuminen toimi osittaisena mediaattorina työn ja perheen välisten ristiriitojen ja työuupumuksen välisessä suhteessa. Toisin sanoen työn ja perheen ristiriidat olivat yhteydessä vähäiseen rentoutumiseen, mikä puolestaan oli yhteydessä työuupumukseen. Samalla kuitenkin työn ja perheen ristiriidat olivat myös suoraan yhteydessä työuupumukseen.

Tutkimustulosten perusteella niin työnantajien kuin työntekijöidenkin olisi suhtauduttava työn ja perheen ristiriitoihin vakavasti, sillä niiden yhteys työuupumuksen syntymiseen on ilmeinen. Myös työstä palautumisen mekanismien yhteys työuupumuksen syntymisen ehkäisyssä on merkittävä. Näin ollen työntekijän olisikin huolehdittava siitä, että työn ja perheen välille ei pääsisi syntymään liikaa ristiriitoja ja että työstä irrottautuminen on mahdollista ja rentouttaville vapaa-ajan toiminnoille on riittävästi aikaa.

Avainsanat: työuupumus, työn ja perheen ristiriidat, rentoutuminen, psykologinen irrottautuminen, mediaattori

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA	1
1.2. TYÖUUPUMUS ILMIÖNÄ	2
1.3. TYÖSTÄ PALAUTUMINEN JA TYÖUUPUMUS	4
1.4. TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN RISTIRIITA, PALAUTUMINEN JA TYÖUUPUMUS	6
1.5. TUTKIMUSONGELMAT JA -HYPOTEESEIT	9
2. MENETELMÄT	11
2.1. TUTKITTAVAT JA AINEISTON KERUU	11
2.2. MENETELMÄT JA MUUTTUJAT	13
2.3. AINEISTON ANALYSOINTI	14
3. TULOKSET	15
3.1. KUVAILEVAT TULOKSET	15
3.2. TUTKITTAVIEN MUUTTUIEN VÄLISET YHTEYDET	18
3.3. TYÖN JA PERHEEN RISTIRIIDAT TYÖUUPUMUKSEN SELITTÄJINÄ	20
3.4. PSYKOLOGINEN IRROTTAUTUMINEN JA RENTOUTUMINEN TYÖUUPUMUKSEN SELITTÄJINÄ	20
3.5. TYÖN JA PERHEEN VÄLISET RISTIRIIDAT PSYKOLOGISEN IRROTTAUTUMISEN JA RENTOUTUMISEN SELITTÄJINÄ	23
3.6. VÄLITTÄVÄTKÖ TYÖSTÄ PALAUTUMISEN MEKANISMIT TYÖN JA PERHEEN VÄLISTEN RISTIRIITOJEN JA TYÖUUPUMUKSEN YHTEYTTÄ?	24
4. POHDINTA	26
4.1. PÄÄTULOKSET	26
4.2. KUVAILEVAT TULOKSET	27
4.3. TUTKIMUKSEN RAJOITUKSET	29
4.4. KÄYTÄNNÖN NÄKÖKULMA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	29
LÄHTEET	32

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohta

Työelämässä ilmeneviä jaksamisen ongelmia kuvataan usein työuupumuksen (burnout) käsitteen avulla. Alkujaan työuupumuksen käsite liitettiin ihmissuhdeammatteihin, mutta 1990-luvulla käsite laajentui kattamaan myös muut ammattikunnat (Kinnunen & Hätinen, 2005). Kiinnostus työuupumuksen tutkimiseen heräsi Suomessa juuri 1990-luvulla lama-ajan myötä (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006). Työelämässä tapahtui nopeita ja suuria muutoksia ja yritykset vähensivät henkilöstöään samalla, kun tuotanto kuitenkin kasvoi. Kiire, aikapaine ja epävarmuus toivat mukanaan myös lisääntyneen työstressin, jonka seuraukseksi työuupumus käsitetään (Kinnunen & Hätinen, 2005).

2000-luvulla kiinnostus työuupumuksen tutkimiseen on lisääntynyt entisestään (Kalimo ym., 2006). Tulevaisuuden työvoiman riittävydestä on syytä olla huolissaan, sillä työntekijöiden enemmistö ikääntyy ja jää eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Esimerkiksi Aholan (2007) tutkimuksen mukaan työuupumus on yhteydessä mielenterveydenhäiriöistä masennus- ja ahdistushäiriöihin sekä alkoholiriippuvuuteen, tuki- sekä liikuntaelinsairauksiin ja sydän- ja verenkiertohäiriöihin, jotka ovat yleisimmät perusteet jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle Suomessa (Kansaneläkelaitos, 2008). Yleisesti työuupumuksesta toipuminen kestää kauan ja tarvitaan pitkiä sairauspoissaoloja (Kalimo ym., 2006). Henkilöstön jaksamisesta huolehtiminen onkin siis yrityksille ja yhteiskunnalle taloudellisesti varsin kannattavaa.

Riittämätön työstä palautuminen on keskeinen hyvinvoinnin ja jaksamisen riskitekijä (Kinnunen & Feldt, 2005; 2009). Lisääntynyt työhön sitoutuminen, kiristyneet tulostavoitteet, kilpailuhenkisyys sekä työelämän kiireisyys, tuovat työasiat yhä useammin kotiin (Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen, & Rusko, 2007). NykYTEKNOLOGIA – tietokoneet, internet ja kännykät – mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta jopa 24 tuntia vuorokaudessa. Raja työn ja kodin välillä on tullut entistäkin häilyvämmäksi (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Antilan (2005) tutkimuksen perusteella noin puolella palkansaajista työasiat tunkeutuvat jossain määrin vapaa-ajalle. Tällaisessa tilanteessa työntekijän hyvinvointi saattaa vaarantua, mikäli hän ei kykene palautumaan työn aiheuttamasta kuormituksesta (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Pitkällä aikavälillä palautumisen estyminen voi johtaa työuupumukseen ja muihin haitallisiin terveysvaikutuksiin (McEwen, 1998).

Työn ja perhe-elämän tasapaino tukee työntekijän hyvinvointia ja jaksamista, kun taas tasapainon järkkäminen voi vastaavasti johtaa lisääntyneisiin terveysongelmiin ja näkyä huonontuneena yleisenä hyvinvointina (Rantanen, 2008; Toivanen & Kauppinen, 2007). Kodin ja työn ristiriita koskettaa erityisesti lapsiperheitä ja niitä, jotka huolehtivat ikääntyneistä vanhemmistaan tai muista avuntarpeessa olevista läheisistään ansiotyön ohella.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on paneutua työn ja perheen välisten ristiriitojen sekä työstä palautumisen ja työuupumuksen välisiin yhteyksiin. Niin työn ja perheen väliset ristiriidat kuin riittämätön palautuminen nähdään riskitekijöinä, jotka voivat johtaa työuupumukseen.

1.2. Työuupumus ilmiönä

Työuupumuksen käsitettä on määritelty monin eri tavoin, mutta tieteellisessä psykologisessa tutkimuksessa Maslachin kolmen ulottuvuuden määritelmä on selvästi käytetyin (Kinnunen & Hätinen, 2005). Maslachin määritelmä koostuu kolmesta ydinkäsitteestä, uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneisyydestä sekä ammatillisen itsetunnon vähenemisestä (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Uupumusasteisessa väsymyksessä on kyse energiavarojen tyhjentymisestä. Yksilön voimavarat ovat riittämättömät tilanteen käsittelyyn. Väsymys on kokonaisvaltaista ja yleistynyttä eikä häviä päivittäisellä levolla eikä lopulta edes loma-aikanakaan. Kyynistyneisyys merkitsee työn merkityksen ja mielekkyyden kyseenalaistamista sekä henkisen etäisyyden luomista mahdottomalta tuntuvaan tilanteeseen. Ihmissuhdetyössä tämä näkyy etäisenä suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ilmenee pelkona, ettei suoriudu työstään ja etteivät työasiat pysy hallinnassa. Yksilö kokee usein huonommuudentunnetta suhteessa aikaisempaan pätevyteensä. Usko organisaation toimintaan vaikuttamisesta omalta osaltaan on myös horjunut.

Leiterin ja Maslachin (1988) prosessimallin mukaan työuupumus kehittyy asteittain kolmen vaiheen kautta. Ensimmäinen vaihe on väsymys, joka kasautuu vähitellen. Lepovaiheet ja lommat eivät enää poista väsymystä, vaan elpyminen jää kesken. Väsymys kehittyy uupumusasteiseksi väsymykseksi, joka on uupumusprosessin kriittinen komponentti. Väsymys ei liity yksittäisiin kuormitushuippuihin. Huomattuaan vaatimukset ja paineet kohtuuttomiksi voimavaroihinsa nähden työntekijä alkaa suojautua väsymyksestä aiheutuvaa huolta ja syyllisyyttä vastaan. Seurauksena on työntekijän kyynistyminen. Alun perin työhönsä sitoutunut ja motivoitunut työntekijä kokee itsessään

tapahtuvat muutokset hämmentäviksi ja vieraiksi. Oman työn hallinnantunne katoaa ja ammatillinen itsetunto romahtaa (ks. myös Kalimo & Toppinen, 1997).

Työuupumukselle voidaan harvoin nimetä ainoastaan yhtä syytä, sillä työuupumuksen taustalla on usein varsin monia eri tekijöitä (Hakanen, 2005; Kalimo ym., 2006; Kalimo & Toppinen, 1997). Yleisesti työuupumus kuitenkin syntyy, kun työtilanne jollakin tavalla ylittää ihmisen voimavarat (Kalimo & Toppinen, 1997). Syyt voivat olla ammatillisia ja työyhteisön sisäisiä tai toisaalta laajempaan työelämään liittyviä. Ammatilliset ja työyhteisön sisäiset syyt voivat liittyä esimerkiksi työn laadullisiin tai määrällisiin vaatimuksiin sekä työyhteisön kuormittaviin toimintatapoihin. Laajempaan työelämään liittyvä syy voi olla esimerkiksi työturvaa heikentävä rakennemuutos. Myös työntekijän yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä, sillä ihmisen suhde työhön, yksilölliset taipumukset kokea stressiä ja elämän kokonaistilanne vaikuttavat työuupumuksen syntyyn. Yksityiselämän kuormituksilla on havaittu olevan lievä positiivinen yhteys työuupumusoireisiin (Hakanen, 2007). Perhe-elämän kuormittavat tilanteet heijastuvat luonnollisesti työelämään. Mikäli taustalla on työn kuormittavia epäkohtia, yksityiselämässä tapahtuvat menetykset, kuten avioero, parisuhdeongelmat tai läheisen kuolema, saattavat vahvistaa työuupumuksen vaikutuksia (Kinnunen & Hätinä, 2005; Kinnunen ym., 2004). Elämän kriisit vaikuttavat jo pelkästään sinänsäkin tilapäisesti työntekijän työkykyyn ja työstä selviytymiseen.

Työuupumus voi heijastua moniin ihmisen hyvinvoinnin osa-alueisiin sekä ympäristöön (Kalimo ym., 2006). Ensinnäkin työuupumus tuottaa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita. Tyypillisiä fyysisiä oireita ovat jatkuva krooninen väsymys, erilaiset kivut ja säröt, elimistön toimintahäiriöiden tuntemukset sekä ruokahaluttomuus. Psyykkisiä oireita ovat puolestaan masentuneisuus, heikentynyt itseluottamus, toivottomuus, avuttomuus, riittämättömyys ja toisaalta ärtyneisyys, tyytymättömyys, aggressiivisuus ja ahdistuneisuus. Pitkälle edenneen työuupumuksen psyykkiset oireet ovat näin ollen varsin vakavia ja ne heikentävät sellaisenaan psyykkistä työkykyä. Toiseksi työuupuneen käyttäytyminen muuttuu. Hän saattaa vetäytyä ja tulla passiiviseksi tai vastaavasti hyperaktiivisuus ja voimakkaat tunteiden purkauksetkin ovat mahdollisia. Myös unihäiriöt, sukupuolielämän ongelmat ja ihmissuhdeongelmat ovat yleisiä samoin kuin alkoholin, kahvin ja lääkkeiden lisääntynyt käyttö. Kolmanneksi motivaation heikentyminen näkyy innostuksen hiipumisena, kyynistymisenä ja kielteisenä asennoitumisena työpaikkaa kohtaan. Jo pelkästään työhön meno saattaa muuttua vastentahtoiseksi. Organisatoriset seuraukset ovat neljäs ulottuvuus, jolla työuupumus näkyy; sairauspoissaolot lisääntyvät, työpaikkaan sitoutuminen vähenee, työvoiman vaihtuvuus ja työvierheet

lisääntyvät, työn laatu kärsii sekä innovatiivisuus vähenee. Tätä kautta työuupumus on yhteydessä myös taloudellisiin menetyksiin ja tuottavuuden heikkenemiseen.

Vuonna 1997 tehdyssä tutkimuksessa (Kalimo & Toppinen, 1997) lievä työuupumus todettiin 48 prosentilla ja vakava työuupumus 7 prosentilla suomalaisista työntekijöistä. Kansanterveyslaitoksen johdolla vuonna 2000–2001 kerätyn Terveys 2000 -tutkimuksen aineiston mukaan työuupumuksen esiintyvyys oli vähäisempää kuin vuonna 1997 kerätyssä tutkimusaineistossa (Aromaa & Koskinen, 2002). Lievää työuupumusta koki neljännes työelämässä olevista ja vakavaa työuupumusta koki 2,5 prosenttia. Työssäkäyvien määrään suhteutettuna tämä tarkoittaa, että arviolta noin 45 000 kärsi 2000-luvun alussa vakavasta työuupumusoireilusta. Kun tarkasteltiin ulottuvuuksittain, kuinka moni kärsi vakava-asteisesta työuupumuksesta, havaittiin, että vakavaa uupumusasteista väsymystä koki 5,5 prosenttia ja vakavaa kynnistymistä 5,4 prosenttia ja ammatillinen itsetunto oli vakavasti heikentynyt 6,6 prosentilla (Ahola, Honkonen, & Nykyri, 2004).

Työuupumuksen kokeminen näyttää ainakin Suomessa kasvavan ikävuosien lisääntyessä (Ahola, 2007). Täysin oireettomien osuus alkaa selvästi vähentyä 50. ikävuoden jälkeen (Ahola ym., 2004). Naisilla tämä suoraviivainen lisääntyminen on selkeämmin havaittavissa kuin miehillä. Naisilla vakavaa työuupumusta on eniten 60–65-vuotiailla, kun taas miehillä vakavaa työuupumusta esiintyy useimmin 55–59-vuotiailla ja vähiten 35–39-vuotiailla sekä 60–65-vuotiailla. Kokonaisesiintyvyydessä naisten ja miesten välillä ei ole eroja. Työuupumus vaikuttaa puolestaan olevan hieman yleisempää vähän koulutetuilla ja matalassa ammattiasemassa työskentelevillä naisilla ja naimattomilla miehillä (Ahola, 2007).

1.3. Työstä palautuminen ja työuupumus

Työkuormituksesta palautuminen voidaan nähdä vastakkaisena prosessina työn kuormittumisprosessille (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Palautuminen on elpymisprosessi, joka sisältää sekä fysiologisen että psykologisen ulottuvuuden. Fysiologisesti palautuminen merkitsee virittymistason palautumista aktivoitumista edeltävälle perustasolle (Lundberg, 2005; McEwen, 1998). Psykologisesti palautumisella tarkoitetaan yksilön kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähenemistä (Zijlstra, & Sonnentag, 2006). Palautumisen myötä yksilö kokee itsensä kykeneväksi jatkamaan senhetkistä toimintaansa sekä kohtaamaan uusia haasteita.

Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan työn vaatimukset pakottavat työntekijän ponnistelemaan, jotta hän selviytyisi työtehtävistään. Ponnisteluista seuraa

luonnollisesti kuormitusreaktioita, jotka voivat ilmetä fysiologisesti, käyttäytymisessä ja subjektiivisina tuntemuksina. Ihannetilanne on ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitseva tasapaino, jolloin yksilö on ehtinyt palautua edellisestä kuormituksesta ennen uusia vaatimuksia. Mikäli palautuminen on epätäydellistä, työntekijä kokee pitkittynyttä väsymyksen tunnetta ja jännittyneisyyttä, univaikeuksia sekä psykosomaattisia oireita.

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat tunnistaneeet neljä mekanismia, jotka heidän mukaansa edistävät työkuormituksesta palautumista. Näitä mekanismeja ovat vapaa-ajalla tapahtuva psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen, joihin tässä tutkimuksessa keskitytään, perustuvat Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malliin (1998). Psykologisen irrottautuminen työstä ja rentoutuminen vapaa-ajalla ovat palautumisen kannalta olennaisia, koska ne täyttävät ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaisen ehdon siitä, etteivät työn ja vapaa-ajan vaatimukset kuormita samoja psykofysiologisia järjestelmiä ja sisäisiä voimavaroja. Aikaisempien tutkimusten perusteella etenkin psykologinen irrottautuminen, mutta myös siihen läheisesti liittyvä rentoutuminen ovat osoittautuneet olennaisiksi mekanismeiksi palautumisessa (esim. Sonnentag & Fritz, 2007). Tämän vuoksi ne olivat tutkimuksen kohteena myös tässä tutkimuksessa.

Psykologisella irrottautumisella (psychological detachment) tarkoitetaan yksilön kokemusta olla psyykkisesti irti työstään ja sulkea työasiat pois mielestään (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Krueel, 2006). Irrottautuminen työstä saattaa häiriintyä esimerkiksi vapaa-ajalla hoidettujen työpuheluiden ja muiden työtehtävien vuoksi (Sonnentag & Krueel, 2006). Psykologisella irrottautumisella on havaittu olevan yhteyksiä yksilön psyykkiseen oirehtimiseen ja hyvinvointiin (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Sonnentagin ja Bayerin (2005) päiväkirjatutkimuksessa havaittiin, että psykologinen irrottautuminen työstä vapaa-aikana johti parempaan mielialaan illalla kuin jatkuva työasioiden ajattelu. Sonnentagin ja Fritzin (2007) tutkimus puolestaan osoitti, että psykologinen irrottautuminen oli yhteydessä vähäiseen psyykkiseen oirehtimiseen, väsymykseen, palautumisen tarpeeseen ja vähäisiin depressiivisiin oireisiin sekä uniongelmiin.

Rentoutuminen on olotila, jota kuvaa alhainen virittymisen taso ja myönteinen tunnetila (Sonnentag & Fritz, 2007). Tällainen olotila on mahdollista saavuttaa joko tarkoituksellisesti, esimerkiksi meditoimalla, tai se voi syntyä erilaisten vapaa-ajan toimintojen yhteydessä, esimerkiksi kävelemällä luonnossa tai kuuntelemalla musiikkia. Rentoutumisen on positiivisia vaikutuksia yksilön

hyvinvoinnille kahdesta eri syystä. Ensinnäkin koska pitkäaikainen elimistön virittäytyminen lisää sairastumisriskiä, vähentämällä virittäytymisen tasoa rentoutuminen on äärimmäisen tärkeää (McEwen, 1998). Toiseksi myönteisten tunnetilojen tiedetään ehkäisevän negatiivisten tunnetilojen vaikutuksia (Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000). Tätä kautta rentoutumisen aikaansaama positiivinen tunnetila saattaa ehkäistä työstressin aiheuttamia kielteisiä tunteita (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Lisäksi rentoutumisen on havaittu olevan yhteydessä vähäiseen psyykkiseen oirehtimiseen, väsymykseen, palautumisen tarpeeseen ja vähäisiin uniongelmiin (Sonnentag & Fritz, 2007). Rentoutuminen vähentää myös stressioireita niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä (Hätinen & Kinnunen, 2002).

Niin psykologinen irrottautuminen kuin rentoutuminenkin näyttävät olevan negatiivisessa yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen kaltaiseen oirehdintaan (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Voidaan olettaa, että mikäli psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen onnistuvat, työuupumuksen ensimmäinen vaihe, uupumusasteinen väsymys on vähäisempää. Jos taas väsymys on vähäisempää, on oletettavaa, että myös kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä tapahtuu vähäisemmässä määrin. Leiterin ja Maslachin (1988) prosessimallin mukaan kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ovat kuitenkin vasta pidemmälle kehittyneen työuupumuksen vaiheita.

1.4. Työn ja perheen välinen ristiriita, palautuminen ja työuupumus

Työn ja perhe-elämän tasapaino on hyvinvoinnin ja jaksamisen perusta (Kauppinen & Toivanen, 2004). Mikäli kodin ja työn vaatimukset ovat ristiriidassa keskenään, työn ja perheen tasapaino voi olla uhattuna. Työn ja perheen ristiriitaa on tutkittu usein roolistressiteorian näkökulmasta (Greenhaus & Beutell, 1985). Roolistressiteorian mukaan useissa rooleissa (puoliso, vanhempi, työntekijä) toimiminen johtaa rooliristiriitoihin sekä työn ja perheen yhdistämisen ongelmiin yksilön rajallisten voimavarojen vuoksi. Teoria olettaa, että työn ja perheen asettamat roolivaatimukset eivät tavalla tai toisella sovi yhteen. Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan työ ja perhe voivat olla yhteen sopimattomia aikataulujen ja ajankäytön, henkisen kuormituksen sekä toivotun käyttäytymisen suhteen. Ajankäyttö voi aiheuttaa ongelmia esimerkiksi silloin, kun olisi jäätävä ylitöihin samalla kun lapset pitää hakea päiväkodista tiettyyn kellonaikaan mennessä. Rankan työpäivän jälkeen henkinen kuormitus voi puolestaan olla niin suuri, ettei energiaa enää riitä kotitöiden ja vanhemmuuden vaatimiin tehtäviin. Työpaikalla toivottu käyttäytyminen voi taas erota kodin toivotusta

käyttäytymisestä, sillä työelämässä tarvitaan usein esimerkiksi kriittisyyttä ja kovuutta, kun taas kotielämässä korostuu aivan toisenlainen käyttäytyminen, kuten huolenpito ja välittäminen.

Ristiriita voi ulottua työstä perheeseen tai perheestä työhön. Nämä ristiriitatyypit ovat kuitenkin kaksi erillistä ilmiötä, vaikka ne ovatkin toisiinsa yhteydessä (Byron, 2005). Työ-perhe- ja perhe-työristiriidalla on myös omat syytekijät ja seuraukset (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Rantanen & Kinnunen, 2005). Työ-perheristiriidan kokemukseen yhteydessä olevat syytekijät liittyvät pääasiassa työhön ja perhe-työristiriidan syytekijät taas perheeseen. Syytekijät voivat olla joko rakenteellisia tai psykososiaalisia. Työhön liittyviä rakenteellisia tekijöitä ovat esimerkiksi pitkät työpäivät ja epäsäännölliset työajat ja psykososiaalisia syytekijöitä ovat työsitoutuneisuus, työn aikapaineet, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki. Perheeseen liittyviä rakenteellisia syytekijöitä ovat esimerkiksi suuri kotitöihin käytetty aika ja lasten lukumäärä, kun taas psykososiaalisia syytekijöitä ovat esimerkiksi perhesitoutuneisuus, perheeltä saatu tuki ja tyytymättömyys lastenhoitojärjestelyihin. Työ-perheristiriidan seuraukset puolestaan kohdistuvat perheeseen, kun taas perhe-työristiriidan seuraukset kohdistuvat työhön. Esimerkiksi epäsäännölliset työajat ja vuorotyö saattavat lisätä työntekijän kokemusta siitä, ettei perheelle ja parisuhteelle jää tarpeeksi aikaa. Seurauksena voi olla vetäytyminen kanssakäymisestä puolison ja lasten kanssa. Vastaavasti toistuvat lasten sairastapaukset perheessä voivat lisätä työntekijän kokemusta siitä, että perheasioiden vuoksi työtehtävien hoitaminen hankaloituu ja seurauksena ovat lisääntyneet poissaolot työstä. Vastoin määritelmää on kuitenkin olemassa tutkimustuloksia, joiden mukaan työ-perheristiriidalla ja perhe-työristiriidalla on keskenään hyvin samankaltaisia vaikutuksia työntekijään ja hänen hyvinvointiinsa (esim. Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Tällaisia tuloksia on selitetty attribuutioprosessilla, jonka mukaan työntekijä liittyy negatiivisia tunteita siihen elämän-alueeseen, jolta ristiriita saa alkunsa (esim. työ) ja tämän vuoksi negatiiviset seuraukset näkyvät myös tällä samalla elämänalueella. Näin ollen ristiriitojen vaikutukset näyttävät ulottuvan niin työntekijän työ- kuin perhe-elämän alueelle.

Työ-perheristiriitaa on tutkittu psykologisessa tutkimuksessa huomattavasti enemmän kuin perhe-työristiriitaa (Hakanen, 2005; Kinnunen, Feldt, Rantanen, & Pulkkinen, 2005). Työ-perheristiriitaa koetaan myös enemmän kuin perhe-työristiriitaa, sillä työn ja perheen rajapintojen läpäisevyys on erilainen. Työasiat heijastuvat herkemmin perhe-elämään kuin perheasiat työhön. Kokemuksissa ei yleensä ole ollut sukupuolieroja, sillä sekä miehet että naiset kokevat työn vievän enemmän aikaa ja henkisiä voimavaroja perhe-elämältä kuin että perhe veisi aikaa ja voimavaroja

työltä (Frone, 2003). Esimerkiksi noin 40 prosenttia työssäkäyvistä on sitä mieltä, että heillä on työn vuoksi usein tai jatkuvasti liian vähän aikaa perheelleen (Lammi-Taskula & Salmi, 2004). Ristiriitatilanteessa perhe on useimmiten se, joka antaa periksi, sillä neljännes työssäkäyvistä kertoo perheen joutuvan joskus syrjään työn vuoksi. Sen sijaan vain harvoilla (alle 10 prosentilla) kotiasiat estävät keskittymistä työhön.

Niin työ-perheristiriita kuin perhe-työristiriitakin vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin, sillä ristiriitojen on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä psykologisten stressioireiden kokemiseen (Kelloway, Gotlieb, & Barham, 1999). Työ-perheristiriita on kuitenkin ollut selkeämmässä yhteydessä työuupumukseen kuin perhe-työristiriita (Hakanen, 2005; Kinnunen, Loikkanen, & Mauno, 1995). Esimerkiksi Allenin, Herstin, Bruckin ja Suttonin (2000) tekemän meta-analyysin mukaan työ-perheristiriidan kasvaessa myös työuupumus lisääntyy ($r = 0.42$, kahdeksassa tutkimuksessa). Työ-perheristiriitaa ja työuupumuksen erillisiä ulottuvuuksia tarkasteltaessa uupumusasteisen väsymyksen ja työ-perheristiriidan välinen yhteys on ollut lähes kiistaton (Adam, Gyorffy, & Susanszky, 2008; Burke & Greenglass, 2001; Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004; Karatepin & Uludagin, 2007). Suomalaisissa tutkimuksissa on myös saatu vastaavanlaisia tuloksia uupumusasteisen väsymyksen ja työ-perheristiriidan välisestä yhteydestä (Hakanen, 2005; Kinnunen ym., 2006). Samoin kyynistyminen ja työ-perheristiriita näyttävät olevan positiivisessa yhteydessä keskenään (Adam ym., 2008; Burke & Greenglass 2001; Hakanen, 2005). Sen sijaan heikentyneen ammatillisen itsetunnon ja työ-perheristiriidan välinen yhteys ei ole osoittautunut yhtä vahvaksi kuin työ-perheristiriidan yhteys uupumusasteisen väsymyksen sekä kyynistymisen kanssa (Hakanen, 2005).

Niin ikään perhe-työristiriidan ja uupumusasteisen väsymyksen välillä on havaittu olevan positiivinen yhteys niin suomalaisissa kuin kansainvälisissä tutkimuksissa (Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008; Burke & Greenglass, 2001; Hakanen, 2005; Kinnunen ym., 2006). Hakasen (2005) tutkimuksen mukaan erityisesti naisilla perhe-työristiriidan ja uupumusasteisen väsymyksen välinen yhteys korostuu, kun taas kyynistymisen ja perhe-työristiriidan välinen yhteys tuli esiin selkeämmin miehillä kuin naisilla. Naisvaltaisen hoitohenkilöstön keskuudessa tehty tutkimus osoitti myös ammatillisen itsetunnon heikkenemisen ja perhe-työristiriidan olevan positiivisesti yhteydessä toisiinsa (Burke & Greenglass, 2001).

Työn ja perheen ristiriidoilla on havaittu olevan yhteyttä myös palautumiseen (Demerouti, Taris, & Bakker, 2007; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003). Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat johtavat usein korostuneeseen palautumisen tarpeeseen, joka lisää entisestään

työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia (Demerouti ym., 2007). Myös kaksivuotisessa seuranta tutkimuksessa on saatu samansuuntaisia tuloksia (Jansen ym., 2003). Työntekijät, jotka tutkimuksen alkaessa kokivat paljon työn ja perheen välistä ristiriitaa, kokivat kahden vuoden päästä korostunutta palautumisen tarvetta. Työn ja perheen ristiriita lisäsi enemmän naisten palautumisen tarvetta kuin miesten. On kuitenkin huomioitava, että tässä tutkimuksessa ei eritelty työn ja perheen välisten ristiriitojen suuntaa.

Kaikkiaan koska työn ja perheen ristiriidat johtavat riittämättömään palautumiseen, kuten työpäivän jälkeen koettuun lisääntyneeseen palautumisen tarpeeseen, ja koska palautumisen ongelmat – esimerkiksi riittämätön työstä irrottautuminen ja rentoutuminen – ovat puolestaan yhteydessä työuupumukseen, on perusteltua olettaa, että palautuminen toimii osittaisena välittävänä tekijänä eli mediaattorina työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen välisessä yhteydessä.

1.5. Tutkimusongelmat ja -hypoteesit

Tämän tutkimuksessa etsitään vastauksia kolmeen pääkysymykseen. Kysymyksen asettelua on myös havainnollistettu kuviossa 1. Pääkysymykset hypoteeseineen olivat seuraavat:

1. Ovatko työn ja perheen väliset ristiriidat yhteydessä työuupumukseen?

Hypoteesi 1a. Työ-perheristiriita on positiivisessa yhteydessä etenkin uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen, kun taas yhteys heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon oletetaan heikommaksi.

Hypoteesi 1b. Perhe-työristiriita on positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneisyyteen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon.

2. Ovatko palautumisen mekanismit – työstä irrottautuminen ja rentoutuminen – yhteydessä työuupumukseen?

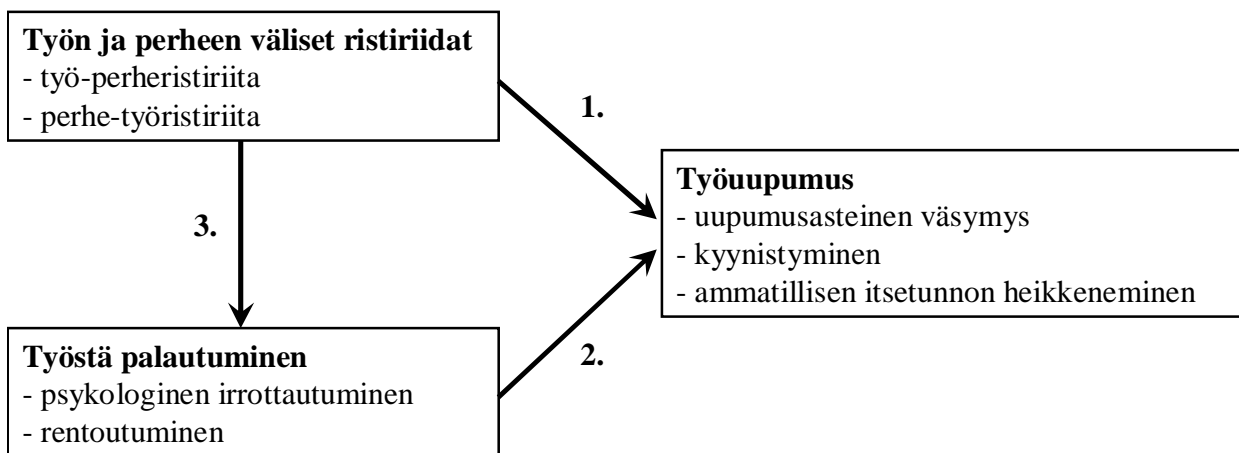
Hypoteesi 2. Työstä irrottautuminen ja rentoutuminen ovat negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen, etenkin sen uupumusasteisen väsymyksen ulottuvuuteen.

3. Ovatko työn ja perheen väliset ristiriidat yhteydessä työstä palautumisen mekanismeihin?

Hypoteesi 3. Työn ja perheen väliset ristiriidat ovat negatiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen ja rentoutumiseen.

4. Välittävätkö työstä palautumisen mekanismit – psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen – työn ja perheen välisten ristiriitojen yhteyttä työuupumukseen?

Hypoteesi 4. Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen välittävät osittain työn ja perheen välisten ristiriitojen yhteyttä työuupumukseen.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma. Numerot viittaavat tutkimusongelmiin.

2. MENETELMÄT

2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tämä tutkimus pohjautuu Työsuojelurahaston ”Työstä irrottautumisen ja palautumisen rooli hyvinvoinnin ylläpidossa: uhkaako liiallinen työhön sitoutuminen hyvinvointia?” -tutkimusprojektissa kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkimukseen osallistuvia organisaatioita etsittiin työterveyshuolto-organisaation asiakasorganisaatioista. Kaikkiaan työterveyshuolto lähestyi sähköpostitse 16 asiakasorganisaatiota marraskuussa 2006. Lähestytyt organisaatiot toimivat eri aloilla Pirkanmaan seudulla ja ne olivat kooltaan yleensä lähes 100 henkeä työllistäviä yrityksiä. Alan heterogeenisyyden ja yrityksen koon lisäksi muita virallisia kriteereitä ei ollut. Tämä yhteydenotto tuotti vain yhden halukkaan organisaation, minkä jälkeen työterveyshuollon yhteyshenkilö otti puhelimitse yhteyttä osaan organisaatioista. Tällä yhteydenotolla mukaan saatiin lisää neljä organisaatiota. Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot olivat 1) rautakauppa ($n = 91$), 2) matkapalveluyritys ($n = 95$), 3) langattoman viestinnän ja ohjelmistotuotteiden yritys ($n = 107$), 4) hotelli- ja ravintolapalveluiden konserni ($n = 138$) ja 5) koulutusorganisaatio ($n = 611$). Kaikkiaan organisaatioissa työskenteli 1042 työntekijää.

Organisaatioiden työntekijöitä lähestyttiin keväällä 2007 kyselyllä. Heille lähetettiin maaliskuussa työosoitteeseen 12-sivuinen kyselylomake. Täytetyt kyselylomakkeet palautettiin suljetuissa valmiiksi maksetuissa kirjekuorissa suoraan tutkijoille. Yhden muistutuskerran jälkeen palautui 527 täytettyä kyselyä. Vastausprosentiksi muodostui 50,6. Organisaatioittain vastausprosentti vaihteli 45,7–63,0 %:n välillä.

Vastanneiden taustatekijät (esiintymisfrekvenssit ja -prosentit) ovat nähtävissä taulukossa 1. Tutkimusjoukko koostui melko tasaisesti molemmista sukupuolista, vaikka naisia (53 %) olikin hieman enemmän kuin miehiä. Myös iältään vastaajat edustivat työikäistä väestöä melko tasaisesti. Suurin osa vastaajista eli avioliitossa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa (77 %). Ammattiaseman mukaan vastaajat olivat jakaantuneet niin, että ylempiä toimihenkilöitä oli yli puolet (60 %). Lähes puolella vastaajista oli kotona asuvia lapsia (43 %).

TAULUKKO 1. Vastanneiden taustatekijät (frekvenssit ja prosentit)

Taustamuuttuja	Tutkimusjoukko	
	N	%
<i>Sukupuoli</i>		
nainen	277	52,9
mies	247	47,1
<i>Ikä</i>		
19-29	92	17,7
30-39	129	24,8
40-49	136	26,2
50-59	120	23,1
60-	43	8,3
<i>Siviilisääty</i>		
avioliitossa, avoliitossa tai rekisteröity parisuhde	403	77,1
asumuserossa tai eronnut	86	16,4
naimaton	29	5,5
leski	5	1,0
<i>Ammattiasema</i>		
työntekijä	123	23,9
alempi toimihenkilö	85	16,5
ylempi toimihenkilö	306	59,5
<i>Kotona asuvien lasten lukumäärä</i>		
ei lapsia kotona	296	57,0
yksi	83	16,0
kaksi	98	18,9
kolme tai enemmän	42	8,1

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Työuupumusta tutkittiin 16 osiolla, jotka perustuivat Maslachin Burnout Inventoryyn (MBI) (Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 1996). Osioihin vastattiin 7-portaisella asteikolla sen mukaan, kuinka usein vastaajalla oli väittämien kaltaisia tuntemuksia (0 = en koskaan, 6 = päivittäin). Osioista viisi mittasi *uupumusasteista väsymystä* (Cronbachin alfa = 0.93), viisi *kyynistyneisyyttä* (Cronbachin alfa = 0.87) sekä kuusi *heikentynyttä ammatillista itsetuntoa* (Cronbachin alfa = 0.81). Heikentyneen ammatillisen itsetunnon osioiden arviointiasteikon suunta käännettiin, jotta se olisi samansuuntainen muiden ulottuvuuksien kanssa. Lisäksi muodostettiin yhdistämällä kaikkien kolmen ulottuvuuden osiot (yhteensä 16) yhdeksi työuupumusta kuvaavaksi summamuuttujaksi (Cronbachin alfa = 0.79) painottamalla eri ulottuvuuksia seuraavasti: $0.4 \times$ uupumusasteinen väsymys + $0.3 \times$ kyynistyneisyys + $0.3 \times$ heikentynyt ammatillinen itsetunto (ks. Ahola, 2007; Kalimo ym., 2006).

Työn ja perheen välisiä ristiriitoja mitattiin kahdeksalla osiolla (Geurts ym., 2005). Tutkimukseen osallistujat vastasivat osioihin 5-portaisella asteikolla sen mukaan, kuinka usein he kokivat väittämien kaltaisia tapahtumia elämässään (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Osioista neljä koski *työ-perheristiriitaa* (esim. ”Työni vie aikaa, jonka olisin halunnut viettää puolison/perheen/ystävien kanssa”; Cronbachin alfa = 0.86) ja neljä *perhe-työristiriitaa* (esim. ”Minun on vaikea keskittyä työhöni, koska kotiasiat pyörivät mielessäni”; Cronbachin alfa = 0.75).

Työstä irrottautumista ja rentoutumista kartoitettiin osioilla, jotka perustuivat Sonnentagin ja Fritzin (2007) palautumisen kokemuksesta mittaavaan kyselyyn. Osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä) ja niissä pyydettiin arvioimaan, missä määrin väittämät kuvaavat työpäivän tai työvuoron jälkeisiä ajatuksia ja toimia. Neljässä osiossa mitattiin työstä irrottautumista (esim. ”Unohdan työni” ja ”Irrottaudun hetkeksi työn vaatimuksista”; Cronbachin alfa = 0.87). Samoin myös rentoutumista mitattiin neljällä osiolla (esim. ”Varaan itselleni vapaa-aikaa” ja ”Teen rentouttavia asioita”; Cronbachin alfa = 0.83). Summamuuttujia muodostettaessa molempien asteikkojen, sekä työstä irrottautumisen että rentoutumisen, suunta käännettiin, jotta iso pistemäärä kuvaisi nimettyä ilmiötä.

Tutkimuksen taustatekijöinä olivat *sukupuoli, ikä, siviilisääty, ammattiasema ja kotona asuvien lasten määrä* (ks. luokitukset taulukko1). Siviilisäädystä tehtiin kaksiluokkainen muuttuja sen mukaan, elikö henkilö tutkimushetkellä parisuhteessa vai ei [1 = parisuhde (avio-, avoliitto, rekisteröity parisuhde), 2 = ei parisuhdetta (naimaton, eronnut, leski)].

2.3. Aineiston analysointi

Työuupumuksen esiintymistä aineistossa tarkasteltiin keskiarvojen ja keskihajontojen avulla ja taustatekijöittäin työuupumuksessa ilmeneviä eroja tutkittiin joko t-testillä (sukupuoli, parisuhde) tai yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ikä, ammattiasema, kotona asuvien lasten lukumäärä). Varianssianalyyseissa ryhmien väliset parivertailut tehtiin Bonferronin testillä. Lisäksi riippuvien otosten t-testillä verrattiin muuttujien keskiarvoeroja toisiinsa.

Taustatekijöiden, työn ja perheen välisten ristiriitojen, työstä palautumisen mekanismien ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Tämän jälkeen tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä, selittävätkö 1) työn ja perheen väliset ristiriidat ja 2) psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen työuupumusta ja 3) selittävätkö työn ja perheen väliset ristiriidat puolestaan psykologista irrottautumista ja rentoutumista (ks. kuvio 1). Kaikissa regressioanalyyseissä kontrolloitiin mallin ensimmäisellä askeleella sukupuoli, ikä, parisuhde, ammattiasema ja kotona asuvien lasten lukumäärä.

Psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen välittävää roolia työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen välisessä yhteydessä tutkittiin ns. mediaattorimallilla (Baron & Kenny, 1986). Baronin ja Kennyn (1986) mukaan mediaattorivaikutuksen esiintyminen edellyttää, että kaikki asetelmassa mukana olevat muuttajat ovat yhteydessä toisiinsa. Toisin sanoen selitettävän muuttujan (tässä tutkimuksessa työuupumus) on oltava yhteydessä selittävään muuttujaan (tässä tutkimuksessa työn ja perheen väliset ristiriidat) sekä mediaattoriin (tässä tutkimuksessa palautumisen mekanismit). Lisäksi selittävän muuttujan (työn ja perheen ristiriidat) on oltava yhteydessä myös mediaattoriin (palautumisen mekanismit). Täydellisessä mediaattorimallissa alun perin tilastollisesti merkitsevä yhteys selittävästä muuttujasta selitettävään muuttujaan muuttuu tilastollisesti ei-merkitseväksi, kun mallissa kontrolloidaan mediaattorin vaikutus. Osittaisesta mediaattorista on kyse silloin, kun mediaattorin kontrollointi heikentää merkitsevästi selittäjän ja selitettävän muuttujan välistä yhteyttä, vaikkei yhteys kokonaan poistuisikaan. Tällaisessa tapauksessa selittävällä muuttujalla on sekä suora yhteys selitettävään muuttujaan että yhteys, joka kulkee mediaattorin kautta.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset

Työuupumusta koettiin tutkittujen työntekijöiden keskuudessa keskimäärin kerran kuukaudessa (ka = 1.62; kh = 1.02). Uupumusasteista väsymystä (ka = 1.74; kh = 1.40) koettiin jonkin verran enemmän kuin kyynistymistä (ka = 1.52; kh = 1.38; $p < .001$) ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (ka = 1.58; kh = 1.08; $p < .05$). Vastaajat kokivat työ-perheristiriitaa keskimäärin silloin tällöin (ka = 2.70, kh = 0.96), kun taas perhe-työristiriitaa koettiin melko harvoin (ka = 1.67, kh = 0.60), joten työ-perheristiriidan kokeminen oli yleisempää kuin perhe-työristiriidan kokeminen ($p < .001$). Psykologisen irrottautumisen kokemus (ka = 3.10, kh = 0.98) oli puolestaan vähäisempää kuin rentoutumisen kokeminen vapaa-ajalla (ka = 3.56, kh = 0.80; $p < .001$).

Tutkittavien muuttujien keskiarvot ja -hajonnat taustamuuttujittain on esitetty taulukossa 2. Uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa oli sukupuolten välinen ero, sillä naiset kokivat miehiä enemmän uupumusasteista väsymystä ($t(522) = 3.21, p < .001$). Sen sijaan kokonaistyöuupumuksessa, kyynistymisessä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisessä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja eri sukupuolten välillä. Uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa oli eroja myös sen mukaan, oliko henkilö parisuhteessa vai ei. Parisuhteessa olevat näyttäisivät kokevan vähemmän uupumusasteista väsymystä kuin henkilöt, jotka eivät eläneet parisuhteessa ($t(516) = -2.13, p = .034$). Ammattiasemalla, kotona asuvien lasten lukumäärällä ja iällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumuksen kokemiseen.

Sekä työ-perheristiriidan että perhe-työristiriidan kokemisessa ei ollut eroja eri sukupuolten välillä. Myöskään parisuhteella ei ollut merkitystä työn ja perheen välisten ristiriitojen kokemisessa. Työ-perheristiriidan kokemisessa ei ollut eroja sen mukaan, kuinka monta kotona asuvaa lasta työntekijällä oli. Sen sijaan perhe-työristiriidan kokeminen vaihteli kotona asuvien lasten lukumäärän mukaan ($F(3, 512) = 12.12, p < .001$). Parivertailujen mukaan ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia, kokivat vähemmän perhe-työristiriitaa kuin sellaiset henkilöt, joilla oli kaksi tai vähintään kolme kotona asuvaa lasta. Lisäksi yksilapsiset työntekijät kokivat vähemmän perhe-työristiriitaa kuin kaksilapsiset työntekijät.

Eri ammattiasemissa olevat erosivat niin työ-perheristiriidan ($F(2, 509) = 22.38, p < .001$) kuin perhe-työristiriidankin ($F(2, 508) = 11.02, p < .001$) kokemisessa. Alemmat toimihenkilöt kokivat

vähemmän työ-perheristiriitaa kuin ylemmät toimihenkilöt. Työntekijät puolestaan kokivat työ-perheristiriitaa enemmän kuin alemmat toimihenkilöt mutta vähemmän kuin ylemmät toimihenkilöt. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt taas kokivat vähemmän perhe-työristiriitaa kuin ylemmät toimihenkilöt. Näin ollen työn ja perheen ristiriidat näyttivät olevan yleisimpiä ylemmillä toimihenkilöillä.

Myös eri ikäryhmät erosivat sekä työ-perheristiriidan ($F(4, 513) = 4.13, p = .003$) että perhe-työristiriidan ($F(4, 512) = 2.72, p = .029$) kokemisessa. Tarkasteltaessa parivertailuin työ-perheristiriidan kokemusta 19–29-vuotiaiden ikäryhmä koki vähemmän työ-perheristiriitaa kuin 50–59-vuotiaiden ikäryhmä. Perhe-työristiriidan kokeminen oli vähäisempää 19–29-vuotiaiden kuin 30–39-vuotiaiden keskuudessa.

Psykologisen irrottautumisen kokemus erosi eri sukupuolten välillä ($t(520) = -3.40, p = .001$), sillä naiset kokivat psykologista irrottautumista vähemmän kuin miehet. Rentoutuminen ei eronnut eri sukupuolten välillä. Parisuhteessa eläminen oli yhteydessä palautumisen kokemuksiin, sillä molemmat palautumisen mekanismit, psykologinen irrottautuminen ($t(519) = -2.56, p = .011$) ja rentoutuminen ($t(519) = -2.72, p = .007$), onnistuivat paremmin niillä työntekijöillä, joilla ei ollut parisuhdetta kuin parisuhteessa elävillä. Psykologisessa irrottautumisessa ei ollut eroja, kun taas rentoutumisessa ilmeni eroja kotona asuvien lasten lukumäärän mukaan ($F(3, 511) = 6.51, p = .000$). Ne, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia, rentoutuivat paremmin kuin henkilöt, joilla oli kotona joko kaksi lasta tai vähintään kolme lasta. Ne, joilla oli ainoastaan yksi kotona asuva lapsi, rentoutuivat myös paremmin kuin sellaiset, joilla kotona asuvia lapsia oli vähintään kolme.

Ammattiasemalla oli merkitystä sekä psykologiseen irrottautumiseen ($F(2, 509) = 43.86, p = .000$) että rentoutumiseen ($F(2, 506) = 16.44, p = .000$). Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt irrottautuvat työstään paremmin kuin ylemmät toimihenkilöt. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt kokivat myös rentoutuvansa paremmin vapaa-ajalla kuin ylemmät toimihenkilöt. Eri ikäryhmät erosivat myös sekä psykologisen irrottautumisen ($F(4, 513) = 8.90, p = .000$) että rentoutumisen kokemisessa ($F(4, 510) = 2.84, p = .024$). 19–29-vuotiailla psykologinen irrottautuminen onnistui paremmin kuin vanhemmilla työntekijöillä ja 30–39-vuotiailla irrottautuminen onnistui paremmin kuin 50–59-vuotiailla. Myös rentoutuminen sujui paremmin 19–29-vuotiaiden ryhmässä kuin 50–59-vuotiaiden keskuudessa.

TAULUKKO 2. Taustamuuttujien ja työuupumuksen, työn ja perheen välisten ristiriitojen sekä palautumisen mekanismien keskiarvot ja -hajonnat

	MBI	uupumus- asteinen väsymys	kyynisty- minen	ammattillisen itsetunnon heikkene- minen	työ-perhe- ristiriita	perhe-työ- ristiriita	psykologi- nen irrot- tautuminen	rentou- tuminen
	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)
<i>Sukupuoli</i>								
nainen	1,69 (1,04)	1,92 (1,43)	1,53 (1,39)	1,54 (1,11)	2,82 (0,95)	1,66 (0,60)	2,96 (0,97)	3,50 (0,81)
mies	1,54 (1,01)	1,53 (1,35)	1,50 (1,38)	1,62 (1,05)	2,56 (0,95)	1,69 (0,59)	3,25 (0,98)	3,63 (0,78)
<i>Ikä</i>								
19-29	1,5 (1,09)	1,65 (1,49)	1,44 (1,46)	1,37 (0,97)	2,43 (0,98)	1,51 (0,50)	3,56 (0,86)	3,87 (0,67)
30-39	1,72 (1,03)	1,73 (1,39)	1,75 (1,47)	1,67 (1,07)	2,64 (0,91)	1,76 (0,64)	3,19 (0,92)	3,53 (0,82)
40-49	1,55 (0,97)	1,61 (1,36)	1,40 (1,29)	1,61 (1,06)	2,72 (0,95)	1,68 (0,61)	3,01 (0,95)	3,59 (0,70)
50-59	1,72 (1,09)	2,01 (1,47)	1,49 (1,37)	1,62 (1,17)	2,95 (0,93)	1,72 (0,61)	2,79 (1,04)	3,36 (0,89)
60-67	1,57 (0,85)	1,67 (1,24)	1,46 (1,27)	1,56 (1,17)	2,72 (1,02)	1,64 (0,58)	2,86 (1,00)	3,43 (0,84)
<i>Siviilisäätty</i>								
parisuhde	1,58 (1,00)	1,67 (1,37)	1,47 (1,34)	1,57 (1,10)	2,72 (0,98)	1,70 (0,60)	3,04 (0,98)	3,51 (0,81)
ei parisuhdetta	1,77 (1,09)	1,98 (1,51)	1,67 (1,53)	1,60 (1,03)	2,63 (0,90)	1,58 (0,58)	3,30 (0,99)	3,73 (0,74)
<i>Ammattiasema</i>								
työntekijä	1,65 (1,16)	1,83 (1,54)	1,64 (1,57)	1,42 (1,01)	2,65 (0,91)	1,51 (0,48)	3,50 (0,96)	3,82 (0,75)
alempi toimihenkilö	1,55 (0,97)	1,53 (1,24)	1,62 (1,42)	1,51 (1,16)	2,14 (0,84)	1,56 (0,53)	3,64 (0,82)	3,91 (0,62)
ylempi toimihenkilö	1,63 (0,99)	1,78 (1,40)	1,44 (1,30)	1,65 (1,08)	2,88 (0,95)	1,77 (0,63)	2,79 (0,92)	3,36 (0,81)
<i>Kotona asuvat lapset</i>								
ei lapsia kotona	1,71 (1,08)	1,88 (1,49)	1,59 (1,43)	1,63 (1,07)	2,69 (0,96)	1,56 (0,55)	3,11 (0,99)	3,64 (0,78)
yksi lapsi kotona	1,45 (0,90)	1,53 (1,23)	1,43 (1,35)	1,36 (1,02)	2,61 (0,92)	1,65 (0,56)	3,21 (0,90)	3,65 (0,70)
kaksi lasta kotona	1,56 (1,01)	1,55 (1,32)	1,50 (1,42)	1,64 (1,16)	2,68 (1,02)	1,95 (0,69)	3,11 (1,04)	3,39 (0,92)
vähintään kolme lasta kotona	1,47 (0,87)	1,63 (1,25)	1,27 (1,07)	1,47 (1,00)	2,96 (0,90)	1,84 (0,53)	2,74 (0,90)	3,20 (0,69)

MBI = kokonaistyöuupumus (Maslach Burnout Inventory)

3.2. Tutkittavien muuttujien väliset yhteydet

Taulukossa 3 on esitetty tutkittavien muuttujien keskinäiset korrelaatiot. Taulukosta nähdään, että työuupumus sekä työuupumuksen erilliset ulottuvuudet korreloivat positiivisesti työ-perhe-ristiriidan ja perhe-työristiriidan kanssa – lukuun ottamatta työ-perheristiriitaa ja ammatillista itsetuntoa, joiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Korkein korrelaatio oli työ-perheristiriidan ja uupumusasteisen väsymyksen välillä ($r = .54, p < .001$). Työuupumus ja sen ulottuvuudet olivat myös negatiivisessa yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen ja rentoutumiseen. Toisin sanoen mitä vähemmän irrottautumista ja rentoutumista vapaa-ajalla koettiin, sitä enemmän koettiin työuupumusta ja etenkin uupumusasteista väsymystä. Myös työ-perheristiriita ja perhe-työristiriita sekä psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen olivat keskenään negatiivisessa yhteydessä: mitä enemmän ristiriitoja työn ja perheen välillä ja etenkin työ-perheristiriitaa koettiin, sitä heikommin sujui irrottautuminen ja rentoutuminen.

Taulukosta nähdään myös, että työuupumuksen ulottuvuudet olivat yhteydessä toisiinsa, etenkin uupumusasteinen väsymys ja kynnistyneisyys ($r = .65, p < .001$). Myös työ-perheristiriita ja perhe-työristiriita korreloivat keskenään ($r = .30, p < .001$), mutta eivät niin voimakkaasti kuin irrottautuminen ja rentoutuminen ($r = .64, p < .001$).

Tutkimuksen taustamuuttujat korreloivat niin ikään tilastollisesti merkitsevästi monien tutkittavien muuttujien kanssa. Yhteydet olivat kuitenkin suhteellisen alhaisia. Voimakkaimmat yhteydet olivat ammattiaseman ja psykologisen irrottautumisen ($r = -.34, p < .001$) ja rentoutumisen ($r = -.27, p < .001$) välillä. Mitä korkeampi ammattiasema oli, sitä huonommin onnistuivat psykologinen irrottautuminen työstä sekä rentoutuminen vapaa-ajalla. Myös taustatekijöiden väliset keskinäiset korrelaatiot olivat suhteellisen alhaisia. Voimakkain korrelaatio ($r = .44, p < .001$) oli ammattiaseman ja iän välillä; mitä korkeampi oli työntekijän ikä, sitä korkeammassa ammattiasemassa hän työskenteli.

TAULUKKO 3. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Pearsonin korrelaatiot.

Muuttuja	ka	kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Taustatekijät</i>															
1. sukupuoli	-	-	-												
2. ikä	42.35	11.66	.02	-											
3. parisuhde	-	-	-.01	-.18***	-										
4. ammattiasema	2.36	.84	-.11*	.44***	-.28***	-									
5. lasten määrä	.80	1.10	.03	.02	-.26***	.22***	-								
<i>Työn ja perheen ristiriidat</i>															
6. työ-perheristiriita	2.70	.96	-.14***	.15***	-.04	.15***	.04	-							
7. perhe-työristiriita	1.67	.60	.03	.06	-.08	.20***	.24***	.30***	-						
<i>Palautumisen mekanismit</i>															
8. psykologinen irrottautuminen	3.10	.98	.15***	-.25***	.11*	-.34***	-.06	-.56***	-.24***	-					
9. rentoutuminen	3.56	.80	.08	-.18***	.12**	-.27***	-.18***	-.54***	-.31***	.64***	-				
<i>Työuupumus</i>															
10. MBI painotettu	1.62	1.02	-.07	.03	.08	.00	-.09	.42***	.30***	-.30***	-.34***	-			
11. uupumusasteiden väsymys	1.73	1.40	-.14***	.05	.09*	-.00	-.09*	.54***	.25***	-.36***	-.35***	.87***	-		
12. kyynistyminen	1.51	1.08	-.01	-.03	.06	-.07	-.06	.25***	.28***	-.15***	-.22***	.86***	.65***	-	
13. ammatillisen itsetunnon heikkeneminen	1.62	1.02	.04	.04	.01	.09*	-.03	.07	.15***	-.15***	-.19***	.55***	.18***	.34***	-

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

3.3. Työn ja perheen ristiriidat työuupumuksen selittäjinä

Taulukossa 4 on esitetty hierarkkisten regressioanalyysien tulokset, joissa työn ja perheen välisillä ristiriidoilla selitetään työuupumuksen ulottuvuuksia taustatekijät kontrolloiden. Taulukosta nähdään, että työ-perheristiriita ja perhe-työristiriita olivat yhteydessä niin kokonaistyöuupumukseen kuin jokaiseen työuupumuksen ulottuvuuteen. Ainoana poikkeuksena oli ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, jota työ-perheristiriita ei selittänyt. Työn ja perheen väliset ristiriidat selittivät eniten uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta (30 %) ja vähiten ammatillisen itsetunnon heikkenemisen vaihtelusta (2 %). Kokonaistyöuupumuksen vaihtelusta työn ja perheen ristiriidat selittivät 22 % ja kyynistymisen vaihtelusta 14 %.

Työ-perheristiriita näytti olevan olennaisempi kokonaistyöuupumuksen ja uupumusasteisen väsymyksen selittäjä kuin perhe-työristiriita, sillä sen β -kertoimet olivat voimakkaampia kuin perhe-työristiriidan kertoimet. Sen sijaan perhe-työristiriita näytti selittävän työ-perheristiriitaa paremmin kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (ks. taulukko 4). Kaikkiaan hypoteesit 1a ja 1b, joissa yhteydet oletettiin positiivisiksi, näyttivät saavan tukea.

3.4. Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen työuupumuksen selittäjinä

Taulukossa 5 on esitetty tulokset regressioanalyyseista, joissa palautumisen mekanismeilla selitettiin työuupumusta kontrolloiden taustekijöiden vaikutus. Taulukosta havaitaan, että mekanismeista rentoutuminen osoittautui olennaisemmaksi siinä mielessä, että se oli yhteydessä kaikkiin selitettäviin työuupumuksen ulottuvuuksiin; mitä vähemmän rentoutumista vapaa-ajalla tapahtui, sitä enemmän koettiin kokonaistyöuupumusta, uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Psykologinen irrottautuminen työstä oli negatiivisessa yhteydessä ainoastaan kokonaistyöuupumukseen ja uupumusasteiseen väsymykseen. Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen selittivät kokonaistyöuupumuksen vaihtelusta 15 %, uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta 16 %, kyynistymisen vaihtelusta 7 % sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä 4 %. Näin ollen hypoteesi 2, joka oletti yhteydet negatiivisiksi ja voimakkaimmiksi uupumusasteiseen väsymykseen, sai tukea.

TAULUKKO4. Työuupumuksen selittyminen työn ja perheen välisillä ristiriidoilla

Muuttajat	kokonaistyöuupumus			uupumusasteinen väsymys			kynnistyminen			ammattillisen itse- tunnon heikkeneminen		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1.</i>		.017	.017		.036**	.036**		.008	.008		.012	.012
1.sukupuoli	-.026			-.056			-.023			.030		
2.ikä	-.003			.013			-.020			.000		
3.parisuhde	.064			.078*			.034			.022		
4.ammattiasema	-.051			-.059			-.106*			.082		
5.lasten lkm	-.134**			-.118**			-.109*			-.078		
<i>Askel 2.</i>		.219***	.237***		.298***	.334***		.136***	.144***		.016*	.028*
6.työ-perheistiniitä	.364***			.501***			.206***			.016		
7.perhe-työistiniitä	.234***			.154***			.271***			.127**		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta

ΔR^2 = selityksasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttajat ovat mukana

R^2 = selityksaste, kun kaikki askeleen muuttajat ovat mukana

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

TAULUKKO 5. Työuupumuksen selittyminen työstä irrottautumisella ja rentoutumisella

Muuttujat	kokonaistyöuupumus			uupumusasteinen väsymys			kynnistyminen			ammattillisen itse- tunnon heikkeneminen		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1.</i>		.017	.017		.038**	.038**		.008	.008		.013	.013
1.sukupuoli	-.011			-.070			.023			.061		
2.ikä	-.017			.015			-.033			-.030		
3.parisuhde	.074			.094*			.043			.016		
4.ammattiasema	-.080			-.098*			-.106*			.057		
5.lasten lkm	-.106*			-.096*			-.074			-.072		
<i>Askel 2.</i>		.146***	.164***		.160***	.198***		.070***	.078***		.036***	.049***
6.työstä irrottautuminen	-.166**			-.246***			-.051			-.037		
7.rentoutuminen	-.287***			-.234***			-.247***			-.176**		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta

ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana

R^2 = selitysaste, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana

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

3.5. Työn ja perheen väliset ristiriidat psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen selittäjinä

Työ-perheristiriita oli hierarkkisen regressioanalyysin perusteella negatiivisessa yhteydessä sekä psykologiseen irrottautumiseen että rentoutumiseen (ks. taulukko 6). Molemmat yhteydet olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Toisin sanoen mitä enemmän oli työ-perheristiriitaa, sitä heikommin onnistui psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla. Myös perhe-työristiriidan ja rentoutumisen välillä oli erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys. Työn ja perheen ristiriidat selittivät 23 % psykologisen irrottautumisen vaihtelusta ja 25 % rentoutumisen vaihtelusta. Kaikkiaan työ-perheristiriita osoittautui ristiriitatyypeistä merkityksellisemmäksi palautumisen mekanismien selittäjäksi. Hypoteesi 3, joka oletti yhteydet negatiivisiksi, sai osittaista tukea.

TAULUKKO 6. Psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen selittyminen työn ja perheen ristiriidoilla

Muuttujat	psykologinen irrottautuminen			rentoutuminen		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1.:</i>		.166***	.166***		.107***	.107***
<i>taustatekijät</i>						
1.sukupuoli	.106**			.036		
2.ikä	-.061			-.028		
3.parisuhde	.016			.030		
4.ammattiasema	-.294***			-.151***		
5.lasten lkm	.030			-.067		
<i>Askel 2.:</i>		.230***	.396***		.247***	.354***
<i>työn ja perheen ristiriidat</i>						
6.työ-perheristiriita	-.481***			-.464***		
7.perhe-työristiriita	-.043			-.126***		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta

ΔR^2 = selityssasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana

R^2 = selityssaste, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana

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

3.6. Välittävätkö työstä palautumisen mekanismit työn ja perheen välisten ristiriitojen ja työuupumuksen yhteyttä?

Palautumisen mekanismien välittävää roolia työn ja perheen välisten ristiriitojen ja työuupumuksen välillä tutkittiin regressioanalyysillä, jossa ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustamuuttujat, toisella palautumisen mekanismit ja kolmannella askeleella mukaan otettiin työn ja perheen ristiriidat. Regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana toimi kokonaistyöuupumus. Mikäli analyysistä ilmenee, että työn ja perheen ristiriitojen yhteydet työuupumukseen heikkenevät (ks. taulukko 4), kun palautumisen mekanismit kontrolloidaan, voidaan tästä päätellä, että ne toimivat mediaattoreina eli yhteyttä välittävinä tekijöinä. Mediaattorilta vaadittavat ehdot täyttyivät (ks. Baron & Kenny, 1986), sillä irrottautuminen ja rentoutuminen olivat yhteydessä työ- perheristiriitoihin ja kokonaistyöuupumukseen ja ristiriidat puolestaan kokonaistyöuupumukseen (ks. taulukko 3).

Taulukossa 7 on esitetty regressioanalyysin tulos, josta nähdään ensinnäkin, että vaikka palautumisen mekanismien vaikutus kontrolloitiin, säilyi työn ja perheen ristiriitojen yhteys kokonaistyöuupumukseen edelleen merkitsevä. Toiseksi havaitaan, kun verrataan tuloksia taulukon 4 tuloksiin, että sekä selitysasteet (22 % vs. 10 %) että β -kertoimet laskivat etenkin työ-perheristiriidan ($\beta = .36$ vs. $\beta = .26$) mutta lievästi myös perhe-työristiriidan ($\beta = .23$ vs. $\beta = .21$) ja kokonaistyöuupumuksen välillä. Koska vain rentoutumisen yhteys kokonaistyöuupumukseen oli merkitsevä, näyttää siltä, että rentoutuminen toimii osittaisena mediaattorina työ-perheristiriidan ja työuupumuksen välillä. Toisin sanoen työ-perheristiriita heikentää rentoutumista vapaa-ajalla, mikä puolestaan lisää työuupumuksen kokemista. Tämän lisäksi työn ja perheen ristiriidat lisäävät suoraan työuupumuksen kokemista. Näin ollen hypoteesi 4 sai osittaista tukea.

TAULUKKO 7. Työstä irrottautumisen ja rentoutumisen yhteyttä välittävä rooli

Muuttujat	kokonaistyöuupumus		
	β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1.</i>		.018	.018
<i>taustamuuttujat</i>			
1.sukupuoli	-.002		
2.ikä	-.011		
3.parisuhde	.072		
4.ammattiasema	-.088		
5.lasten lkm	-.142***		
<i>Askel 2.</i>		.146***	.163***
<i>mediaattori</i>			
6.työstä irrottautuminen	-.063		
7.rentoutuminen	-.151**		
<i>Askel 3.</i>		.097***	.260***
<i>työn ja perheen ristiriidat</i>			
8. työ-perheristiriita	.264***		
9. perhe-työristiriita	.212***		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta

ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana

R^2 = selitysaste, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana

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

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko työn ja perheen ristiriidat ja palautumista edistävät mekanismit – psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen – yhteydessä työuupumukseen ja sen eri ulottuvuuksiin. Lisäksi tutkittiin, ovatko työn ja perheen väliset ristiriidat yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen sekä rentoutumiseen ja välittääkö psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen välistä suhdetta.

4.1. Päätulokset

Ensimmäinen hypoteesi (1a) työ-perheristiriidan yhteydestä työuupumukseen, etenkin uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistymiseen, osoittautui oikeaksi. Mitä enemmän työntekijä koki työ-perheristiriitaa, sitä enemmän hän koki myös uupumusasteista väsymystä ja kyynistymistä. Sen sijaan yhteyttä ei ilmennyt työ-perheristiriidan ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen välillä. Vastaavanlaisia tuloksia on saatu aikaisemmin sekä kansainvälisissä että suomalaisissa tutkimuksissa (esim. Adam ym., 2008; Burke & Greenglass 2001; Hakanen, 2005). Perhe-työristiriitaa ja työuupumuksen välistä yhteyttä koskeva hypoteesi (1b) sai myös tukea, sillä perhe-työristiriita oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen sekä sen kolmeen eri ulottuvuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Perhe-työristiriidan kokeminen lisäsi näin ollen työuupumuksen kokemista. Saadut tulokset olivat aikaisempien tutkimustulosten mukaisia (Bakker ym., 2008; Burke & Greenglass, 2001; Hakanen, 2005; Kinnunen ym., 2006).

Kuitenkin on hyvä havaita, että työ-perheristiriidan välinen yhteys kokonaistyöuupumukseen ja uupumusasteiseen väsymykseen oli ilmeisempää kuin perhe-työristiriidan välinen yhteys kokonaistyöuupumukseen ja uupumusasteiseen väsymykseen. Myös tämä tulos on linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa (Hakanen, 2005; Kinnunen ym., 1995) ja merkitsee sitä, että työ-perheristiriita, jota myös koetaan useammin kuin perhe-työristiriitaa, on olennaisempi kokemus työuupumuksen näkökulmasta.

Toinen hypoteesi psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen yhteydestä työuupumukseen ja etenkin uupumusasteisen väsymyksen ulottuvuuteen sai niin ikään tukea. Tutkimustulosten mukaan mitä paremmin palautumisen mekanismit, psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen, toimivat sitä

vähäisempää on uupumusasteinen väsymys. Aikaisemmissakin tutkimuksissa on havaittu psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen myönteinen vaikutus hyvinvoinnin ylläpitämiseksi sekä psyykkisen oireilun vähentämiseksi (Sonntag & Bayer, 2005; Sonntag & Fritz, 2007). Tässä tutkimuksessa löydettiin myös rentoutumisen sekä kyynistymisen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen välinen yhteys, sillä työn jälkeinen rentoutunut olotila vähensi kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. On hyvä huomata, että psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen olivat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa, mikä voi selittää sitä, että vain toinen niistä osoittautui merkitseväksi selittäjäksi tehdyissä regressioanalyysissä. Korrelaatiotasolla myös psykologisella irrottautumisella oli merkitsevä negatiivinen yhteys sekä kyynistymiseen että ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen.

Kolmas hypoteesi työn ja perheen välisten ristiriitojen yhteydestä työstä irrottautumiseen ja rentoutumiseen sai vahvistusta. Tutkimustulokset osoittivat, että etenkin työ-perheristiriidalla oli negatiivinen yhteys psykologiseen irrottautumiseen ja rentoutumiseen vapaa-ajalla. Perhe-työristiriidan negatiivinen yhteys palautumiseen ei ollut yhtä ilmeinen, sillä perhe-työristiriita selitti regressioanalyysissä ainoastaan rentoutumista, vaikka korrelaatiotasolla perhe-työristiriidan ja psykologisen irrottautumisen välinen negatiivinen yhteys löytyi. Tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien työn ja perheen ristiriitojen sekä palautumisen tarpeen yhteyttä tarkastelleiden tutkimusten kanssa (Demerouti ym., 2007; Jansen ym., 2003). Perhe-työristiriidan ja psykologisen irrottautumisen yhteyden puuttuminen regressioanalyysissä selittyy psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen välisellä voimakkaalla yhteydellä.

Neljäs hypoteesi psykologisen irrottottautumisen ja rentoutumisen yhteyttä välittävästä roolista sai osittain tukea. Tutkimustulosten mukaan kumpikaan palautumisen mekanismi, psykologinen irrottautuminen tai rentoutuminen, ei toiminut täydellisenä mediaattorina kokonaistyöuupumuksen sekä työn ja perheen ristiriitojen välillä. Rentoutuminen sen sijaan toimi osittaisena mediaattorina työ-perheristiriidan ja työuupumuksen välillä, joten työ-perheristiriita heikensi rentoutumista vapaa-ajalla, mikä taas lisäsi työuupumuksen kokemista. On kuitenkin huomattava, että työn ja perheen ristiriidat lisäsivät myös suoraan työuupumuksen kokemista.

4.2. Kuvailevat tulokset

Työuupumuksen tuntemuksia koettiin keskimäärin kerran kuukaudessa. Työuupumuksen ulottuvuuksia tarkasteltaessa uupumusasteisen väsymyksen kokeminen oli yleisempää kuin kyynistymisen ja

ammattillisen itsetunnon heikkenemisen kokeminen. Kokonaistyöuupumuksen kokemisessa ei ollut sukupuolten välillä eroa, mikä on havaittu aiemminkin (Ahola ym., 2004). Naiset sen sijaan kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä kuin miehet. Parisuhteessa olevat taas kokivat hieman vähemmän uupumusasteista väsymystä kuin sellaiset henkilöt, jotka eivät eläneet parisuhteessa. Parisuhteen myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen on huomattu aikaisemminkin (Ahola, 2007).

Työn ja perheen välisten ristiriitojen kokemisessa ei ilmennyt sukupuolten välillä eroa. Samoin parisuhteessa elämisellä ei ollut merkitystä työn ja perheen ristiriitojen kokemisessa. Mikäli työntekijällä oli useita kotona asuvia lapsia, hän koki enemmän perhe-työristiriitaa, kuin sellaiset, joilla oli ainoastaan yksi tai ei yhtään kotona asuvaa lasta. Tämä löydös on tehty useissa aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Hakanen, 2005; Kinnunen ym., 2006). Työn ja perheen ristiriidat näyttivät olevan yleisimpiä ylemmillä toimihenkilöillä verrattuna alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin. Myös tämä havainto tukee aikaisempia tutkimuksia (esim. Lammi-Taskula & Salmi, 2004). Sekä työperheristiriitaa että perhe-työristiriitaa tarkasteltaessa olennaista oli työntekijöiden ikä. Työuran alussa olevat (19–29-vuotiaat) kokivat enemmän työperheristiriitaa kuin työuran lopussa olevat (50–59-vuotiaat). Perhe-työristiriidan kokeminen oli taas vähäisempää 19–29-vuotiailla kuin 30–39-vuotiailla. Tämä selittyy perheen koolla ja lasten lukumäärällä, sillä 30–39-vuotiaista useilla on tavallisesti kotona asuvia lapsia, kun taas 19–29-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa kotona asuvia lapsia ei välttämättä vielä ole.

Psykologinen irrottautuminen työstä vapaa-ajalla onnistui paremmin miehillä kuin naisilla, kun taas rentoutumisessa ei sukupuolten välisiä eroja löytynyt. Parisuhteessa elämisellä oli negatiivinen vaikutus palautumiseen, sillä ne, joilla ei ollut parisuhdetta, irtautuivat paremmin psyykkisesti työstään sekä rentoutuivat enemmän kuin sellaiset, jotka olivat parisuhteessa. Useamman kuin yhden kotona asuvien lasten vanhemmat kokivat vähemmän rentoutumisen kokemuksia vapaa-ajalla kuin sellaiset, joilla oli joko yksi tai ei yhtään kotona asuvaa lasta. Myös työntekijän ikä osoittautui olennaiseksi tekijäksi palautumisen kannalta, sillä yleisesti ottaen nuoremmat työntekijät palautuivat paremmin kuin vanhemmat työntekijät. Tämä oli nähtävissä molempien palautumisen mekanismien, sekä psykologisen irrottautumisen että rentoutumisen, osalta. Kaikkiaan perhe (puoliso, lapset) näytti heikentävän vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista, mikä on ymmärrettävää ja liittyy perheellisten suurempaan kokonaiskuormitukseen.

4.3. Tutkimuksen rajoitukset

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on huomioitava, että tulosten tulkintaan liittyy joitakin rajoituksia. Tutkimuksen vastausprosentti jäi suhteellisen alhaiseksi (51 %), mikä heikentää tulosten yleistettävyyttä. Vastausprosentti ei kuitenkaan ole poikkeuksellisen alhainen organisaatiossa tehtyihin kyselytutkimuksiin verraten (Baruch & Holtom, 2008). Työuupumuksen tutkimisen yleinen ongelma puolestaan on se, että vakavasti työuupuneet saattavat jättää vastaamatta voimavarojen ollessa vähissä. Näin ollen tutkimus ei todennäköisesti tavoita kaikkein eniten työuupumuksesta kärsiviä, vaan tutkimuksen kohteena ovat enemmänkin lievästi työuupuneet tai sellaiset, joilla ei ole työuupumusoireilua. Tämä lienee tosiasia tässäkin tutkimuksessa. Menetelmänä itsearvointi asettaa myös omat rajoituksensa, sillä esimerkiksi vastaamistaipumukset ja mieliala vastaamishetkellä saattavat vääristää tuloksia. Näin ollen jatkotutkimuksissa olisi hyvä käyttää esimerkiksi palautumisen tutkimiseen fysiologisia menetelmiä (ks. Feldt ym., 2007). Koska tutkimuksessa käytettiin poikkileikkausasetelmaa, syy-seuraussuhteita koskevia päätelmiä on tehtävä varovaisesti. Ei voida olla varmoja, aiheuttaako esimerkiksi työn ja perheen väliset ristiriidat työuupumusta vai tapahtuuko ilmiö sittenkin toisinpäin. Sama havainto pätee myös työuupumuksen ja palautumisen mekanismien sekä työn ja perheen ristiriitojen ja palautumisen mekanismien väliseen suhteeseen. Jatkossa tarvittaisiinkin pitkittäistutkimuksia varmistamaan syy-seuraussuhteiden suuntaa.

Rajoituksista huolimatta tutkimuksen yleistettävyyden voidaan arvioida olevan kohtuullisen hyvä, sillä otos oli melko iso ja se edustaa hyvin molempia sukupuolia (noin puolet vastanneista on naisia ja puolet miehiä) ja myös kattavasti eri ammattialoja. Tutkimuksessa oli mukana useiden eri ammattialojen työntekijöitä (rautakauppa, matkapalveluyritys, langattoman viestinnän ja ohjelmistotuotteiden yritys, hotelli- ja ravintolapalveluiden konserni, koulutusorganisaatio). Tutkimusjoukko edustaa varsin kattavasti myös koko työssäkävien ikäjoukkoa aina työuran alussa olevista eläkeiän kynnyksellä oleviin työntekijöihin.

4.4. Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkimuksessa keskityttiin ensinnäkin työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen väliseen suhteeseen ja havaittiin, että mitä enemmän työn ja perheen välisiä ristiriitoja koettiin, sitä enemmän koettiin myös työuupumusta. Erityisesti korostui työ-perheristiriidan ja työuupumuksen välinen positiivinen yhteys. Työnantajien olisikin huomioitava työntekijän yksityiselämän tarpeet

mahdollisimman hyvin, esimerkiksi mahdollistamalla joustavat työaikajärjestelyt ja vähentämällä työn vaatimuksia (esim. aikapaineet), sillä työuupumukseen sairastumisen riski kasvaa, mikäli työn vaatimukset ovat olennaisesti ristiriidassa perheen vaatimusten kanssa. Työntekijän olisi myös hyvä huomioida perheen tarpeet työtehtäviä ja työpaikkaa valitessaan. Jotkut työtehtävät, esimerkiksi paljon työmatkailua vaativat tehtävät, saattavat olla perheelliselle kovin kuormittavia ja käytännössä niiden menestyksellinen hoitaminen saattaa olla jopa mahdotonta. Työntekijän olisi myös hyvä suunnitella työuraansa niin, etteivät vaativimmat työtehtävät ja kiireisimmät työvuodet ajoitu samalle ajanjaksolle, joilloin lapset ovat pieniä ja perhe vie paljon aikaa sekä voimavaroja. Käytännössä kuitenkin urasuunnittelu saattaa olla hankalaa, sillä aina työtehtäviä ei ole mahdollista valita. Kaiken kaikkiaan sekä työnantajien että työntekijöiden olisikin hyvä olla ainakin tietoisia erilaisista työn ja perheen ristiriitojen rakenteellisista ja psykososiaalisista syytekijöistä ehkäistäkseen ristiriitatilanteen ja tätä kautta myös työuupumuksen syntymistä (Frone ym., 1997; Rantanen & Kinnunen, 2005).

Toiseksi kiinnostuksen kohteena olivat Sonnentag'in ja Fritzin (2007) määrittelemien palautumisen mekanismien, työstä irrottautumisen ja rentoutumisen, sekä työuupumuksen välinen yhteys. Näistä etenkin vähäinen rentoutuminen vapaa-ajalla osoittautui olennaiseksi työuupumuksen selittäjäksi. Vapaa-ajan laadun merkitystä työntekijän hyvinvoinnille ei voida näin ollen vähätellä. Niin työnantajan kuin työntekijänkin olisi siis huolehdittava, että vapaa-ajalla kyetään rentoutumaan ja irrottautumaan työstä. Jokaisen työntekijän olisi hyvä löytää ne vapaa-ajantoiminnot, jotka parhaiten edistävät rentoutumista ja työstä irrottautumista.

Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen perustuvat Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malliin (1998), jonka mukaan palautumisen tärkeimpänä ehtona on se, etteivät työn ja vapaa-ajan vaatimukset kuormita samoja psykofysiologisia järjestelmiä ja sisäisiä voimavaroja kuin työ. Näin ollen työntekijän olisikin hyvä miettiä sellaisia vapaa-ajan aktiviteettaja, jotka olisivat mahdollisimman kaukana omasta työnkuvasta. Esimerkiksi mikäli työ vaatii suuria kognitiivisia ponnistuksia, urheilusuoritusten kautta tuleva fyysinen ponnistelu saattaisi toimia hyvänä palautumiskeinona. Jos taas työ on luonteeltaan fyysistä, vapaa-ajalla kannattaa keskittyä vaikka opiskeluun tai sosiaalisiin suhteisiin. Työuupumuksen ehkäisemisessä vapaa-ajan aktiviteetit ja niiden laatu ovat ratkaisevia.

Kolmanneksi tarkasteltiin työn ja perheen ristiriitojen sekä psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen välistä suhdetta. Ristiriitatyypeistä työ-perheristiriita osoittautui olennaisemmaksi palautumisen mekanismien selittäjäksi. Mitä vähemmän työn ja perheen ristiriitoja koettiin, sitä

paremmin onnistui psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen. Työn ja perheen ristiriidoilla on näin ollen iso rooli palautumisen onnistumisessa. Mikäli taas palautuminen on epätäydellistä, työuupumus kasvaa sekä univaikeudet ja psykosomaattiset oireet lisääntyvät (McEwen, 1998; Meijman & Mulder, 1998). Koska työn ja perheen ristiriidat vaikuttavat negatiivisesti palautumiseen estämällä psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen vapaa-ajalla, organisaatioiden olisikin suhtauduttava työn ja perheiden ristiriitoihin äärimmäisen vakavasti.

Neljäntenä kiinnostuksen kohteena oli palautumisen mekanismien välittävä rooli työn ja perheen välisten ristiriitojen ja työuupumuksen välisessä suhteessa. Tulokset osoittivat, että rentoutuminen välitti osittain tätä suhdetta. Työ-perheristiriita heikensi rentoutumista, mikä lisäsi taas työuupumuksen kokemista. Työuupumuksen syntyminen saattaisi näin ollen olla estettävissä, jos rentoutuminen onnistuu, sillä rentoutumisen tiedetään vähentävän elimistön virittäytymisen tasoa ja ehkäisevän negatiivisten tunnetilojen vaikutusta (Fredrickson ym., 2000; McEwen, 1998). Rentoutunut olotila on mahdollista saavuttaa joko tarkoituksella erilaisten rentoutumisharjoitusten avulla tai sitten miellyttävien vapaa-ajan toimintojen yhteydessä.

Tämän tutkimuksen toteuttamisen myötä heräsi myös jatkotutkimusaiheita. Etenkin palautumisen mekanismeista tarvittaisiin lisää tietoa. Tässä tutkimuksessa keskityttiin palautumisen mekanismeista ainoastaan psykologiseen irrottautumiseen ja rentoutumiseen. Näin ollen myös taidon hallinnan ja kontrollin merkitystä olisi syytä tutkia jatkossa. On myös mahdollista, että palautumisen mekanismit toimivat moderaattorina työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen välillä. Tähän viittaa tuore tutkimus, jossa havaittiin psykologisen irrottautumisen vähentävän työn ja perheen ristiriitojen yhteyttä elämäntyytyväisyyteen (Moreno-Jimenez ym., 2009). Jatkossa olisikin tärkeä tutkia, onko palautumisen mekanismeilla samanlaista muuntavaa roolia työn ja perheen ristiriitojen ja työuupumuksen välillä. Kun tietoa palautumisen mekanismeista ja niiden yhteyksistä työuupumukseen kertyy tarpeeksi, voivat työntekijät soveltaa sitä omaan elämäntilanteeseensa ja saada näin uusia työkaluja työssä jaksamiseen ja työuupumuksen ehkäisyyn. Erityisesti nykyisessä taloudellisessa tilanteessa, jolloin työuupumuksen kokemisen voidaan ennakoida kasvavan, työntekijöiden hyvinvoinnista ja työuupumuksen ennaltaehkäisystä olisi tärkeää saada lisää tietoa (ks. Kalimo ym., 2006; Kalimo & Toppinen, 1997).

LÄHTEET

- Adam, S., Gyorffy, Z., & Susanszky, E. (2008). Physician burnout in Hungary: A potential role for work-family conflict. *Journal of Health Psychology, 13*, 847-856.
- Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. People and Work, Research Reports 81. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ahola, K., Honkonen, T., & Nykyri, E. (2004). Työuupumus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström., J. Toikkanen. & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003* (s. 162-167). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Antila, J. (2005). *Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus Nro 272. Helsinki: Työministeriö.
- Aromaa, A., & Koskinen, S. (toim.) (2002). *Terveys ja toimintakyky Suomessa: Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset*. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B. No 3. Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- Bakker, B.A., Demerouti, E., & Dollard, M.F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology, 93*, 901-911.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.

- Baruch, Y., & Holtom, B. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations, 61*, 1139–1160.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health, 16*, 583-594.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169–198.
- Demerouti, E., Taris, T. W., & Bakker, A. (2007). Need for recovery, home-work interference and performance: Is lack of concentration the link? *Journal of Vocational Behavior, 71*, 204-220.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M-L., & Rusko, H. (2007). Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa A. Aro, T. Feldt, & V. Ruohomäki (toim.), TOP1: *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta* (s. 60-82). Helsinki: Edita.
- Demerouti, E., Bakker, A., & Bulters, A. (2004). The loss spiral of work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 131-149.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M.M (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion, 24*, 237-258.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Teoksessa J.C. Quick & L.E. Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143-162). Washington: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of work-family of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy*

of Management Review, 10, 76-88.

Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hätinen, M., & Kinnunen, U. (2002). Työstressi ja työuupumus interventioiden näkökulmasta: katsaus viimeaikaisiin interventiotutkimuksiin. *Työ ja ihminen*, 16, 5–19.

Jansen, N., Kant, I., Kristensen, T., & Nijhuis, F. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 479-491.

Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 645-665.

Kauppinen, K., & Toivanen, M. (2004). Työ ja perhe. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003* (s. 136-142). Helsinki: Työterveyslaitos.

Kelan tilastollinen vuosikirja 2007 (2008). Helsinki: Kansaneläkelaitos.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma.

Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 7–27). Tampere: Juvenes-Print.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 13-35). Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J., & Pulkkinen, L. (2005). Työn ja perheen vuorovaikutus. Menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia*, 40, 43-52.

Kinnunen, U., & Hättinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 38-55). Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, U., Hättinen, M., Toskala, A., Männikkö, K., Pekkonen, M., Sörensen, L., Mauno, S., Aro, A., & Alen, M. (2004). *Työuupumus: arviointi, kehittyminen ja intervention vaikuttavuus*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 350. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kinnunen, U., Loikkanen, E., & Mauno, S. (1995). *Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset*. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Lammi-Taskula, J., & Salmi, M. (2004). Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.), *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. (s.30-39). Saarijärvi: Gummerus.

Leiter, M.P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.

- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1017-1021.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M.P. (1996). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual* (3. painos). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- McEwen, B. (1998). Protecting and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338, 171-179.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P.J.H. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (toim.), *Handbook of work and organizational psychology. Volume 2: Work Psychology* (s. 5-33). Hove, England: Psychology Press.
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodriguez-Munoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 427-440.
- Rantanen, J. (2008). *Work-Family Interface and Psychological Well-Being: A Personality and Longitudinal Perspective*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Rantanen, J., & Kinnunen, U. (2005). Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 229-264). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 221, 30-41.

Sonnentag, S., & Bayer, U-V. (2005). Switching off mentally. Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 393-414.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*, 204-221.

Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*, 197-217.

Toivanen, M., & Kauppinen, K. (2007). Eri elämäntilanteiden tasapaino. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen, & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2006* (s. 139-151). Helsinki: Työterveyslaitos.

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