

**PSYKOLOGISEN TYÖSTÄ IRROTTAUTUMISEN JA HYVINVOINNIN
VASTAVUOROISET YHTEYDET VUODEN SEURANTATUTKIMUKSESSA**

**Mikael Heino
Psykologian pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Tampereen yliopisto
Joulukuu 2017**

HEINO, MIKAEL: Psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin vastavuoroiset yhteydet vuoden seurantatutkimuksessa.

Pro gradu -tutkielma, 44 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Marraskuu 2017

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, vaikuttaako vapaa-ajalla tapahtuva psykologinen työstä irrottautuminen koettuun hyvinvointiin vuoden seurannassa. Hyvinvointi käsitteellistettiin tutkimuksessa työn imulla, uupumusasteisella väsymyksellä ja psykosomaattisella oireilulla. Lisäksi selvitettiin mahdollista käänteistä yhteyttä eli sitä, vaikuttavatko hyvinvointitekijät psykologiseen työstä irrottautumiseen vuoden kuluttua. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytettiin ponnisteluiden ja palautumisen mallia sekä voimavarojen säilyttämisteoriaa.

Tutkimus pohjautuu Tampereen yliopiston ”Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” -tutkimushankkeeseen. Aineisto kerättiin kahdessa vaiheessa keväisin vuosina 2013 ja -14. Sähköinen tai paperinen kyselylomake lähetettiin 11 eri aloilla toimivan organisaation työntekijöille. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 1347 työntekijää, ja vastausprosentiksi muodostui 37,5 %. Toisella mittauskerralla sähköinen kysely lähetettiin niille, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kyselyyn ja jotka olivat edelleen töissä samoissa organisaatioissa. Heistä kyselyyn vastasi 841 työntekijää. Seuranta-aineiston vastausprosentiksi muodostui siten 70,6 %. Vastajien keski-ikä oli 47,1 vuotta. Naiset muodostivat enemmistön vastaajista 58,6 %:n osuudellaan. Tutkimuksessa tilastollisena päämenetelmänä käytettiin hierarkkista regressioanalyysia.

Tutkimuksessa havaittiin, että psykologinen työstä irrottautuminen vapaa-ajalla ennusti uupumusasteisen väsymyksen muutosta (laskua) vuoden kuluttua. Lisäksi irrottautuminen oli positiivisesti yhteydessä myöhemmin mitattuun työn imuun ja negatiivisesti yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin. Irrottautuminen ei kuitenkaan selittänyt muutosta näissä hyvinvointitekijöissä. Tutkittaessa käänteistä yhteyttä havaittiin uupumusasteisen väsymyksen ja psykosomaattisten oireiden olevan negatiivisesti yhteydessä psykologiseen työstä irrottautumiseen vuoden kuluttua. Yhteyttä työn imun ja myöhemmän irrottautumisen välillä ei havaittu.

Tulosten perusteella voidaan todeta psykologisen työstä irrottautumisen olevan merkityksellinen keino hyvinvoinnista huolehtimisen kannalta. Lisäksi heikentynyt hyvinvointi osaltaan vaikeuttaa irrottautumista. Työntekijöiden olisikin hyvä ottaa työhönsä henkistä etäisyyttä vapaa-ajallaan. Tämä voi tapahtua erilaisten aktiviteettien, kuten sosiaalisen kanssakäymisen tai liikunnan avulla. Hyvinvoinnista tulisi huolehtia myös siksi, että psykologisen työstä irrottautumisen mahdollisuus säilytetään myös vastaisuudessa.

Avainsanat: palautuminen, psykologinen työstä irrottautuminen, hyvinvointi, seurantatutkimus

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Psykologinen työstä irrottautuminen palautumisen mekanismina.....	2
1.3. Psykologinen työstä irrottautuminen hyvinvoinnin ennustajana	3
1.3.1. Teoreettiset lähtökohdat.....	3
1.3.2. Yhtydet työn imuun, uupumusasteiseen väsymykseen ja psykosomaattisiin oireisiin.....	4
1.4. Hyvinvointi psykologisen työstä irrottautumisen ennustajana	8
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	12
2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu.....	12
2.2. Menetelmät ja muuttujat	13
2.3. Aineiston analysointi.....	14
3. TULOKSET	16
3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot	16
3.2. Psykologinen työstä irrottautuminen hyvinvoinnin ennustajana	18
3.3. Hyvinvointi psykologisen työstä irrottautumisen ennustajana	21
4. POHDINTA	24
4.1. Tutkimuksen päätulokset	24
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	27
4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti	29
LÄHTEET	32

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Stressi kuuluu lähtemättömästi nykypäivän työelämään. Lähes puolet työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja erityisesti kiire koetaan haittaavaksi (Lehto & Sutela, 2014). Stressi aiheuttaa tutkitusti monia fyysisiä ja psyykkisiä terveysongelmia, kuten sydän- ja verisuonisairauksia sekä työuupumusta (Belkic, Landsbergis, Schnall, & Baker, 2004; De Lange ym., 2003; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Kivimäki ym., 2006). Pysyäkseen terveinä ja työkykyisinä työntekijöiden tulee levätä ja palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010). On ehdotettu, että lyhytaikaista stressille altistumista haitallisempaa on siitä palautumisen laiminlyönti pitkällä tähtäimellä (Lundberg, 2005; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Näin ollen puutteellinen palautuminen on mekanismi, joka voi aiheuttaa stressitekijöiden ilmenemisen erilaisina terveysongelmina pitkällä aikavälillä (Geurts & Sonnentag, 2006).

Työn stressitekijöihin yksittäisellä työntekijällä ei välttämättä ole mahdollisuutta vaikuttaa. Tällöin on tärkeää löytää keinoja työstressistä palautumiseen ja siitä aiheutuvien haittojen vähentämiseksi. Erityisesti vapaa-ajalla tapahtuvan psykologisen työstä irrottautumisen on havaittu edistävän palautumista sekä hyvinvointia (Sonnentag & Fritz, 2007; 2015). Ottamalla fyysistä ja henkistä etäisyyttä työhön pystytään huolehtimaan hyvinvoinnista. Työntekijät, jotka irrottautuvat työstään, voivat sekä suoriutuvat työstään paremmin (Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008). Toisin kuin stressin määrään, irrottautumiseen voidaan lisäksi vaikuttaa helpommin (Hahn, Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2011). Psykologinen työstä irrottautuminen voidaan myös nähdä työkaluna, jolla säädellään työn ja vapaa-ajan välistä rajaa (Smit, 2015).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää psykologisen työstä irrottautumisen sekä koetun hyvinvoinnin vastavuoroisia yhteyksiä vuoden seuranta-aineiston avulla. Psykologisen työstä irrottautumisen yhteys hyvinvointiin, kuten työuupumukseen, mielialaan ja unen laatuun, on ollut viime vuosina paljon tutkittu aihe (Sonnentag & Fritz, 2007; 2015). Sitä käsittelevät tutkimukset ovat tähän asti olleet kuitenkin lähinnä poikkileikkaustutkimuksia tai lyhyen aikavälin päiväkirjatutkimuksia (Sonnentag & Fritz, 2015). Siksi onkin syytä selvittää myös psykologisen työstä irrottautumisen mahdollisia ajan kanssa kehittyviä hyvinvointivaikutuksia pitkittäistutkimuksen avulla. Lisäksi tässä tutkimuksessa selvitetään psykologisen työstä irrottautumisen ja koetun hyvinvoinnin mahdollista käänteistä kausaaliteettiä eli sitä, vaikuttaako työntekijän hyvinvointi hänen psykologiseen työstä irrottautumiseensa myöhemmin. Näin saadaan

tietoa psykologista työstä irrottautumista mahdollisesti edistävästä ja estävistä tekijöistä. Tutkimus tuo myös Sonnentagin ja Fritzin (2015) peräänkuuluttamaa lisäselvitystä psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin väliseen pitkän aikavälin dynamiikkaan.

1.2. Psykologinen työstä irrottautuminen palautumisen mekanismina

Palautuminen on prosessi, jonka aikana työntekijän tila palautuu työn aiheuttaman kuormituksen jälkeen lähtötasolleen (Meijman & Mulder, 1998) eli kuormituksen aiheuttamat stressireaktiot korjaantuvat. Meijmanin ja Mulderin (1998) mukaan palautuminen voi alkaa, kun työntekijä ei enää ole työhön liittyvien henkisten tai fyysisten vaatimusten alaisena. Tällöin mm. mieliala kohoaa ja väsymys poistuu (Sonnentag & Fritz, 2015). Psykologisesta näkökulmasta tarkasteltuna palautuminen on onnistunut, kun yksilö on jälleen valmis kohtaamaan uusia haasteita ja työtehtäviä (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Fysiologisesta palautumisesta puolestaan kertovat stressitilanteen myötä kohonneiden stressihormonien erityksen tai sydämen sykkeen palautuminen lähtötasolleen (Geurts & Sonnentag, 2006). Palautumista on kuvattu myös voimavarojen täydentymisenä (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet, että palautumisprosessin taustalla toimii neljä eri mekanismia, jotka edistävät työntekijän voimavarojen palautumista vapaa-ajalla. Nämä ovat psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, kontrollin tunne sekä taidonhallintakokemukset. Rentoutuminen on toimintaa, jota leimaa matala sympaattisen hermoston aktivaatio. Kontrollin tunne puolestaan syntyy, kun vapaa-aika voidaan käyttää halutulla tavalla. Taidonhallintakokemukset voivat liittyä jonkin tavoitteen saavuttamiseen tai uuden oppimiseen. Palautumiskokemukset ovat toisiinsa positiivisesti yhteydessä, mutta niiden on todettu kuitenkin olevan omia käsitteitään (Sonnentag & Fritz, 2007). Tässä tutkimuksessa keskitytään psykologiseen työstä irrottautumiseen, sillä sen on havaittu olevan voimakkaimmin yhteydessä hyvinvointiin (Sonnentag & Fritz, 2007; 2015).

Psykologisella työstä irrottautumisella tarkoitetaan työhön liittyvän tekemisen ja ajattelun keskeyttämistä vapaa-ajalla (Sonnentag & Fritz, 2007). Se merkitsee fyysisen etäisyyden lisäksi myös henkistä irtaantumista työstä (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Psykologisesti työstä irrottautunut työntekijä pidättäytyy työhön liittyvistä velvoitteista ja ajatuksista (Sonnentag & Fritz, 2015). Toisin sanoen, työntekijän mieli ikään kuin kytkeytyy pois päältä työskentelytilasta (Sonnentag & Bayer, 2005). Työnteossa käytetyt psykofysiologiset toiminnalliset järjestelmät eivät tällöin enää ole rasiuksen alaisena, jolloin ne saavat levätä (Sonnentag & Fritz, 2007). Työntekijän ei esimerkiksi tarvitse vastata työpuhelimeen tai vaivata itseään työhön liittyvillä asioilla. Psykologinen työstä

irrottautuminen on tärkeää, sillä vaikka työntekijää ei työpäivän jälkeen kuormitettaisikaan työhön liittyvillä vaatimuksilla, työasioiden murehtiminen ja vatvominen vapaa-ajalla saattaa aiheuttaa mielen ja kehon jäämisen kognitiivisesti ylivirittyneeseen tilaan, jolloin kuormitus ei pääse purkautumaan (Brosschot, Pieper, & Thayer, 2005; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Psykologinen työstä irrottautuminen voidaan nähdä myös työntekijän strategiana, jolla hän pyrkii säätelemään ja palauttamaan voimavaroja sekä pitämään yllä henkilökohtaista hyvinvointia ja työkykyä (Lee, Choo, & Hyun, 2016).

1.3. Psykologinen työstä irrottautuminen hyvinvoinnin ennustajana

1.3.1. Teoreettiset lähtökohdat

Teoreettisesti palautumisprosessia on tyypillisesti havainnollistettu ponnisteluiden ja palautumisen mallin (engl. *Effort-Recovery model*, *E-R model*) avulla (Meijman & Mulder, 1998). Mallin mukaan työntekijä vastaa työhön väistämättä kuuluviin vaatimuksiin omilla ponnistuksillaan, mikä kuluttaa voimavaroja ja voi aiheuttaa ajan kuluessa kuormituksen kasvua. Kuormitus voi koostua fysiologisista tai psykologisista stressitekijöistä. Mikäli työssä kertynyttä kuormitusta ei aika ajoin pureta esimerkiksi työstä irrottautumisen keinoin, työntekijä joutuu lisääntyneen väsymyksensä vuoksi ponnistelemaan jatkossa yhä enemmän. Stressireaktiot saattavat tällöin kasautua ja kroonistua, jolloin on vaarana psyykkisen ja fyysisen terveyden heikentyminen (McEwen, 1998). Ponnisteluiden ja palautumisen epätasapainotila saattaa pitkittyessään altistaa työntekijän uupumusasteiselle väsymykselle, uniongelmille ja stressiperäisille oireille (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Psykologisesti työstä irrottautunut työntekijä ei altistu kuormittaville työn stressitekijöille vapaa-ajallaan, joten ponnisteluiden ja palautumisen mallin mukaan palautuminen on tällöin mahdollista.

Psykologinen työstä irrottautuminen on ollut viime vuosina kasvavan mielenkiinnon kohteena. Sen on todettu edistävän palautumista ja lisäävän hyvinvointia lukuisissa empiirisissä tutkimuksissa (ks. katsaus, Sonnentag & Fritz, 2015; meta-analyysi, Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016). Sen on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä pahoinvointia kuvaaviin indikaattoreihin, kuten psykosomaattisiin terveysoireisiin (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munoz, Sanz-Vergel, & Garrosa, 2012), työuupumukseen (Davidson ym., 2010), uupumusasteiseen väsymykseen (Sonnentag ym., 2010), masennusoireisiin (Sanz-Vergel, Demerouti, Bakker, & Moreno-Jiménez, 2011), koettuun palautumisen tarpeeseen (Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009) ja uniongelmiin (Hahn ym., 2011). Lisäksi sen on todettu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun (Kühnel, Sonnentag, &

Westman, 2009).

Tässä tutkimuksessa hyvinvointia tarkastellaan kolmen käsitteen (työn imu, uupumusasteinen väsymys ja psykosomaattiset stressioireet) avulla. Hyvinvointi on laaja kokonaisuus, joten sitä on perusteltua lähestyä useasta eri perspektiivistä. Kuten Warr (1987) on ehdottanut, hyvinvointi on jaettu kontekstisidonnaiseen työhyvinvointiin sekä kontekstista vapaaseen yleiseen hyvinvointiin. Työn imu kuvaa työntekijän työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta, kun taas uupumusasteinen väsymys toimii heikentyneen työhyvinvoinnin kuvaajana. Psykosomaattiset oireet puolestaan kuvaavat yleistä hyvinvointia, joka ei ole pelkästään sidoksissa työkontekstiin.

Seurantatutkimuksessa haasteena on relevantin aikajänteen valitseminen (Mitchell & James, 2001). Tässä tutkimuksessa käytetään vuoden aikaväliä, jota suositellaan kausaalisuhteiden selvittämiseksi useissa työ- ja organisaatiopsykologisissa tutkimuksissa (ks. esim. De Lange ym., 2004). Myös toistaiseksi julkaistuissa palautumiskokemuksia käsittelevissä pitkittäistutkimuksissa on käytetty vuoden aikaväliä (Kinnunen & Feldt, 2013; Siltaloppi, Kinnunen, Feldt, & Tolvanen, 2011; Sonnentag ym., 2010). Siinä missä esimerkiksi mieliala, väsymys tai koettu palautumisen tarve saattavat muuttua lyhyenkin ajan sisällä, vaativat pysyvät muutokset työn imussa, uupumusasteisessa väsymyksessä sekä psykosomaattisissa oireissa enemmän aikaa (Sonnentag & Fritz, 2015). Psykologisen työstä irrottautumisen laiminlyönti saattaa myös ajan kuluessa muodostua tavaksi (Ouellette & Wood, 1998), jolloin kuormitustaso pysyy jatkuvasti korkealla, mikä aiheuttaa hyvinvoinnin heikkenemisen pitkällä aikavälillä (Sonnentag & Fritz, 2015). Näin ollen valittuja hyvinvointimuuttujia on mielekästä tarkastella vuoden kestävässä seurantalutkimuksessa.

1.3.2. Yhtydetyön imun, uupumusasteiseen väsymykseen ja psykosomaattisiin oireisiin

Työn imun on todettu olevan terveyden ja hyvinvoinnin kannalta merkityksellinen tekijä (Kanste, 2011). Se on suhteellisen pysyvä myönteinen työhön kohdistuva tunne- ja motivaatiotila, jonka osatekijöitä ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen työhön (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Näistä tarmokkuus kuvaa työntekijän energisyyttä, tahtoa panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua haastavien tehtävien suorittamiseksi. Omistautunut työntekijä kokee työnsä puolestaan merkitykselliseksi sekä sopivan haasteelliseksi. Tällöin työntekoa leimaa inspiraatio, innokkuus ja siitä koettu ammattilypeys. Työhönsä uppoutunut työntekijä on keskittynyt sekä syventynyt työhönsä. Tällöin työ tuottaa tekijälleen iloa ja nautintoa (Schaufeli ym., 2002). Tässä tutkimuksessa työn imua kuvaavat tarmokkuus sekä omistautuminen, sillä näiden on todettu pääasiallisesti määrittelevän työn imun ja olevan siten sen ydinolottuvuuksia (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Työn imun on osoitettu olevan

positiivisesti yhteydessä työssä suoriutumiseen (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) sekä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin (Leijten ym., 2015; Reis, Hoppe, & Schröder, 2015). Korkean työn imun voidaan katsoa olevan merkki myös palautumisprosessin onnistumisesta (Siltaloppi ym., 2009).

Fyysiset, emotionaaliset ja psykologiset voimavarat ovat edellytys työn imun ilmenemiselle (Kahn, 1990). Psykologinen työstä irrottautuminen puolestaan edistää voimavarojen kertymistä (Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). Näin ollen psykologisen työstä irrottautumisen voidaan olettaa olevan ponnisteluiden ja palautumisen mallin mukaisesti positiivisesti yhteydessä työn imuun, sillä palautuneella työntekijällä on enemmän voimavaroja, kuten energiaa ja sinnikkyyttä, joita on mahdollista hyödyntää työn edellyttämissä ponnisteluissa sekä työhön omistautumisessa (Troughakos & Hideg, 2009). Puutteellisesti palautunut työntekijä sen sijaan ei välttämättä halua sijoittaa vähäisiä voimavarojaansa työhön eikä siten pysty omistautumaan työlleen, sillä tämä merkitsisi voimavarojen kulumista edelleen (Sonnentag, 2003).

Aikaisempien tutkimusten perusteella psykologisen työstä irrottautumisen on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun. Psykologisen työstä irrottautumisen ja työn imun yhteyttä on tutkittu erilaisilla aikajänteillä. Esimerkiksi päiväkirjatutkimuksissa on havaittu, että aamulla palautuneiksi itsensä kokevilla työntekijöille on korkeampi työn imu työpäivän aikana (Kühnel, Sonnentag, & Bledow, 2012; Lanaj, Johnson, & Barnes, 2014). Lisäksi työpäivän jälkeisen vapaa-ajan käyttämisen irrottautumiseen on havaittu ennustavan seuraavan päivän työn imua (Sonnentag & Kühnel, 2016; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Muutaman päivän pituisen työstä pidetyn hengähdystauon on myös todettu lisäävän työn imua töihin jälleen palattaessa (Kühnel ym., 2009). Poikkileikkaustutkimuksessa on havaittu positiivinen yhteys psykologisen työstä irrottautumisen ja työn imun välillä (Siltaloppi ym., 2009). Pidemmällä aikajänteellä toteutettuja pitkittäistutkimuksia psykologisen työstä irrottautumisen vaikutuksesta työn imuun ei juuri ole tehty. Eräässä vuoden kestävässä pitkittäistutkimuksessa psykologisen työstä irrottautumisen itsessään ei havaittu ennustavan muutosta työn imussa. Se kuitenkin ehkäisi työn vaatimusten aiheuttamaa laskua työn imussa (Sonnentag ym., 2010). Psykologisen työstä irrottautumisen pidemmän aikavälin vaikutukset ovat siis pitkälti vielä kartoittamatta poikkileikkaus- ja päiväkirjatutkimusten kuitenkin puoltaessa sen yhteyttä työn imuun. Näin ollen tässä tutkimuksessa yhteyden oletetaan olevan positiivinen. Ponnisteluiden ja palautumisen malliin sekä aikaisempaan tutkimukseen tukeutuen asetetaan hypoteesi:

Hypoteesi 1: Psykologinen työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on positiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun työn imuun.

Uupumusasteista väsymystä pidetään yleisesti työuupumuksen keskeisimpänä osatekijänä (Maslach & Leiter, 2008). Uupumusasteinen väsymys on työstä johtuva yleistynyt fyysinen ja henkinen väsymystila, joka on seurausta pitkäaikaisesta altistumisesta fyysiselle, emotionaalille tai kognitiiviselle kuormitukselle (Demerouti, Mosert, & Bakker, 2010; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Se on yksilön subjektiivinen kokemus henkilökohtaisten voimavarojen loppumisesta (Maslach ym., 2001). Kroonistuessaan uupumusasteinen väsymys ei hellitä päivittäisellä tai viikottaisella levolla tai työkuormituksen vähentämisellä (Maslach ym., 2001). Uupumusasteisen väsymyksen on todettu olevan yhteydessä heikompaan työssä suoriutumiseen (Taris, 2006). Lisäksi se ennustaa vakavampia terveysongelmia myöhemmin (Darr & Johns, 2008). Uupumusasteinen väsymys ei ole tarmokkuuden (työn imun osatekijä) vastakohta, vaan näiden on todettu olevan omia käsitteitään ja sijaitsevan eri energiatasojilla (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Demerouti ym., 2010; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Tekijät, jotka ennustavat työn imua ja heikentynyttä hyvinvointia, eivät myöskään välttämättä ole samoja (Bakker & Demerouti, 2007), joten käsitteet kuvaavat hyvinvoinnin eri puolia.

Psykologinen työstä irrottautumisen oletetaan olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, koska se ponnisteluiden ja palautumisen mallin mukaisesti tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden palauttaa työssä vähentyneet voimavarat (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag ym., 2010). Vastaavasti psykologisen työstä irrottautumisen laiminlyönti johtaa voimavarojen kulumiseen työn stressitekijöiden ollessa jatkuvasti läsnä. Tällöin uhkana on akuutin stressireaktion kroonistuminen, ja siten mahdollisesti uupumusasteisen väsymyksen kehittyminen pitemmällä aikavälillä.

Jo julkaistun empiirisen tutkimuksen perusteella psykologisen työstä irrottautumisen on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen poikkileikkaus-tutkimuksissa (Donahue ym., 2012; Fritz ym., 2010; Siltaloppi ym., 2009). Vuoden kestävässä pitkittäistutkimuksessa psykologisen työstä irrottautumisen on todettu vähentävän uupumusasteista väsymystä (Sonnentag ym., 2010). Lisäksi palautumiskokemusten, mukaan lukien psykologisen työstä irrottautumisen, on todettu ennustavan vähäisempää työuupumusta vuoden aikajänteellä (Siltaloppi ym., 2011). Niin ikään vuoden seuranta-aineistolla toteutetussa tutkimuksessa psykologisen työstä irrottautumisen havaittiin olevan negatiivisesti yhteydessä korrelaatiotasolla uupumusasteiseen väsymykseen (Kinnunen & Feldt, 2013). Kaksivuotisessa seurantatutkimuksessa kyvyttömyyden pidättäytyä työhön liittyvistä ajatuksista todettiin ennustavan sairastumista työuupumukseen (Söderström ym., 2012). Lisäksi kvasikokeellisessa palautumisen tehostamiseen tähtäävässä interventiotutkimuksessa psykologinen työstä irrottautuminen ehkäisi uupumusasteista

väsymystä (Hahn ym., 2011). Näin ollen ponnisteluiden ja palautumisen malliin sekä aikaisempaan tutkimukseen tukeutuen asetetaan hypoteesi:

Hypoteesi 2: Psykologinen työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on negatiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun uupumusasteiseen väsymykseen.

Psykosomaattiset oireet ovat somaattisia oireita, joiden aiheuttajilla ajatellaan kuitenkin olevan vahva psykologinen tausta (Spector & Jex, 1998). Toisin sanoen, psyykkisen kuormittuneisuuden ajatellaan muuttuvan kehon oireiluksi. Psykosomaattisia oireita ovat esimerkiksi päänsärky, hengenahdistus tai ruuansulatusongelmat. Ne ovat erittäin yleisiä: Pohjoismaissa tehdyn tutkimuksen mukaan väestötasolla 75 % on kärsinyt vähintään yhdestä vaivasta kuluneen kuukauden aikana (Eriksen, Svendsrod, Ursin, & Ursin, 1998). Oireille on vaikea osoittaa tarkkaa aiheuttajaa sekä laatia diagnoosia (Kroenke & Mangelsdorff, 1989). Työn stressitekijöiden on todettu olevan yhteydessä vakavampaan psykosomaattiseen oireiluun (Leitner & Resch, 2005). Tällöin työhön liittyvä kuormittava tilanne saa aikaan kehossa fysiologisen stressireaktion, joka pitkään jatkuessaan voi kehittyä psykosomaattiseksi oirehdinnaksi, mikäli kuormituksesta ei ole mahdollista välillä palautua esimerkiksi psykologisesti työstä irrottautumalla (Verkuil, Brosschot, Meerman, & Thayer, 2012). Lisäksi psykologinen kuormitus voi muuttua somaattiseksi oirehdinnaksi nk. juuttuvan kognition (engl. *perseverative cognition*) kautta (Brosschot ym., 2005). Tällöin työhön liittyvät asiat jäävät mieleen vaivaamaan estäen palautumisen. Näin ollen ponnisteluiden ja palautumisen mallin mukaan psykologinen työstä irrottautuminen ehkäisisi psykosomaattista oirehdintaa (Meijman & Mulder, 1998), koska stressireaktio ei pääse kroonistumaan (Geurts & Sonnentag, 2006).

Aikaisemmissa poikkileikkausaineistoilla toteutetuissa tutkimuksissa on havaittu psykologisen työstä irrottautumisen olevan negatiivisesti yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin (Moreno-Jiménez ym., 2012; Sanz-Vergel ym., 2010; Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami, 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Unger, & Nägel, 2013). Näin ollen myös tässä tutkimuksessa oletetaan psykologisen työstä irrottautumisen sekä psykosomaattisten oireiden välillä vallitsevan negatiivinen yhteys ja asetetaan hypoteesi:

Hypoteesi 3: Psykologinen työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on negatiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun psykosomaattiseen oirehdintaan.

1.4. Hyvinvointi psykologisen työstä irrottautumisen ennustajana

Psykologisen työstä irrottautumisen mahdollisten hyvinvointivaikutusten lisäksi tässä tutkimuksessa selvitetään, edistävätkö tai estävätkö edellä kuvatut hyvinvointitekijät psykologista työstä irrottautumista. Siis sen lisäksi, että hyvinvointi voi olla seurausta psykologisesta työstä irrottautumisesta, tutkitaan, voiko koettu hyvinvoinnintaso olla osaltaan myös edistämässä tai vaikeuttamassa irrottautumista työstä vapaa-ajalla. On syytä huomioida, etteivät edellä kuvatut yhteydet ole keskenään toisensa poissulkevia, vaan vastavuoroiset molemmansuuntaiset yhteydet voivat päteä samanaikaisesti.

Hyvinvoinnin vaikutusta psykologiseen työstä irrottautumiseen voidaan tarkastella voimavarojen säilyttämisteorian (engl. *Conservation of Resources theory, COR-theory*) avulla (Hobfoll, 1989; 2001). COR-teoria ja ponnisteluiden ja palautumisen malli kuvaavat palautumisprosessia toisiaan täydentävästi. Siinä missä ponnisteluiden ja palautumisen mallin mukaan palautuminen mahdollistuu, kun työstä ja siihen liittyvistä ajatuksista pidättäytytään, COR-teoria rakentuu olettamukselle, että palautuminen tapahtuu, kun yksilöt pyrkivät säilyttämään ja täydentämään itselleen tärkeinä pitämiä voimavarojaan sekä hankkimaan niitä lisää. Voimavarojen kuluminen, menettäminen tai uhattuna oleminen sekä kyvyttömyys hankkia niitä lisää sen sijaan aiheuttavat stressiä. Voimavarat ovat joko itsessään arvokkaita tai niitä voidaan käyttää uusien voimavarojen hankkimiseen. Voimavaroiksi voidaan lukea erilaisia asioita, kuten henkilökohtaiset ominaisuudet (esim. itsetunto), materiaaliset resurssit (esim. asunto, auto), olosuhteet (esim. hyvä työpaikka, varma taloudellinen tilanne) tai energia (esim. mieliala, elinvoimaisuus). Palautumistutkimuksen kannalta olennaisia ovat yksilöön liittyvät sisäiset voimavarat, kuten hyvinvointi, energisyys ja positiivinen mieliala (Sonnentag & Fritz, 2007). Myös psykologisen työstä irrottautumisen voidaan katsoa olevan yksilöllinen voimavara (Moreno-Jiménez ym., 2012). Tässä tutkimuksessa säilyttämisen arvoisena voimavarana tarkastellaan yksilön hyvinvointia eli korkeaa työn imua, vähäistä uupumusasteista väsymystä sekä vähäisiä psykosomaattisia oireita, joiden oletetaan vaikuttavan psykologiseen työstä irrottautumiseen.

Työ edellyttää voimavarojen käyttöä. Kuormituksen jatkuessa työntekijän voimavarat ovat uhattuna, mikä aiheuttaa stressiä (Hobfoll, 1989; 2001). Säilyttääkseen hyvinvointinsa työntekijän on ajoittain annettava voimavaransa palautua, mikä voi tapahtua psykologisen työstä irrottautumisen avulla. COR-teorian mukaan hyvinvoivat yksilöt hyödyntävät voimavarojaan parantaakseen tilannettaan ja hankkiakseen uusia voimavaroja (Hobfoll, 1989; 2001). Näin ollen hyvinvoiva yksilö oletettavasti kiinnittää enemmän huomiota energiatasonsa sekä psyykkisen ja fyysisen hyvinvointinsa

säilyttämiseen lisäten psykologista työstä irrottautumista vapaa-ajallaan. Tällöin voimavarojen kertyessä työntekijä päätyy positiiviselle kehälle, jolla syntyy edelleen uusia voimavaroja. Vastaavasti heikentyneestä hyvinvoinnista kärsivällä on vähemmän hyödynnettäviä voimavaroja, mikä saattaa johtaa niiden vähenemiseen jatkossakin. COR-teoria ennustaa, että heikentynyt hyvinvointi voi siirtää työntekijän niin kutsutulle voimavarojen menettämisen kehälle, jolla voimavarojen menettäminen aikaansaa niiden kulumisen edelleen (Hobfoll, 1989; 2001). Voimavarojen vähäisyys saattaa johtaa heikompiin elämäntakeinoihin ja heikompaan irrottautumiseen. Sonnentag, Arbeus, Mahn ja Fritz (2014) ehdottavatkin, että heikentynyt hyvinvointi, kuten korkea uupumusasteinen väsymys ja alhainen työn imu, voidaan nähdä myös stressitekijöiden aikaansaamana tilana, joka aiheuttaa haitallisia käytös- ja ajattelumalleja. Tällöin heikentynyt hyvinvointi siis voisi vähentää psykologista työstä irrottautumista.

Psykologinen työstä irrottautuminen voi oletettavasti vaikeutua eri syistä yksilön kuormituksen sekä stressitekijöiden lisääntyessä ja hyvinvoinnin laskiessa. On ehdotettu, että kaikkein eniten palautumisen tarpeessa oleville uupuneille työntekijöille psykologinen työstä irrottautuminen on haastavinta (Sonnentag & Fritz, 2015). Uupumusasteiseen väsymykseen liittyy työntekijän energiavoimavarojen loppuun kulumisen (Shirom, 2003), mikä saattaa aiheuttaa toivottomuutta työn vaatimusten edessä (Zohar, Tzischinski, & Epstein, 2003). Lisäksi heikentynyt hyvinvointi on yhdistetty heikkoon työssä suoriutumiseen (Taris, 2006). Tällöin työtehtävät tuntuvat entistä ylivoimaisemmilta lisäten stressiä sekä työhön liittyvää murehtimista (Sonnentag ym., 2014). Työasioiden jäädessä vaivaamaan mieleen vielä työpäivän jälkeen psykologiseen työstä irrottautumiseen ei välttämättä pystytä kiinnittämään huomiota tai sitten irrottautumiseen käytetään palautumisen kannalta huonompia keinoja (Brosschot, Gerin, & Thayer, 2006). Mitä suurempi kuormitus työssä, sitä todennäköisemmin työasioita murehditaan vapaa-ajallakin. On esimerkiksi havaittu, että aikapaineen kasvaessa yhä pienempi osa työntekijöistä pystyy irrottautumaan työstään psykologisesti (Sonnentag, 2012).

Lisäksi heikentynyt hyvinvointi voi ilmetä negatiivisena aktivaationa, kuten alentuneena mielialana, joka vaikeuttaa irrottautumista (Michel, Turgut, Hoppe, & Sonntag, 2016; Sonnentag & Fritz, 2015). Alentunut mieliala saattaa vaikuttaa työn stressitekijöiden ja vaatimusten tulkitsemiseen ja kokemiseen uhkaavampina kuin ne todellisuudessa ovat lisäten murehtimista (Spector, Zapf, Chen, & Frese, 2000). Onkin esimerkiksi havaittu, että uupumusasteinen väsymys saa kokemaan työn vaatimukset vaativampina (Bakker & Demerouti, 2007; Taris ym., 2010). Vaatimuksista erityisesti aikapaineiden ja suuren työmäärän on todettu olevan haitallisia psykologisen työstä irrottautumisen kannalta (Burke, Koyuncu, & Fiksenbaum, 2009; Kinnunen & Feldt, 2013; Sonnentag & Fritz, 2007;

2015). Mikäli mieliala on alhainen, tavanomainenkin kuormitus voi heikentää psykologista työstä irrottautumista, koska työn stressitekijät ja vaatimukset koetaan kohtuuttomiksi.

Psykologista työstä irrottautumista voidaan tarkastella niin sanottuna harhautusstrategiana (engl. *diversion strategy*) (Parkinson & Totterdell, 1999). Ajatukset voidaan sen avulla ohjata pois stressiä aiheuttavista työasioista ja käyttäytymistä voidaan muuttaa tarpeen mukaan (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007). Psykologinen työstä irrottautuminen edellyttää työntekijältä kuitenkin kykyä ja energiaa itsesäätelyyn (Sonnentag & Fritz, 2015). On havaittu, että kyky itsesäätelyyn mahdollistaa psykologisen työstä irrottautumisen kuormittavassakin tilanteessa (Smit & Barber, 2016). Väsyneillä ja huonosti voivilla työntekijöillä, joilla voimavarat ja energia ovat ehtyneet, kyky itsesäätelyyn saattaa olla heikentynyt (Muraven, Tice, & Baumeister, 1998). Esimerkiksi uupumusasteisen väsymyksen on todettu vaikeuttavan itsesäätelyä (Bolton, Harvey, Grawitch, & Barber, 2012). Psykosomaattiset oireet saattavat myös vaikeuttaa itsesäätelyä ja siten psykologista työstä irrottautumista vieden energiaa sekä vaikeuttaen huomion siirtämistä muualle. Vastaavasti korkea työn imu viittaa korkeaan energiatasoon, joka mahdollistaa itsesäätelyn, ja siten psykologisen työstä irrottautumisen.

Tyypillisesti tutkimuksissa heikentynyttä hyvinvointia on pidetty vähäisen psykologisen työstä irrottautumisen seurauksena. Tutkimusta käänteisestä kausaliteetista eli siitä, miten hyvinvointi vaikuttaa myöhempään psykologiseen työstä irrottautumiseen, ei toistaiseksi juurikaan ole tehty. Kahdessa toistaiseksi julkaistussa tutkimuksessa tulokset ovat lisäksi ristiriitaiset. Vuoden kestäneessä pitkittäistutkimuksessa työn imun, psykosomaattisten oireiden tai uupumusasteisen väsymyksen ei havaittu ennustavan myöhempää psykologista työstä irrottautumista (Sonnentag ym., 2010). Sen sijaan lyhyemmällä neljän viikon aikajänteellä toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että uupumusasteinen väsymys vähensi myöhemmin tapahtuvaa psykologista työstä irrottautumista (Sonnentag ym., 2014).

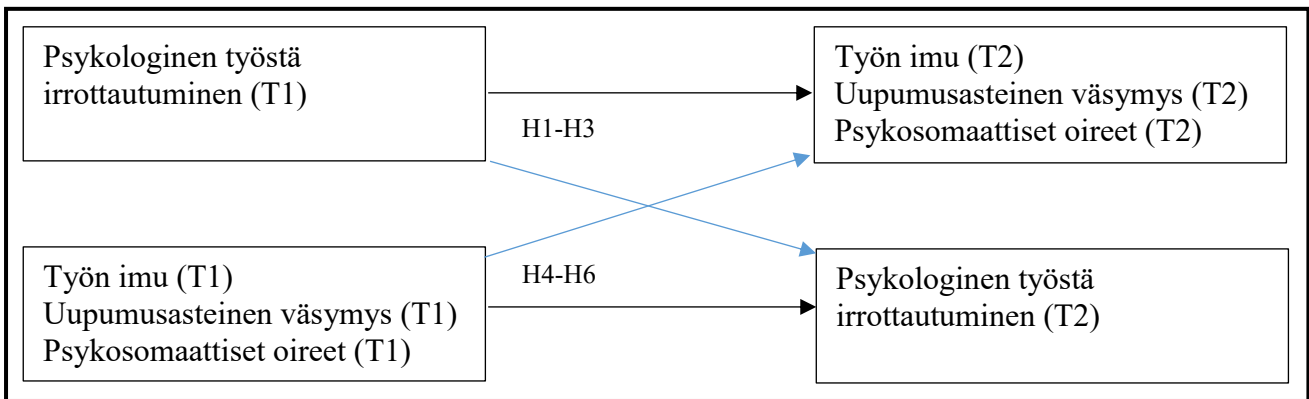
Siitä huolimatta, että empiirinen tutkimus hyvinvoinnin vaikutuksesta psykologiseen työstä irrottautumiseen on toistaiseksi niukkaa, tässä tutkimuksessa oletetaan heikentyneen hyvinvoinnin heikentävän irrottautumista myöhemmin. COR-teorian valossa yksilö on tällöin voimavarojen menettämisen kehällä, mikä estää irrottautumista. Lisäksi psykologinen työstä irrottautuminen oletettavasti vaikeutuu edellä mainittujen työssä suoriutumiseen, stressitekijöiden ja työn vaatimusten arviointiin sekä itsesäätelyyn liittyvien vaikeuksien myötä. Näin ollen asetetaan seuraavat tutkimuksen hypoteesit:

Hypoteesi 4: Työn imu on positiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun psykologiseen työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla.

Hypoteesi 5: Uupumusasteinen väsymys on negatiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun psykologiseen työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla.

Hypoteesi 6: Psykosomaattinen oirehdinta on negatiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun psykologiseen työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla.

Tutkimuksen asetelma hypoteeseineen on kuvattu kuviossa 1.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma. Numerot viittaavat hypoteeseihin. Ristikkäiset nuolet kuvaavat kulloisenkin riippuvan muuttujan lähtötason kontrollointia.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin ”*Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen*” -tutkimushankkeen yhteydessä kerättyä aineistoa, jonka keruu toteutettiin Tampereen yliopistossa vuosina 2013–15 kolmessa vaiheessa. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään kahdella ensimmäisellä mittauskerralla vuosina 2013–14 kerättyä seuranta-aineistoa. Tutkimukseen osallistui tietotyötä tai emotionaalista työtä tekeviä työntekijöitä 11 eri organisaatiosta. Mukana oli yrityksiä mm. hoiva-, opetus-, pankki- ja teknologia-alalta.

Ensimmäinen mittaus (T1) suoritettiin touko-kesäkuussa 2013. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Työntekijät saivat kyselyn joko suoraan henkilökohtaiseen työ sähköpostiinsa tai organisaation yhteyshenkilön kautta. Yhden organisaation kohdalla käytettiin paperilomaketta, sillä työntekijöillä ei ollut käytössään työ sähköpostia. Yhteensä kysely lähetettiin 3593 työntekijälle. Kaikkiaan kyselyyn vastasi ensimmäisellä mittauskerralla 1347 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi muodostui 37,5 %.

Vuoden kuluttua toisen mittauskerran (T2) yhteydessä sähköinen kyselylomake lähetettiin kaikille ensimmäisellä kerralla lomakkeen edes osittain täyttäneille. Toiseen mittaukseen kutsuttavien joukko kattoi 1245 työntekijää, jotka työskentelivät edelleen samoissa organisaatioissa. Aineiston keruu suoritettiin vuoden 2014 touko-kesäkuussa edellisvuoden tapaan. Kutsun saaneista 53 työntekijää ei pystytty tavoittamaan, koska he olivat joko juuri äskettäin vaihtaneet työpaikkaa tai olivat vapaalla (esim. vanhempainvapaa), ts. heidän sähköpostinsa palautui. Lopulliseksi otokseksi muodostui siten 1192 työntekijää, joista 841 täytti kyselylomakkeen myös toisella mittauskerralla. Seuranta-aineiston vastausprosentiksi muodostui siten 70,6 %.

Tutkimuksen seuranta-aineistossa naiset olivat enemmistönä 58,6 %:n osuudellaan. Vastaajien keski-ikä oli 47,1 vuotta (kh = 10,0). Alle 39-vuotiaita tutkittavista oli 24,2 %, 40–54-vuotiaita 47,3 % ja yli 54-vuotiaita 28,5 %. Tutkittavista 89 % työskenteli vakituisessa työsuhteessa. Koulutukseltaan tutkittavat jakautuivat seuraavasti: vähintään ylempi korkeakoulututkinto oli 38,2 %:lla, AMK-tutkinto oli 26,6 %:lla ja ammattitutkinto tai sitä alempi oli 35,2 %:lla. Keskimääräinen viikottainen työtuntimäärä tutkittavien parissa oli 39,1 tuntia (kh = 5,9). Valtaosan tutkittavista muodostivat alemmat (30 %) sekä ylempät (57,8 %) toimihenkilöt.

Pudokkaiden analyysi (ks. Kinnunen ym., 2016) osoitti, että seurantatutkimukseen osallistuneet toimivat useammin ylempinä toimihenkilöinä ja työskentelivät useammin toistaiseksi

voimassa olevassa työsuhteessa kuin ne, jotka vastasivat vain ensimmäisellä mittauskerralla. Lisäksi heidän viikottainen työaikansa oli pitempi ja heillä oli useammin säännöllinen päivätyö.

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Tämä tutkimus on osa laajempaa tutkimusta, jossa kartoitettiin työhön, työympäristöön, terveyteen hyvinvointiin ja vapaa-aikaan liittyviä kysymyksiä. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin vain osaa kyselylomakkeen mittareista, joita kaikkia arvioitiin sekä ensimmäisellä (T1) että toisella (T2) mittauskerralla.

Psykologista työstä irrottautumista mitattiin kolmella osiolla, jotka olivat peräisin Recovery Experience -mittarista (Sonnetag & Fritz, 2007). Mittari on validoitu myös Suomessa (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnetag, 2011). Vastaajia pyydettiin arvioimaan työpäivän jälkeistä psykologista työstä irrottautumistaan vastaamalla väittämiin: ”Unohdan työni”, ”En ajattele työtä lainkaan” sekä ”Siirrän työasiat pois mielestäni”. Väittämiin tuli vastata 5-portaisella asteikolla: 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Kolmesta osiosta muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .86 (T1, T2).

Työn imua arvioitiin tutkimuksessa lyhennetyllä Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (Schaufeli ym., 2006). Mittari on validoitu Suomessa (Hakanen, 2009). Tarmokkuutta sekä omistautumista mitattiin kumpaakin kolmella osiolla. Tarmokkuutta pyydettiin arvioimaan esimerkiksi väittämällä: ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”. Työlle omistautumista arvioitiin mm. väittämällä: ”Olen innostunut työstäni”. Väittämiä arvioitiin 7-portaisella asteikolla, jossa 0 = ei koskaan ja 6 = joka päivä. Osioista muodostettiin työn imun keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfakerroin oli .94 (T1, T2).

Uupumusasteista väsymystä arvioitiin käyttämällä Maslach Burnout Inventory-GS -mittaria (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006). Mittari koostui viidestä väittämästä, kuten esimerkiksi ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni”. Väittämiin vastattiin 7-portaisella asteikolla, jossa 0 = en koskaan ja 6 = päivittäin. Osioista muodostettiin uupumusasteisen väsymyksen keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfakerroin oli .93 (T1, T2).

Psykosomaattisia oireita mitattiin yhteensä seitsemällä osiolla, jotka perustuvat Physical Symptoms Inventory -mittariin (Spector & Jex, 1998). Vastaajan tuli arvioida fyysisten oireiden, kuten päänsäryn, sydämentykytyksen, huimauksen, hengenahdistuksen tai vatsavaivojen esiintymistä viimeisen kuukauden aikana 6-portaisella asteikolla, jossa 1 = tuskin koskaan ja 6 = lähestulkoon

joka päivä. Lisäksi mikäli sopivaa oiretta ei löytynyt listattuna, sen sai itse nimetä. Seitsemästä osiosta muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kertoimet olivat .75 (T1) ja .77 (T2).

Taustamuuttujina tutkimuksessa tarkasteltiin *sukupuolta* (1 = nainen, 2 = mies), *ikää* (jatkuva muuttuja), *koulutustasoa* (1 = korkeintaan alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto) sekä *viikoittaisia työtunteja*. Näiden on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä tämän tutkimuksen käsitteisiin. Aikaisempien tutkimusten mukaan miehet, nuoremmat ja vähemmän koulutetut sekä vähemmän työskentelevät työntekijät irrottautuvat työstään paremmin (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi ym., 2009). Työn imua on osoitettu koettavan vanhemmiten enemmän (Chughtai & Buckley, 2011; Haley & Els, 2013). Lisäksi on havaittu työtuntimäärien olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun (Ahtilinna, Feldt, Kinnunen, & Mäkikangas, 2007). Uupumusasteisesta väsymyksestä taas kärsivät useammin alemmin koulutetut naiset (Ahola, 2007). Psykosomaattisen oirehdinnan on todettu olevan yleisempää naisilla sekä vähenevän iän myötä (Pereira & Elfering, 2014).

2.3. Aineiston analysointi

Tutkimuksen tilastolliset analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 23.0 -ohjelmalla. Aluksi tarkasteltiin muuttujien normaalijakautuneisuutta. Kolmogorov-Smirnovin testin perusteella muuttujat eivät noudattaneet normaalijakaumaa. Histogrammeja silmämääräisesti tarkasteltaessa todettiin jakaumien kuitenkin noudattavan normaalijakaumaa tarpeeksi hyvin regressioanalyysien suorittamiseksi. Tämän jälkeen siirryttiin aineiston kuvailemiseen tarkastelemalla muuttujien keskiarvoja, -hajontoja ja frekvenssejä. Lisäksi muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla.

Vastauksia varsinaisiin tutkimuskysymyksiin etsittiin lineaarisella hierarkkisella regressioanalyysillä. Ensimmäiseksi tutkittiin psykologisen työstä irrottautumisen (T1) yhteyttä työn imuun (T2), uupumusasteiseen väsymykseen (T2) ja psykosomaattiseen oirehdintaan (T2) yli ajan. Tämän jälkeen tarkasteltiin käänteistä kausaliteettia, eli työn imun (T1), uupumusasteisen väsymyksen (T1) ja psykosomaattisen oirehdinnan (T1) yhteyttä psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2) vuoden kuluttua. Kaikkiaan tehtiin kuusi regressioanalyysia. Malleihin lisättiin ensimmäisellä askeleella ne taustamuuttujat, joiden havaittiin korrelaatiokertoimen (Pearson) perusteella olevan yhteydessä psykologiseen työstä irrottautumiseen, työn imuun, uupumusasteiseen väsymykseen tai psykosomaattisiin oireisiin. Toisella askeleella malliin lisättiin tarkastelun kohteena oleva summamuuttuja ja tutkittiin hypoteesien mukaisesti psykologisen työstä irrottautumisen suoria ja käänteisiä yhteyksiä hyvinvointimuuttujiin. Kolmannella askeleella riippuva muuttuja

kontrolloitiin lisäämällä se yhtälöön selittäväksi muuttujaksi aikaisemmalta mittaushetkeltä (T1). Näin nähtiin, säilyykö yhteys vielä senkin jälkeen, kun riippuvan muuttujan lähtötaso otettiin huomioon.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sekä muuttujien väliset korrelaatiot on koottu taulukkoon 1. Vastaajat ilmoittivat irrottautuvansa psykologisesti työstään melko hyvin (T1: ka = 2,95; T2: ka = 3,02, asteikolla 1–5). Vähintään kohtalaista irrottautumista (ka > 3) vastaajista raportoi 42,7 prosenttia ensimmäisellä ja 47,5 % jälkimmäisellä mittauskerralla. Työn imua vastaajat ilmoittivat kokevansa muutaman kerran viikossa (T1: ka = 4,63; T2: ka = 4,43). Mittaushetkellä T1 vastaajista 73,7 % (T2: 67,5 %) ilmoitti kokevansa työn imua vähintään kerran viikossa. Uupumusasteista väsymystä vastaajat ilmoittivat kokevansa keskimäärin hieman harvemmin kuin kerran kuussa (T1: ka = 1,92; T2: ka = 1,92). Vähintään muutaman kerran kuukaudessa uupumusasteisesta väsymyksestä kärsiviä oli vastaajien joukossa 37,2 % ensimmäisellä ja 36,9 % toisella mittaushetkellä. Eri tavalla ilmeneviä psykosomaattisia oireita vastaajat kertoivat kokevansa keskimäärin noin kerran kuukaudessa (T1: ka = 1,97; T2: ka = 1,94). Vähintään kerran viikossa oireilevia oli vastaajien joukossa 3,1 % ensimmäisellä ja 4,3 % jälkimmäisellä mittaushetkellä.

Taulukkoon 1 kootuista muuttujien välisistä Pearsonin korrelaatiokertoimista nähdään, että psykologinen työstä irrottautuminen (T1) oli positiivisesti yhteydessä työn imuun (T1: $r = .11, p < .01$; T2: $r = .09, p < .01$) sekä negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (T1: $r = -.31, p < .001$; T2: $r = -.26, p < .001$) ja psykosomaattisiin oireisiin (T1: $r = -.17, p < .001$; T2: $r = -.16, p < .001$) molemmilla mittauskerroilla. Työn imua koettiin sitä enemmän ja uupumusasteista väsymystä sekä psykosomaattisia oireita sitä vähemmän, mitä paremmin työstä irrottauduttiin psykologisesti. Nämä yhteydet psykologisen työstä irrottautumisen (T1) ja hyvinvointimuuttujien (T2) välillä säilyivät lähes yhtä vahvoina myös yli ajan. Käänteisiä yhteyksiä tarkasteltaessa huomattiin, ettei työn imu (T1) ollut yhteydessä toisella mittauskerralla mitattuun psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2) ($r = .05, ns.$). Sen sijaan sekä uupumusasteinen väsymys (T1) ($r = -.22, p < .001$) että psykosomaattiset oireet (T1) ($r = -.11, p < .01$) olivat negatiivisesti yhteydessä vuoden kuluttua mitattuun psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2).

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) sekä muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet, ($n = 778-841$)

Muuttujat	ka	kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sukupuoli ¹	-	-	-											
2. Koulutustaso ²	-	-	-.10**	-										
3. Ikä	47,13	10,02	.04	-.04	-									
4. Työtunnit viikossa T1	39,09	5,94	.06	.05	-.00	-								
5. Psykologinen työstä irrottautuminen T1 (asteikolla 1–5)	2,95	0,98	-.02	-.14***	-.09**	-.22***	-							
6. Työn imu T1 (asteikolla 0–6)	4,63	1,17	-.04	.02	.03	.08*	.11**	-						
7. Uupumusasteinen väsymys T1 (asteikolla 0–6)	1,92	1,45	-.11**	.05	.04	.12**	-.31***	-.40***	-					
8. Psykosomaattiset oireet T1 (asteikolla 1–6)	1,97	0,81	.22***	-.01	-.05	.02	-.17***	-.20***	.38***	-				
9. Työtunnit viikossa T2	38,56	6,04	.06	-.02	-.07	.63***	-.13***	.07*	.06	.01	-			
10. Psykologinen työstä irrottautuminen T2 (asteikolla 1–5)	3,02	0,97	-.02	-.11***	-.05	-.18**	.62***	.05	-.22***	-.11**	-.16***	-		
11. Työn imu T2 (asteikolla 0–6)	4,43	1,29	-.06	.04	.03	.09*	.09**	.71***	-.33***	.18***	.08*	.11**	-	
12. Uupumusasteinen väsymys T2 (asteikolla 0–6)	1,92	1,41	.15***	.01	-.02	.08*	-.26***	-.33***	.69***	.40***	.12***	-.28***	.43***	-
13. Psykosomaattiset oireet T2 (asteikolla 1–6)	1,94	0,80	.19***	-.00	-.05	.03	-.16***	-.16***	.38***	.70***	.04	-.14***	.22***	.51***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; ka = keskiarvo, kh=keskihajonta

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Myös hyvinvointimuuttujien välillä havaittiin tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Työn imu ja uupumusasteinen väsymys olivat melko voimakkaasti negatiivisesti yhteydessä toisiinsa (T1: $r = -.40, p < .001$; T2: $r = -.43, p < .001$). Toisin sanoen mitä enemmän vastaajat kokivat työn imua, sitä vähemmän he raportoivat uupumusasteista väsymystä. Saman suuntainen yhteys, joskaan ei yhtä vahva, havaittiin myös työn imun ja psykosomaattisten oireiden välillä (T1: $r = -.20, p < .001$; T2: $r = -.22, p < .001$). Uupumusasteinen väsymys ja psykosomaattiset oireet olivat puolestaan positiivisesti yhteydessä toisiinsa (T1: $r = .38, p < .001$; T2: $r = .51, p < .001$). Huomattavaa oli myös sekä psykologisen työstä irrottautumisen että hyvinvointimuuttujien suhteellisen vahva pysyvyys yli ajan. Lähtötaso oli melko vahvasti yhteydessä myöhemmällä mittauskerralla arvioituun psykologisen työstä irrottautumiseen ($r = .62, p < .001$), työn imuun ($r = .71, p < .001$), uupumusasteisen väsymykseen ($r = .69, p < .001$) sekä psykosomaattisiin oireisiin ($r = .70, p < .001$).

Taustamuuttujista psykologiseen työstä irrottautumiseen olivat yhteydessä koulutustaso ($r = -.14, p < .001$), ikä ($r = -.09, p < .01$) sekä viikoittainen työtuntimäärä ($r = -.22, p < .001$). Vastaajat kokivat irrottautuvansa siis sitä vähemmän, mitä korkeammin he olivat koulutettuja, mitä vanhempia he olivat ja mitä pidempää työviikkoa he tekivät. Lisäksi havaittiin, että naiset raportoivat sekä uupumusasteisesta väsymystä ($r = -.11, p < .01$) että psykosomaattisia oireita ($r = -.22, p < .001$) keskimäärin miehiä enemmän. Viikoittaisen työtuntimäärän havaittiin olevan heikossa positiivisessa yhteydessä työn imuun ($r = .08, p < .05$) sekä uupumusasteiseen väsymykseen ($r = .12, p < .01$). Toisin sanoen mitä enemmän vastaajat työskentelivät, sitä enemmän nämä kokivat sekä työn imua että uupumusasteista väsymystä.

3.2. Psykologinen työstä irrottautuminen hyvinvoinnin ennustajana

Psykologisen työstä irrottautumisen (T1) vaikutusta hyvinvointimuuttujiin (T2) tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Tulokset on koottu taulukkoon 2. Ensimmäisenä selitettävänä muuttujana oli *työn imu*. Taustamuuttujat (T1) selittivät työn imun (T2) vaihtelusta 1,3 %. Taustamuuttujista ainoastaan viikoittainen työtuntimäärä oli yhteydessä työn imuun ($\beta = .09, p < .05$). Mitä pidempää työviikkoa vastaajat tekivät ensimmäisellä mittauskerralla, sitä enemmän he raportoivat työn imua vuoden päästä. Toisella askeleella malliin lisättiin selittäväksi muuttujaksi psykologinen työstä irrottautuminen (T1). Sen havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä myöhemmin koettuun työn imuun (T2) ($\beta = .13, p < .01$). Psykologisen työstä irrottautumismuuttujan lisäämisen myötä mallin selityssaste nousi 1,5 prosenttiyksikköä. Kolmannella askeleella riippuvan muuttujan lähtötaso kontrolloitiin lisäämällä selittäväksi muuttujaksi työn imu ensimmäiseltä mittauskerralta (T1). Tällöin havaittiin, ettei psykologinen työstä irrottautuminen (T1) enää ennustanut tilastollisesti

merkitsevästi vuoden kuluttua koettua työn imua. Työn imun (T1) lähtötaso ennusti siis myöhempää työn imua (T2) kaikkein vahvimmin ($\beta = .71, p < .01$), muiden tekijöiden menettäessä tilastollisen merkitsevyytensä mallin kolmannella askeleella. Työn imun lähtötason kontrollointi lisäsi mallin selityssastetta 48,8 prosenttiyksikköä nostaten mallin selityssasteen 51,5 %: in.

Seuraavaksi tarkasteltiin psykologisen työstä irrottautumisen (T1) vaikutusta uupumusasteiseen väsymykseen (T2). Taustamuuttujista sukupuoli (T1) oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (T2) ($\beta = -.16, p < .001$). Naiset siis raportoivat uupumusasteista väsymystä enemmän kuin miehet. Lisäksi suurempi työtuntimäärä (T1) ennusti korkeampaa uupumusasteista väsymystä (T2) ($\beta = -.09, p < .05$). Taustamuuttujat selittivät uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta yhteensä 3 %. Toisella askeleella psykologinen työstä irrottautuminen (T1) lisättiin malliin. Psykologisen työstä irrottautumisen (T1) havaittiin ennustavan vähäisempää uupumusasteista väsymystä vuoden päästä (T2) ($\beta = -.27, p < .001$). Muuttujan lisäämisen myötä mallin selityssaste kasvoi 6,9 prosenttiyksikköä. Psykologisen työstä irrottautumisen (T1) ja uupumusasteisen väsymyksen (T2) välinen yhteys säilyi tilastollisesti merkitsevänä vielä uupumusasteisen väsymyksen lähtötason (T1) kontrolloinnin jälkeen ($\beta = -.07, p < .05$). Myös sukupuoli säilyi merkitsevänä vielä mallin kolmannellakin askeleella ($\beta = -.09, p < .01$). Lopullisen mallin selityssaste oli 47,9 %.

Viimeisenä tarkasteltiin psykologisen työstä irrottautumisen (T1) vaikutusta psykosomaattiseen oirehdintaan (T2) samalla tavalla kuin edellä. Taustamuuttujat (T1) selittivät 4 % psykosomaattisen oirehdinnan vaihtelusta. Taustamuuttujista naissukupuoli ennusti korkeampaa psykosomaattista oirehdintaa ($\beta = -.19, p < .001$). Toisella askeleella psykologinen työstä irrottautuminen (T1) lisättiin selittäväksi muuttujaksi. Psykologisen työstä irrottautumisen (T1) havaittiin ennustavan vähäisempää psykosomaattista oirehdintaa vuoden päästä (T2) ($\beta = -.17, p < .001$). Irrottautumisen lisäämisen myötä mallin selityssaste nousi 2,7 prosenttiyksikköä. Yhteys psykologisen työstä irrottautumisen (T1) ja psykosomaattisen oirehdinnan (T2) välillä ei kuitenkaan säilynyt yli ajan, kun kolmannella askeleella psykosomaattisen oirehdinnan lähtötaso (T1) kontrolloitiin. Tällöin ainoastaan ensimmäisellä mittauskerralla raportoidut psykosomaattiset oireet ennustivat myöhempää oirehdintaa ($\beta = .73, p < .001$). Lopullisen mallin selityssaste oli 55,3 %.

TAULUKKO 2. Psykologinen työstä irrottautuminen (T1) hyvinvoinnin (T2) ennustajana

	Työn imu T2			Uupumusasteinen väsymys T2			Psykosomaattiset oireet T2		
	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 1	β askel 2	β askel 3
<i>Askel 1: taustamuuttujat</i>									
Sukupuoli ¹	-.06	-.06	-.04	-.16***	-.16***	-.09**	-.19***	-.20***	-.03
Koulutustaso ²	.03	.04	.02	-.16	-.05	-.04	-.03	-.05	.00
Ikä	.03	.04	.01	-.01	-.04	-.05	-.04	-.06	-.01
Työtunnit viikossa	.09*	.12**	.04	.09*	.03	-.01	.05	.01	.01
<i>Askel 2</i>									
Psykologinen työstä irrottautuminen T1		.13**	.03		-.27***	-.07*		-.17***	-.03
<i>Askel 3</i>									
Työn imu T1			.71***						
Uupumusasteinen väsymys T1						.66***			
Psykosomaattiset oireet T1									.73***
ΔR^2	.013*	.015**	.488***	.030***	.069***	.380***	.040***	.027***	.486***
R^2	.013*	.028**	.515***	.030***	.099***	.479***	.040***	.067***	.553***

β = standardoitu regressiokerroin mallin eriaskeleilta

R^2 = selitysaste

ΔR^2 = selitysasteen muutos

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

3.3. Hyvinvointi psykologisen työstä irrottautumisen ennustajana

Seuraavaksi tarkasteltiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla käänteisiä yhteyksiä eli hyvinvointimuuttujien (T1) vaikutusta vuoden päästä koettuun psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2). Tulokset on koottu taulukkoon 3. Ensimmäisenä tutkittiin *työn imu* (T1) vaikutusta. Ensimmäiseksi malliin lisättiin taustamuuttujat, joista koulutus (T1) ($\beta = -.11, p < .01$) sekä viikoittaiset työtunnit (T1) ($\beta = -.18, p < .001$) olivat negatiivisesti yhteydessä psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2). Psykologisen työstä irrottautumisen vaihtelusta taustamuuttujat selittivät yhteensä 5 %. Toisella askeleella malliin lisättiin selittäväksi muuttujaksi työn imu (T1). Sen ei kuitenkaan havaittu olevan yhteydessä psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2) yli ajan ($\beta = .06, ns.$) eikä siten lisäävän mallin selityssastetta. Kun selitettävän muuttujan lähtötaso (T1) kontrolloitiin kolmannella askeleella, huomattiin ainoastaan psykologisen työstä irrottautumisen (T1) olevan yhteydessä muuttujan vuoden päästä mitattuun arvoon ($\beta = .60, p < .001$). Mallin lopulliseksi selityssasteeksi muodostui 37,7 %.

Seuraavaksi tarkasteltiin *uupumusasteisen väsymyksen* (T1) yhteyttä psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2). Taustamuuttujien kontrolloinnin jälkeen uupumusasteisen väsymyksen (T1) havaittiin olevan negatiivisesti yhteydessä psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2) ($\beta = -.20, p < .001$). Yhdessä taustamuuttujien kanssa uupumusasteinen väsymys selitti psykologisen työstä irrottautumisen vaihtelusta 8,7 %. Kun psykologisen työstä irrottautumisen lähtötaso (T1) kontrolloitiin, uupumusasteisen väsymyksen (T1) ennustusvoima kuitenkin hävisi. Lopullisen mallin selityssaste oli 37,8 %.

TAULUKKO 3. Hyvinvointi (T1) psykologisen työstä irrottautumisen (T2) ennustajana

	Psykologinen työstä irrottautuminen T2								
	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 1	β askel 2	β askel 3
<i>Askel 1: taustamuuttujat</i>									
Sukupuoli ¹	-.01	-.01	-.00	-.01	-.04	-.01	-.01	-.04	.00
Koulutustaso ²	-.11**	-.11**	-.03	-.11**	-.10**	-.03	-.11**	-.11**	-.03
Ikä	-.05	-.05	.01	-.05	-.04	.01	-.05	-.06	.01
Työtunnit viikossa	-.18***	-.19***	-.05	-.18***	-.16***	-.05	-.18***	-.18***	-.05
<i>Askel 2</i>									
Työn imu T1		.06	-.02						
Uupumusasteinen väsymys T1					-.20***	-.03			
Psykosomaattiset oireet T1								-.10**	.02
<i>Askel 3</i>									
Psykologinen työstä irrottautuminen T1			.60***			.59***			.60***
ΔR^2	.049***	.003	.325***	.049***	.038***	.291***	.049***	.009**	.319***
R^2	.049***	.052	.377***	.049***	.087***	.378***	.049***	.052**	.377***

β = standardoitu regressiokerroin mallin eri askeleilta

R^2 = selitysaste

ΔR^2 = selitysasteen muutos

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Viimeisenä tarkasteltiin *psykosomaattisen oirehdinnan* (T1) yhteyttä myöhempään psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2). Taustamuuttajien kontrolloinnin jälkeen psykosomaattisen oirehdinnan (T1) todettiin olevan yhteydessä heikompaan psykologiseen työstä irrottautumiseen (T2) vuoden kuluttua ($\beta = -.10, p < .01$). Taustamuuttajien kanssa psykosomaattiset oireet selittivät psykologisen työstä irrottautumisen vaihtelusta 5,8 %. Kuten edelläkin psykologisen työstä irrottautumisen lähtötason (T1) kontrolloinnin myötä psykosomaattisen oirehdinnan (T1) ennustusvoima kuitenkin hävisi. Mallin lopulliseksi selitysteeksi muodostui 37,7 %.

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin vastavuoroisia yhteyksiä vuoden seuranta-aineistolla. Tutkimuksessa hyvinvointia kuvattiin työn imulla, uupumusasteisella väsymyksellä sekä psykosomaattisilla oireilla. Ensin tutkittiin sitä, miten psykologinen työstä irrottautuminen palautumisen mekanismina vaikuttaa hyvinvointiin. Teoreettisena viitekehyksenä hyödynnettiin ponnisteluiden ja palautumisen mallia (Meijman & Mulder, 1998), jonka mukaan hyvinvointia edistävä palautuminen on mahdollista silloin, kun työntekijä ei enää altistu työn kuormittaville stressitekijöille. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin käänteistä yhteyttä, eli sitä, miten hyvinvointi vaikuttaa myöhemmin tapahtuvaan psykologiseen työstä irrottautumiseen. Voimavarojen säilyttämisteorian eli COR-teorian (Hobfoll, 1989; 2001) mukaan hyvinvointi voidaan nähdä henkilökohtaisena voimavarana, jonka ylläpitäminen mahdollistaa psykologisen työstä irrottautumisen.

4.1. Tutkimuksen päätulokset

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi (*H1*) sai osittaista tukea. Psykologinen työstä irrottautuminen oli siis oletetusti yhteydessä korkeampaan työn imuun vuoden kuluttua. Tulos on aikaisemman tutkimuksen (esim. Kühnel ym., 2012; Lanaj ym., 2014; Siltaloppi ym., 2009) sekä ponnisteluiden ja palautumisen mallin (Meijman & Mulder, 1998) mukainen: palautuneella työntekijällä on enemmän hyödynnettäviä voimavaroja, jotka ilmenevät esimerkiksi korkeampana työn imuna. Aikaisempi psykologista työstä irrottautumista ja työn imua koskeva tutkimus on toteutettu lähinnä joko poikkileikkaus- tai lyhyen aikavälin päiväkirjatutkimuksena. Toisin kuin Sonnentagin ym. (2010) tekemä vuoden seurantatutkimus, tämä tutkimus antoi tukea psykologisen työstä irrottautumisen pitkäaikaisemmille vaikutuksille työn imuun. On kuitenkin syytä todeta, että psykologinen työstä irrottautuminen yhdessä taustamuuttujien kanssa selitti työn imun vaihtelusta vuoden kuluttua ainoastaan 2,8 %. Tämä jättää runsaasti tilaa myös muille työn imua selittäville tekijöille, kuten työpaikalla saadulle tuelle, esimiehen johtamistyyliä ja muille työn voimavaroille sekä työn vaatimuksille (Bakker, 2014). Myös muut palautumismekanismit, kuten taidonhallintakokemukset ja kontrollin tunne, saattavat olla työn imua lisääviä tekijöitä (Siltaloppi ym., 2011).

Lisäksi yhteys psykologisen työstä irrottautumisen ja myöhemmän työn imun välillä hävisi työn imun lähtötason kontrolloinnin jälkeen. Tämä johtunee työn imun ajallisesta pysyvyydestä, jolloin työn imussa ei esiinny riittävästi selitettävää vaihtelua. Näin ollen irrottautuminen ei selitä

työn imussa vuoden aikana tapahtuvaa muutosta. Vaikka yksittäisen työntekijän työn imussa saattaa esiintyä huomattavaa vaihtelua työpäivän tai -viikon aikana (Bakker, 2014), sen on myös todettu olevan yksilön voimavara, joka säilyy yli ajan vakaana (Hakanen, Peeters, & Perhoniemi, 2011; Seppälä ym., 2015). Lisäksi kokonaisvaltainen palautuminen saattaa olla työn imulle välttävä, muttei riittävä ehto pidemmällä aikavälillä. Korkeaan energiavoimavaraan viittaavaan tarmokkuuden lisäksi työn imun ydin koostuu motivaationaalisesta osatekijästä eli omistautumisesta. Näin ollen psykologisen työstä irrottautumisen myötä palautuneet voimavarat tulisi suunnata työhön. Käytössä olevat voimavarat siis mahdollistavat työn imun, mutteivät takaa sen toteutumista työssä. Työntekijöiden välillä voikin esiintyä vaihtelua siinä, kuinka halukkaita nämä ovat sijoittamaan voimavarojaan työhön (Kühnel ym., 2009). On myös löytynyt viitteitä siitä, että psykologisen työstä irrottautumisen ja työn imun yhteys olisi käyräviivainen. Tämä tarkoittaa sitä, että hyvin tehokas irrottautuminen olisi työn imun ilmenemiselle haitallista, koska työhön takaisin kiinni pääseminen vaatii tällöin enemmän aikaa ja vaivaa (Fritz ym., 2010; Shimazu ym., 2016).

Tutkimuksen toinen hypoteesi (*H2*) sai täysin tukea. Mitä paremmin kyselyyn vastanneet irrottautuivat työstään psykologisesti, sitä vähemmän he kokivat uupumusasteista väsymystä vuoden kuluttua. Tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa (Hahn ym., 2011; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag ym., 2010). Se sopii myös ponnisteluiden ja palautumisen mallin (Meijman & Mulder, 1998) teoreettiseen viitekehykseen. Huomionarvoista on, että tämä yhteys säilyi merkitseväenä vielä uupumusasteisen väsymyksen lähtötason kontrolloinnin jälkeen. Psykologisesti työstä irrottautumalla siis pystyttiin vähentämään uupumusasteista väsymystä vuoden ajanjaksolla. Irrottautumisen avulla voidaan edistää palautumista sekä estää energiavoimavarojen ehtyminen. Stressireaktiot eivät pääse kroonistumaan, koska irrottautuminen tarjoaa hengähdystauon fyysisestä, emotionaalisesta ja kognitiivisesta kuormituksesta. Näin ollen uupumusasteinen väsymys ei pääse kehittymään, kun psykologisesti työstä irrottautumisesta huolehditaan. Koska irrottautumisen vaikutus uupumusasteiseen väsymykseen oli voimakkaampi kuin työn imuun, voidaan irrottautumisella katsoa olevan enemmän pahoinvointia ehkäisevä kuin hyvinvointia lisäävä vaikutus.

Tutkimuksen kolmas hypoteesi (*H3*) sai osittaista tukea. Kyselyyn vastanneet kärsivät psykosomaattisista oireista sitä vähemmän, mitä paremmin nämä irrottautuivat psykologisesti työstään, kuten ponnisteluiden ja palautumisen mallilla voidaan ennustaa (Meijman & Mulder, 1998). Tulos vastasi myös aikaisempia poikkileikkausaineistoilla toteutettujen tutkimusten tuloksia (esim. Moreno-Jiménez ym., 2012; Sanz-Vergel ym., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007). Yhteys ei kuitenkaan säilynyt, kun psykosomaattisten oireiden lähtötaso kontrolloitiin. Voimakkaimmin myöhempää psykologista oireilua ennusti sen lähtötaso, joten oireilu säilyi suhteellisen vakaana yli ajan. Osin

saatuun tulokseen vaikuttanee tutkimukseen valittu vuoden aikajänne. Vuosi saattoi olla liian pitkä aika syy-seurassuhteiden havaitsemiselle: mitä pidempi aikaväli on, sitä todennäköisemmin jokin tutkimuksessa huomiotta jäänyt tekijä tulee väliin häiriten tarkastellun yhteyden havaitsemista. Lisäksi psykosomaattisten oireiden ilmenemistä pyydettiin arvioimaan viimeisen kuukauden ajalta, mikä osaltaan saattoi korostaa oireiluin hetkellisyyttä ja siten vaikuttaa yhteyden hälvenemiseen. On myös ehdotettu, että psykologisen työstä irrottautumisen välittömät hyödyt ovat suuremmat kuin siitä myöhemmin koituvat hyödyt (Sonntag & Fritz, 2015). Psykosomaattisia oireita on esimerkiksi onnistuttu vähentämään lyhyelläkin murehtimisen vähentämiseen tähtäävällä interventiolla muutamassa päivässä (Brosschot & Van Der Doef, 2006). Saadusta tuloksesta ei voi päätellä, että psykologinen työstä irrottautuminen olisi merkityksetön keino psykosomaattisten oireiden vähentämiseksi. Pikemminkin kyse saattoi olla siitä, että tutkimuksen aikajänne mahdollisesti esti yhteyden havaitsemisen.

Tutkimuksen neljäs hypoteesi (*H4*) ei saanut tukea. Kun tarkasteltiin käännteistä kausaliiteettia, eli sitä miten työn imu vaikuttaa myöhempään psykologiseen työstä irrottautumiseen, työn imu ei ennustanut psykologista työstä irrottautumista vuoden kuluttua. COR-teorian (Hobfoll, 1989; 2001) mukaan työn imu on henkilökohtainen voimavara, jota voidaan vaalia esimerkiksi irrottautumisen keinoin. Ensinnäkin korkea työn imu kertoo hyvinvoinnista, joka halutaan säilyttää. Toiseksi työn imuun liitetyt energiavoimavarat mahdollistavat itsesäätelyn ja siten psykologisen työstä irrottautumisen. Siten myös tässä tutkimuksessa oletettiin, että korkea työn imu näkyisi parempana psykologisena työstä irrottautumisena. Hypoteesin vastainen tulos saattaa osin selittyä sillä, että korkea työn imu on yhdistetty positiiviseen mielialaan (Macey & Schneider, 2008). Tällöin työ on myönteisten ajatusten lähde eikä sitä siten koeta voimavaroja kuluttavaksi. Tämä merkitsee sitä, ettei korkea työn imu aikaansaa parempaa työstä irrottautumista, vaikka se olisikin mahdollista. Lisäksi positiivisella työhön liittyvällä reflektoinnilla on havaittu olevan suotuisa vaikutus hyvinvointiin (Fritz & Sonntag, 2006). Näin ollen psykologista irrottautumista, mikä merkitsee irrottautumista myös työn positiivisista ajatuksista, ei välttämättä katsota tarpeelliseksi, silloin kun työn imu ja mieliala ovat korkealla. Yhteys jäi havaitsematta myös Sonntagin ym. (2010) tutkimuksessa. Lisäksi on mahdollista, että työn imusta saatetaan huolehtia myös muilla palautumiskeinoilla, kuten taidonhallintakokemuksilla ja kontrollin tunteella (Siltaloppi ym., 2011).

Tutkimuksen viides hypoteesi (*H5*) sai osittaista tukea. Uupumusasteinen väsymys oli oletetusti yhteydessä heikompaan psykologiseen työstä irrottautumiseen vuoden kuluttua. Tulos on yhdenmukainen Sonntagin ym. (2014) saaman tuloksen kanssa. Uupumusasteiseen väsymykseen liittyy kokemus henkilökohtaisten voimavarojen loppumisesta (Maslach ym., 2001). Kuten COR-teoria (Hobfoll, 1989; 2001) ennustaa, työnteijä siirtyy voimavarojen menettämisen kehälle, mikä

aiheuttaa voimavarojen kulumisen edelleen. Näin ollen psykologisen työstä irrottautumisen edellyttämään itsesääteelyyn ei riitä voimavaroja (Muraven ym., 1998; Smit & Barber, 2016). Myös uupumukseen liittyvä lisääntyvä työasioiden murehtiminen saattaa estää psykologisen työstä irrottautumisen (Sonnentag ym., 2014). Näin ollen työn vaatimuksiin, kuten työmäärään sekä mahdollisiin roolikonflikteihin ja -epäselvyyksiin, tulisi kiinnittää huomiota hyvissä ajoin ennen uupumusasteisen väsymyksen kehittymistä, jotta palautuminen psykologisen työstä irrottautumisen avulla olisi edelleen mahdollista (Alarcon, 2011). Kuitenkin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin, sen psykologista työstä irrottautumista estävä vaikutus hävisi. Uupumusasteinen väsymys ei siten selittänyt irrottautumisessa vuoden aikana tapahtuvaa muutosta. Tämä voi johtua siitä, että psykologisen työstä irrottautumisen havaittiin pysyvän suhteellisen vakaana vuoden seurannassa. Lisäksi tutkimuksen vuoden aikajänne saattaa osaltaan olla yhteydessä yhteyden havaitsematta jäämisen. Vuoden aikana uupunut työntekijä saattaa turvautua voimakkaampiin keinoihin, kuten työpaikan vaihtamiseen irrottautumisen sijaan (Sonnentag ym., 2014).

Tutkimuksen viimeinen hypoteesi (*H6*) sai niin ikään osittaista tukea. Psykosomaattinen oirehdinta oli oletetusti yhteydessä heikompaan psykologiseen työstä irrottautumiseen vuoden kuluttua. Psykosomaattiset oireet voivat johtua työhön liittyvästä kuormituksesta (Spector & Jex, 1998) sekä työasioiden lisääntyneestä murehtimisesta (Brosschot ym., 2005). Näin ollen psykologinen työstä irrottautuminen vaikeutuu, koska voimavaroja huomion toisaalle siirtämiseen työstä on vähemmän. Tutkimustulos on linjassa myös COR-teorian (Hobfoll, 1989; 2001) kanssa, sillä heikentynyt hyvinvointi vaikeuttaa voimavarojen säilyttämistä. Verrattuna uupumusasteiseen väsymykseen vaikutus oli kuitenkin heikompi. Myös tämä yhteys hävisi, kun psykologisen työstä irrottautumisen lähtötaso kontrolloitiin. Tämä saattaa osin johtua siitä, että psykosomaattiset oireet voivat johtua myös työhön liittymättömistä stressitekijöistä (Verkuil ym., 2012), eikä niitä siten voida ehkäistä nimenomaan työhön liittyvistä ajatuksista pidättäytymällä. Psykosomaattisen oireilun vaikutusta psykologiseen työstä irrottautumiseen ei aikaisemmin ole tutkittu, joten yhteyttä on syytä selvittää lisää.

4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen tuloksia sekä niiden luotettavuutta ja yleistettävyyttä arvioitaessa on syytä huomioida tutkimuksen toteutukseen sekä tutkimusmetodiin liittyvät vahvuudet sekä rajoitukset. Ensinnäkin vaikka tutkimuksen otos olikin melko suuri, sen vastausprosentti jäi melko matalaksi, joten on mahdollista, että tutkimukseen valikoitui systemaattisesti esimerkiksi keskimäärin paremmin voivia

sekä enemmän psykologisesti työstään irrottautuvia työntekijöitä. Tutkimukseen valikoitumista ei pystytty analysoimaan, sillä tutkimuksen tekijöiltä puuttuivat tarvittavat organisaatioiden henkilöstötiedot. Lisäksi vajaa kolmannes ensimmäisellä mittauskerralla kyselyyn vastanneista jätti vastaamatta toisella mittauskerralla. Se on osoitettu, ettei valikoitumista tapahtunut mittauskertojen välillä psykologisen irrottautumisen, eikä uupumusasteisen väsymyksen perusteella (Kinnunen ym., 2016). Otokseen sisältyi eri-ikäisiä, erilaisen koulutuksen omaavia sekä eri aloilla työskenteleviä työntekijöitä. Naisia oli tutkittavien joukossa hieman miehiä enemmän. Tutkimukseen osallistuneet olivat myös keskimääräistä korkeammin koulutettuja ja koulutukseen vahvasti liittyvän ammattiaseman mukaan tapahtui myös valikoitumista mittauskertojen välillä. Vaikka tutkimuksen yleistettävyyden liittykin rajoituksia, tulosten voidaan olettaa olevan melko hyvin yleistettävissä tieto- ja emotionaalista työtä tekeviin työntekijöihin.

Toiseksi tutkimuksen tiedonhankintakeinona käytettiin itsearviointia. Tällöin taipumus vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla saattaa vaikuttaa saatuihin tuloksiin. Lisäksi esimerkiksi vastaajalle ominainen vastaustyyli tai tunnetila vastaushetkellä saattavat lisätä tulosten harhaisuutta (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Näin ollen objektiivisempia stressistä kertovia fysiologisia vasteita, kuten stressihormonitasoja tai sydämen lyöntitiheyttä, hyödyntävien mittareiden käyttöä olisi syytä harkita jatkotutkimuksissa. Lisäksi voitaisiin hyödyntää työntekijän puolison, kollegoiden tai esimiehen näkemystä hänen hyvinvointia tai psykologista työstä irrottautumisen tasoa arvioitaessa. Toisaalta muilla kuin itsearviointiin perustuvilla menetelmillä ei ole mahdollista saada tietoa työntekijän subjektiivisesti koetusta hyvinvoinnin tilasta. Tutkimuksessa käytetty pitkittäisasetelma myös vähensi itsearviointiin mahdollisesti liittyvää tutkimusmetodin aiheuttamaa harhaa (engl. *common method bias*) (Podsakoff ym., 2003).

Viimeisenä tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää sen valittua vuoden aikajännettä. Mikäli aikaväli mittauskertojen välissä on lyhyempi kuin tarkastelun kohteena oleva prosessi, muuttujien välinen suhde voidaan tulkita heikommaksi kuin se todellisuudessa on, sillä muutos ei ole ehtinyt realisoitua selitettävään muuttujaan (Taris, 2000). Toisaalta jos aikaväli on liian pitkä, jokin tutkimuksen ulkopuolinen tekijä saattaa todennäköisemmin vaikuttaa selitettävään muuttujaan ja siten lisätä tulosten harhaisuutta. Palautuminen tapahtuu eripituisissa sekä yhteennivoutuneissa sykleissä työn ja levon vuorotellessa (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Sitä voidaan tarkastella päivä-, viikko- tai vuositasolla (Sonnentag & Fritz, 2015). Vuoden aikana työntekijä käy läpi useita lyhyempiä kuormitus-palautumissyklejä. On esimerkiksi esitetty, että psykologisen työstä irrottautumisen laiminlyönti uupumusasteisen väsymyksen takia olisi lyhyen aikavälin ilmiö, kun taas uupumusasteinen väsymys vaatisi enemmän aikaa kehittyäkseen (Sonnentag ym., 2014). Näistä syistä valittua aikajännettä on vaikea perustella teoreettisesti. Toisaalta vuoden aikajännettä on käytetty myös tähän asti julkaistuissa

palautumista sekä hyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa (Kinnunen & Feldt, 2013; Siltaloppi, Kinnunen ym., 2011; Sonnentag ym., 2010). Kuitenkin, jotta psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin välinen dynamiikka voitaisiin selvittää mahdollisimman tarkasti, tulevaisuudessa tutkimuksia tulisi toteuttaa eripituisilla aikajänteillä.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sen toteuttamista seurantalutkimuksena. Näin pystyttiin selvittämään psykologisen työstä irrottautumisen vaikutusta hyvinvointiin ja päinvastoin. Toistaiseksi pitkittäistutkimuksia psykologisen työstä irrottautumisen hyvinvointivaikutuksista ei juuri ole tehty (ks. poikkeukset, Kinnunen & Feldt, 2013; Siltaloppi ym., 2011; Sonnentag ym., 2014; Sonnentag ym., 2010). Siten tämä tutkimus tuo uutta tietoa irrottautumisen pidemmän aikavälin vaikutuksesta hyvinvointiin. Vielä vähemmän on kartoitettu sitä, miten hyvinvointi vaikuttaa psykologiseen työstä irrottautumiseen (Sonnentag ym., 2014; Sonnentag ym., 2010). Tämä tutkimus lisää siten tietämystä sekä irrottautumisen hyvinvointivaikutuksista että irrottautumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä, ja vastaa myös Sonnentagin ja Fritzin (2015) esittämään pyyntöön palautumisen ja hyvinvoinnin välisen dynamiikan selvittämiseksi. Johtopäätösten tekemisen kanssa on kuitenkin syytä olla varovainen, koska tutkimuksen pitkittäisasetelmasta huolimatta ei voida päätellä, että tutkittavien ilmiöiden välillä vallitsisi kausaalisuhte, sillä jokin tutkimuksessa huomioitua jäänyt muuttuja on saattanut vaikuttaa taustalla (Zapf, Dormann, & Frese, 1996). Muutokset psykologisessa työstä irrottautumisessa ja hyvinvoinnissa tapahtuvat samanaikaisesti, mutta voivat olla seurausta myös kolmannelta tekijästä. Analyysimenetelmä rakenneyhtälömallinnus olisi ollut luotettavampi, sillä sen avulla olisi voitu ottaa huomioon myös selittävän (eikä vain selitettävän) muuttujan jälkimmäinen mittaustaso ja näin päästä paremmin tutkimaan vastavuoroisia suhteita. Jotta kausaalisuhte voitaisiin varmasti todentaa, tarvittaisiin kuitenkin kokeellinen interventiotutkimus kontrolliryhmineen. Lisäksi tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää siinä käytettyjä tunnettuja ja luotettaviksi todettuja sekä aikaisemmissa tutkimuksissa validoituja mittareita. Mittareiden reliabiliteetit olivat kauttaaltaan hyvällä tasolla. Lisäksi hyvinvointia mitattiin myös kokonaisvaltaisesti kolmella eri mittarilla sekä työkontekstissa että yleisemmällä tasolla. Näin voitiin tutkia sitä, mihin hyvinvoinnin osa-alueeseen psykologisella työstä irrottautumisella on suurin vaikutus sekä sitä, millainen pahoinvointi estää irrottautumista eniten.

4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti

Psykologisen työstä irrottautumisen on todettu olevan tärkeä mekanismi stressistä palautumisen takana. Sen vaikutukset hyvinvointiin on hyvin kartoitettu (Sonnentag & Fritz, 2015; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016). Myös tämä tutkimus antoi tukea irrottautumisen hyvinvointivaikutuksille.

Irrottautuminen toimi etenkin uupumusasteisen väsymyksen vähentäjänä pitkällä aikavälillä. Kuten ponnisteluiden ja palautumisen malli (Meijman & Mulder, 1998) ennustaa, palautuminen voi alkaa, kun työhön otetaan fyysistä ja henkistä etäisyyttä. Tämän lisäksi tutkimus havainnollisti hyvinvoinnin vaikutusta psykologiseen työstä irrottautumiseen. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan (Hobfoll, 1989; 2001), alhainen hyvinvointi siirtää työntekijän voimavarojen menettämisen kehälle, jolloin hyvinvoinnista huolehtiminen psykologisesti työstä irrottautumalla vaikeutuu. Käänteinen yhteys hyvinvoinnin ja irrottautumisen välillä ei kuitenkaan ollut yhtä vahva. Tuloksista voidaan siis päätellä, että hyvinvoinnista voidaan huolehtia psykologisesti työstä irrottautumalla. Lisäksi hyvinvoinnin tasoa ei tule päästää niin heikoksi, että irrottautumisen, ja siten voimavarojen säilyttämisen, mahdollisuus menetetään.

Koska työn vaatimusten ja stressitekijöiden vähentäminen ei yleensä ole realistinen vaihtoehto, olisi vapaa-aika syytä mahdollisuuksien mukaan pyhittää palautumiselle. Psykologinen työstä irrottautuminen on tärkeä työkalu hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Työntekijöiden onkin syytä kiinnittää huomiota siihen, miten he käyttävät vapaa-aikansa. Aktiviteettien tulisi olla virkistäviä ja palauttavia, kuten esimerkiksi sosiaaliset tai fyysiset aktiviteetit. Jokaisen tulisikin löytää itselleen mielekäs tapa irrottautua. Lisäksi hakeutuminen irrottautumista edistävään ympäristöön, kuten luontoon, on suotavaa (Sonnentag, 2012). Vapaa-ajan vieton ei tarvitse olla kirjaimellisesti passiivista lepoa tai rentoutumista: riittää kun aktiviteeteissa tarvittavat voimavarat eroavat töissä käytetyistä (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Palautuminen onnistuu, mikäli ajatukset siirtyvät pois työstä ja vapaa-ajan toiminnot käyttävät eri psykofysiologisia järjestelmiä kuin työtehtävät (Meijman & Mulder, 1998).

Työn ja muun elämän erottamisen ja niiden rajan vahvistamisen on todettu edistävän psykologista työstä irrottautumista (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014; Hahn & Dormann, 2013). Työntekijät voivat siten helpottaa irrottautumistaan tekemällä selkeän fyysisen ja henkisen rajan työn ja vapaa-ajan välille (Sonnentag, 2012). Tämä voi onnistua esimerkiksi siten, että työtehtävät saatetaan loppuun työpäivän aikana, jotta ne eivät jäisi mieleen häiritsemään vapaa-ajalla (Smit, 2015), tai mikäli tämä ei ole mahdollista, tehdään muistilista kesken jääneistä tehtävistä, mikä auttaa jättämään ne työpaikalle. Lisäksi työntekijät voivat hyödyntää erilaisia strategioita työn ja vapaa-ajan segmentoinnin parantamiseksi (Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009). Vaikka kukin on itse vastuussaan hyvinvoinnistaan, myös työnantajan on mahdollista tukea psykologista työstä irrottautumista. Esimerkiksi organisaatiokulttuuria voidaan muokata sellaiseksi, ettei työntekijöiden tarvitse olla aina tavoitettavissa, koska työhön liittyvän teknologian, kuten sähköpostin ja puhelimen käytön on havaittu vaikeuttavan psykologista työstä irrottautumista (Park, Fritz, & Jex, 2011). Lisäksi

työstressin käsittelyn sekä irrottautumisen parantamiseen tähtäävien interventioiden käyttöä voitaisiin kokeilla organisaatioissa (Hahn ym., 2011).

Nykyinen työelämä koetaan useimmiten nimenomaan henkisesti raskaaksi. Kun halutaan varmistaa työntekijän hyvä työssä suoriutuminen, motivaatio sekä psyykinen ja fyysinen hyvinvointi, tarvitaan uusia keinoja työstressin käsittelyyn. Stressi on terveydelle haitallista ainoastaan pitkittyessään (Geurts & Sonnentag, 2006), ja pienissä määrin työssä suoriutumisen ja motivaation kannalta mahdollisesti hyväksi (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Tärkeää olisikin estää stressireaktioiden kroonistuminen. Näin ollen aina töissä olemisen ihanteesta tulisikin luopua, ja työtä tarkastella kokonaisuutena, jossa kuormitus ja lepo vuorottelevat tasapainoisesti.

LÄHTEET

- Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. People and Work Research Reports 81. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ahtilina, C., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2007). Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä. *Työ ja ihminen*, 21, 230–249.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562.
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19, 227–236.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1(1), 389–411.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355.
- Belkic, K. L., Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., & Baker, D. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30, 85–128.
- Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2012). Counterproductive work behaviours in response to emotional exhaustion: A moderated mediational approach. *Stress and Health*, 28(3), 222–233.
- Brosschot, J. F., & Van Der Doef, M. (2006). Daily worrying and somatic health complaints: Testing the effectiveness of a simple worry reduction intervention. *Psychology and Health*, 21(1), 19–31.
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(2), 113–124.
- Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1043–1049.

- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2009). Benefits of recovery after work among Turkish manufacturing managers and professionals. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2(2), 109–122.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684–705.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318.
- Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N., ... & Quick, J. C. (2010). Sabbatical leave: who gains and how much? *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 953–964.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74–84.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Teoksessa S. Sonnentag, P. L. Perrewe, & C. D. Ganster. (toim.), *Current Perspectives on Job-stress Recovery*, 7 (s.85–123). Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Demerouti, E., Mosert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209–222.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341–368.
- Eriksen, H. R., Svendsrod, R., Ursin, G., & Ursin, H. (1998). Prevalence of subjective health complaints in the Nordic European countries in 1993. *The European Journal of Public Health*, 8(4), 294–298.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577–585.

- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: the role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 936–945.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 977–983.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*(6), 482–492.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Mojza, E. J., & Sonnentag, S. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 202–216.
- Hahn, V. C., & Dormann, C. (2013). The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 26–36.
- Hakanen J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä – työn imu –menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(1), 8–30.
- Hakanen, J. 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, 22*(3), 224–241.
- Haley, L., & Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa, 23*, 283–295.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337–421.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754–761.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen, & S. Mauno, (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s.7–27). Tampere: Yliopistopaino.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health*, 29(5), 369–382.
- Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., & Geurts, S. (2016). Linking Boundary Crossing from Work to Nonwork to Work-Related Rumination across Time: A Variable-and Person-Oriented Approach. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication.
- 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), 805–832.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Luukkonen, R., Vahtera, J., Elovainio, M., Härmä, M., & Kirjonen, J. (2006). Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. *Psychosomatic Medicine*, 68, 402–407.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730.
- Kroenke, K., & Mangelsdorff, A. D. (1989). Common symptoms in ambulatory care: incidence, evaluation, therapy, and outcome. *The American Journal of Medicine*, 86(3), 262–266.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181–198.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 575–594.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11–23.

- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 282–305.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress, 18*(2), 149–166.
- Lee, K. H., Choo, S. W., & Hyun, S. S. (2016). Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management, 52*, 1–12.
- Lehto, A. M., & Sutela, H. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leijten, F. R., van den Heuvel, S. G., van der Beek, A. J., Ybema, J. F., Robroek, S. J., & Burdorf, A. (2015). Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: a 1-year follow-up study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation, 25*(1), 86–95.
- Leitner, K., & Resch, M. G. (2005). Do the effects of job stressors on health persist over time? A longitudinal study with observational stressor measures. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 18–30.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal, 48*(5), 764–775.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: the roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology, 30*(10), 1017–1021.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3–30.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*, 3. painos, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422.
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences, 840*(1), 33–44.
- Meijman, T. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of Work and Organizational Psychology, vol. 2: Work*

Psychology (s. 5–33). Hove, England: Psychology Press.

- Michel, A., Turgut, S., Hoppe, A., & Sonntag, K. (2016). Challenge and threat emotions as antecedents of recovery experiences: findings from a diary study with blue-collar workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(5), 674–689.
- Mitchell, T. R., & James, L. R. (2001). Building better theory: Time and the specification of when things happen. *Academy of Management Review, 26*(4), 530–547.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish Journal of Psychology, 15*(02), 659–669.
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(3), 774–789.
- Ouellette, J. A., & Wood, W. (1998). Habit and intention in everyday life: the multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin, 124*(1), 54–74.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 457–467.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition & Emotion, 13*(3), 277–303.
- Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work, sleep quality and psychosomatic health complaints—a longitudinal ambulatory field study. *Stress and Health, 30*(1), 43–52.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903.
- Reis, D., Hoppe, A., & Schröder, A. (2015). Reciprocal relationships between resources, work and study engagement, and mental health: Evidence for gain cycles. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(1), 59–75.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human Relations, 64*(6), 775–799.
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & Sonnentag, S. (2010). Adaptación del "Cuestionario de Experiencias de Recuperación" a una muestra española. *Psicothema, 22*(4), 990–996.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement

with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203.
- Seppälä, P., Hakanen, J., Mauno, S., Perhoniemi, R., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2015). Stability and change model of job resources and work engagement: A seven-year three-wave follow-up study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 360–375.
- Shimazu, A., Matsudaira, K., De Jonge, J., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial Health*, 54(3), 282–292.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 196–205.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (s. 245–264). Washington, DC: American Psychological Association.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21(1), 30–41.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23, 330–348.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(8), 877–888.
- Smit, B. W. (2015). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 493–514.

- Smit, B. W., & Barber, L. K. (2016). Psychologically detaching despite high workloads: The role of attentional processes. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 432–442.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518–528.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time the benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science, 21*(2), 114–118.
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 206–216.
- 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., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 674–684.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965–976.
- 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*, 204–221.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 72–103.
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: psychological detachment and reattachment as predictors of work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 379–390.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257–276.
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management, 24*(2), 166–183.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356–367.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 79–95.
- Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 175–183.
- Taris, T. W. (2000). *A primer in longitudinal data analysis*. Lontoo, UK: Sage.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress, 20*(4), 316–334.
- Taris, T. W., Kompier, M. A., Geurts, S. A., Houtman, I. L., & Heuvel, F. F. (2010). Professional efficacy, exhaustion, and work characteristics among police officers: A longitudinal test of the learning-related predictions of the demand—control model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 455–474.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 445–455.
- Trougakos, J. P., & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. *Research in Occupational Stress and Well-being, 7*, 37–84.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York, NY: Oxford University Press.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2016). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology, 7*.
- Verkuil, B., Brosschot, J. F., Meerman, E. E., & Thayer, J. F. (2012). Effects of momentary assessed stressful events and worry episodes on somatic health complaints. *Psychology & Health, 27*(2), 141–158.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(2), 145–169.
- Zijlstra, F. R., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 129–138.

Zohar, D., Tzischinski, O., & Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 1082–1093.