

# 7

## Työstressi ja siitä palautuminen Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen

*Ulla Kinnunen*

PANEUDUN LUVUSSA työstressitutkimuksen kehitykseen Suomessa 1970-luvulta lähtien aina näihin päiviin asti. Kuvaan kehitystä vallalla olleiden teorioiden ja omakohtaisten tutkimusesimerkkien avulla. Hyödynnän kuvauksessa erityisesti joitakin vuosien varrella syntyneitä aikaisempia tekstejäni.<sup>1</sup> Kehitys on johtanut pahoinvoinnin tutkimisesta työhyvinvoinnin ja sitä ylläpitävien mekanismien, kuten työstä palautumisen, tutkimiseen. Pohdin myös työelämän laadun käsitettä ja kehittämistä työstressitutkimuksen näkökulmasta. Työelämän muutostrendien vuoksi on hyvin todennäköistä, että hyvinvointi- ja jaksamiskysymykset sekä palautumisen haasteet työelämässä ovat keskiössä jatkossakin.

## Johdanto

Kirjassaan *Kaikkea stressistä* vuodelta 2012 Salla Toppinen-Tanner ja Kirsi Ahola kysyvät, onko stressi elämän mauste vai kuoleman suudelma (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 3). Heidän vastauksensa on, että se voi olla molempia. Stressiteoria on ensisijaisesti kehitetty vastamaan kysymykseen, miten stressi voi johtaa sairastumiseen. Vasta myöhemmin alettiin pohtia sitä, mitä voimme tehdä sairastumisen torjumiseksi. Tämä on merkinnyt näkökulman muutosta negatiivisista häiriöistä ja sairaudesta lähtevästä tarkastelusta positiiviseen voimavarojen ja terveyden sekä stressin mahdollisten myönteisten vaikutusten tarkasteluun. Tietoa työstressistä, ja laajemminkin työpsykologiasta, voidaan hyödyntää, kun pyritään kestävään työelämään (*sustainable working life*), millä viitataan työ- ja elinoloihin, jotka tukevat ihmistä osallistumaan työelämään koko työuran ajan aina eläkeikään asti ja mielellään vielä sen jälkeenkin.

Työelämään stressiteoriaa alettiin laajemmin soveltaa 1970-luvulla. Pohjan tälle loivat taylorismi ja sille vastareaktionä syntynyt ihmissuhdekoulukunta, jotka kumpikin painottivat paljolti työn tuotannollisia tavoitteita. Taylorismi pyrki massatuotantoon ja tuotannon tehokkuuteen. Siihen päästiin parhaiten osittamalla työtehtävät niin, että kullekin työntekijälle jäi suoritettavaksi vain pieni osatehtävä. Näin suorituskyky voitiin hioa maksimaaliseksi työliikkeitä tehostamalla, mutta ihmisen tarpeet jäivät taka-alalle. Ihmissuhdekoulukunta kiinnitti huomiota työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, jotka olivat tärkeitä myös työsuorituksen kannalta. Käytännössä tämä merkitsi huomion kiinnittämistä johtamistyylihin ja ryhmän käyttäytymiseen, kuten kuuluisat Yhdysvalloissa tehdyt Hawthorne-tutkimukset osoittivat. Näitä tutkimuksia on myöhemmin kritisoitu monista puutteista, eikä niiden pätevydestä voida nykykriteerien valossa olla varmoja. Ne kuitenkin nostivat esiin psykologisten ja sosiaalisten tekijöiden merkityksen työpaikoilla. Ihmisen tarpeisiin alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota ja tarveteorioiden pohjalta alkoi syntyä ajatus itseään toteuttavasta ihmisestä.

Kari Lindströmin (1987, 17) mukaan osin reaktiona edellä esitetyille ajatuksille ja sovelluksille syntyi Pohjoismaissa 1960–1970-luvun vaihteessa tilanne, jossa tavoitteena oli soveltaa psykologista tietoa työntekijän terveyden turvaamiseksi. Niinpä myös Suomessa alettiin lähinnä Ruotsin mallin mukaisesti tehdä työn psyykkiseen kuormitukseen ja stressiin liittyvää tutkimusta. Työterveyslaitoksella luotiinkin 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa suomalaisen työstressitutkimuksen perusta useilla ala- ja ongelmakohtaisilla tutkimuksilla ja selvityksillä.

Käytän kirjoituksessani pääasiassa stressikäsitteistöä, mutta yhtä hyvin voisin käyttää kuormituskäsitteistöä. Anna-Liisa Elon (1989) mukaan kummassakin tutkimusperinteessä tutkittava ilmiö on ollut pitkälti sama: ihmiseen kohdistuvat vaatimukset suorituksen (kuormitustutkimuksen painotus) ja hyvinvoinnin (stressitutkimuksen painotus) kannalta. Käsitteet on myös pyritty erottamaan toisistaan (Niemi & Teikari 1984). Kuormituskäsite on tulkittu neutraaliksi, joka vaihtelee positiivisesta negatiiviseen, kun taas stressi on nähty yksinomaan negatiivisena käsitteenä. Kuitenkin lienee niin, jos uskomme Hans Selyen (1980) näkemyksiin, että stressikin voi olla joko positiivista (*eustress*) tai negatiivista (*distress*) ja vain pitkään jatkuva negatiivinen stressi on uhka hyvinvoinnille ja terveydelle.

## Huomio ympäristöstä yksilöön

Liikkeelle lähdettiin stressitutkimuksen pioneerien Walter Cannonin ja Hans Selyen johdolla. He kuvasivat eläinkokeissaan elimistön fysiologisia vasteita erilaisiin fyysisiin stressitekijöihin (esim. kipu, kuumuus, kylmyys, fyysinen kuormitus) ja osoittivat autonomisen hermoston ja sisäeritysjärjestelmän merkityksen stressiin sopeutumisessa. Esimerkiksi Hans Selyen (1956) näkemyksen mukaan stressi on kehon epäspesifi reaktio ympäristöärsykkeisiin ja ympäristöärsyke sinänsä aiheuttaa yksilön fysiologisen stressireaktion ilman ärsyksen merkityksen subjektiivista arviointia. Sittemmin psykologinen lähestymistapa, joka ankkuroituu

Richard Lazaruksen (1966) tutkimustyöhön, ymmärsi stressin yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksiksi, jotka voivat olla psykologisia, käyttäytymisessä ilmeneviä tai fysiologisia. Lazaruksen mukaan stressiä ilmenee silloin, kun yksilöön kohdistuvat vaatimukset ylittävät hänen voimavaransa. Stressi tarkoittaa vuorovaikutustilannetta, jonka siinä oleva ihminen arvioi menetykseksi, uhaksi tai haasteeksi. Näistä stressi liittyy erityisesti uhkakokemuksiin. Äärimmilleen vietyinä tämä lähestymistapa tarkoittaa sitä, ettei mikään ole stressaavaa, ellei yksilö määrittele sitä sellaiseksi. Tämä puolestaan merkitsee kognitiivisen arvioinnin ja tulkinnan painottamista: se miten yksilö arvioi ja tulkitsee tilanteen merkitystä itselleen, välittää stressireaktion eikä suinkaan ”objektiivinen” tilanne sinänsä. (Kinnunen 1993, 66.)

Etenkin kognitiiviset stressiteoriat, kuten Lazaruksen teoria, painottavat stressin hallinnan (*coping*) merkitystä: se millä keinoilla yksilö käsittelee stressiään, on olennaista hänen hyvinvointinsa kannalta. Huomattavasti yksinkertaistaen tämä tarkoittaa sitä, että sairauteen ei altistakaan stressi vaan se tapa, jolla stressistä pyritään selviytymään. Stressin hallinnalla Lazarus (Lazarus & Folkman 1984) tarkoittaa henkilön kognitiivisia ja toimintaan suuntautuneita keinoja käsitellä (vähentää, minimoida, hallita tai sietää) vaatimuksia, jotka kuluttavat ihmisen voimavaroja tai ylittävät ne. Näitä keinoja on jaoteltu monella tapaa. Ehkä tunnetuin on jako ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Edellä mainitut pyrkivät ratkaisemaan ongelman eli eliminoimaan stressitilanteen aiheuttajan, kun taas tunnesuuntautuneet keinot pyrkivät helpottamaan omaa olotilaa eli kestäämään ja sietämään tilannetta. Mikäli tilannetta ei voida muuttaa, voidaan kuitenkin muuttaa tilanteen merkitystä, vaikkapa positiivisen vertailun tai valikoivan tarkkaavuuden avulla.

Tehdessäni väitöskirjaani 1980-luvulla edellä kuvatut näkemykset olivat vallalla. Hyödynsin tutkimuksessani Lazaruksen prosessisuuntautunutta lähestymistapaa stressiin seuraamalla opettajia työssään toistuvasti yli lukuvuoden ajan. Olin siis kiinnostunut siitä, miten stressi ilmenee ajassa etenevänä prosessina. En kuitenkaan tutkinut kognitiivista arviointia

stressikokemuksen määrittäjänä, mutta stressinhallinta kiinnosti ajanhen- gen mukaan. Tulokset osoittivat, että opettajien stressiprosessissa oli selvä syklinen vaihtelu lukuvuoden aikana. Syyslukukausi oli kuormittavampi kuin kevätlukukausi. Myös stressiprosessin kulku lukukausien aikana oli hyvin ennustettavissa aina edellisen mittauksen perusteella. Kuitenkin joululoma katkaisi tämän ennustettavuuden. Tämä merkitsee sitä, että yksilöiden väliset erot stressin kokemisessa pysyivät samoina lukukausien ajan, mutta joululomalla niissä tapahtui muutoksia. Muutokset olivat tul- kittavissa siten, että joululomalla tapahtui huomattavaa elpymistä syyslukukauden aikaisesta stressistä. Koulun ja kodin ihmissuhdearviot ennusti- vat, etenkin samanaikaista, mutta myös pitemmän aikavälin stressiä. Sen sijaan työmäärän arviot eivät ennustaneet stressiprosessin kulkua. (Kinnu- nen 1989.) Jälkikäteen arvioituna tutkimus oli edellä aikaansa kiinnittäes- sään huomiota elpymiseen (*recovery*), joka nousi vasta 2000-luvulla laajem- man kiinnostuksen kohteeksi.

Tutkimuksessa käytin myös henkilökeskeistä tutkimusotetta (*person-centered approach*) kutsumatta sitä nykytermein sellaiseksi. Pyrin siis löytämään aineistosta erilaisia sekä stressin ajallisia kehityskulkuja että stressinhallintaprofiileja. Opettajien keskuudesta voitiin syyslukukauden aikana identifoida neljä erilaista stressiprosessin kulkua. Ensimmäistä ryhmää kuvasi tasainen uupuminen: he tunsivat koko syksyn ajan muita enemmän lamaannusta, uupumusta, huolta ja ahdistusta. Ryhmälle oli ominaista muita vähäisempi opettajakokemus sekä tunnesuuntautuneet stressinhallintakeinot. Päinvastainen tilanne oli hyvävoimaisilla: nämä opettajat olivat vireitä ja tarmokkaita koko syylukukauden ajan. He oli- vat useammin miehiä kuin naisia ja stressinhallinnaltaan ongelmanrat- kaisuun pyrkiviä. Kolmas ryhmä oli nimeltään alkuelpyjät, joiden voimat palautuivat hyvin viikonlopun aikana lukukauden alkupuolella, mutta marraskuusta lähtien parin päivän vapaa ei enää lievittänyt oloa. Neljät- tä ryhmää kuvasi alun ja lopun uupuminen eli heidän stressiprosessinsa eteneminen muistutti u-käyrää. Alku- ja loppu-uupuminen oli tyypillistä

alakoulun naisopettajille, jotka käyttivät stressitilanteissa sosiaalista tukea. (Kinnunen 1989.)

Tällaisten yksilöllisten kehityskulkujen tunnistaminen liittyi sinänsä ajanhenkeen, joka korosti Lazaruksen teorian mukaisesti ihmisten kokemusten ja reaktioiden yksilöllisyyttä. Tänä päivänä henkilökeskeinen tutkimusote on kehittynyt metodologisesti huomattavasti verrattuna 1980-lukuun, jolloin profileja etsittiin klusterianalyysin avulla (ks. Wang, Sinclair, Zhou & Sears 2013).

## Monimutkaisista malleista karsittuihin stressimalleihin

1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuolella työstressitutkimus oli todella suosittua ja lähes jokainen alan tutkija pyrki luomaan oman stressimallinsa. Robert Kahn ja Philippe Byosiere (1992) ovat laatineet kattavan esityksen tämän ajan stressimalleista. Vaikka mallit olivat erilaisia, niistä yleensä löytyivät samat perusosat. Objektiiivinen ympäristö vaikuttaa ihmisten erilaiseen tulkintaan ympäristöstä ja tämä tulkinta puolestaan ihmisten reaktioihin. Potentiaalisia ympäristön stressitekijöitä (*stressors*) on luokiteltu usealla tavalla, esimerkiksi niiden sisällön, keston tai vakavuuden mukaan. Samoin ihmisten reaktiot (*stress reactions, strain*) ovat jaettavissa lyhyt- ja pitkäkestoisiin, psyykkisiin ja somaattisiin. Psyykkiset reaktiot ilmenevät tunne-elämässä, kognitiivisissa toiminnoissa ja käyttäytymisessä. Somaattisia reaktioita ovat puolestaan erilaiset kivut, säryt ja häiriöt elimistön toiminnassa. Lisäksi malleissa saattoi olla mukana erilaisia yksilöllisiä tekijöitä (esim. stressinhallinta, persoonallisuus) monimutkaistamassa oletettuja yhteyksiä.

Näistä ajalle tyypillisistä suhteellisen monimutkaisista malleista huolimatta Robert Karasek oli jo vuonna 1979 esittänyt oman työstressimallinsa, joka perustui vain kahteen käsitteeseen: työn hallinta ja työn vaatimukset (Karasek 1979). Työn hallintaa kuvaavat mahdollisuus vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön sekä mahdollisuus käyttää omia taitojaan

monipuolisesti työssä. Työn vaatimukset pitävät sisällään esimerkiksi työn määrän, aikapaineet ja rooliristiriidat. Näiden kahden ulottuvuuden perusteella työt voidaan jakaa neljään luokkaan: kuormittamaton ja kuormittava työ sekä passiivinen ja aktiivinen työ. Myöhemmin malliin lisättiin kolmas ulottuvuus: sosiaalinen tuki (Karasek & Theorell 1990). Mallin yksityiskohtaisempi kuvaus löytyy esimerkiksi Feldtin, Kinnusen ja Maunon (2017) kirjoittamasta kirjanluvusta.

Malli innoittaa edelleen työelämän stressitutkimusta. Suomessa erityisesti Mika Kivimäki tutkimusryhmineen on epidemiologisissa tutkimuksissa osoittanut, että kuormittava työ, jossa on siis vähän hallintamahdollisuuksia ja paljon vaatimuksia, on terveydelle haitallista. Tutkimusryhmä koostuu usean maan tutkijoiden konsorttiosta, jolla on käytössään laadukkaita pitkittäisiä tutkimusaineistoja. Kuormittavaan työhön sisältyy esimerkiksi kohonnut riski sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin (Kivimäki ym. 2012) ja joutua työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi (Mäntyniemi ym. 2012). Sen sijaan syöpäsairauksien riskiä kuormittava työ ei näyttäisi kasvattavan (Heikkilä ym. 2013).

Toinen karsittu malli, joka on edelleen erittäin suosittu, on Johannes Siegristin (1996) ponnistelujen ja palkkioiden malli (ks. myös Feldt ym. 2017). Sen perusajatus on, että kun työntekijä sijoittaa ponnistuksiaan (energiaa, aikaa) työhönsä, hän odottaa saavansa siitä vastineita, joita kutsutaan palkkioiksi. Tällaisia palkkioita ovat palkan lisäksi arvostus, etene-  
mismahdollisuudet työssä ja työpaikan varmuus. Mikäli työntekijä tuntee, että hän sijoittaa enemmän kuin saa vastineeksi, voi seurauksena olla voimakkaita kielteisiä tunnetiloja, mitkä pitkään jatkuessaan voivat johtaa sairastumiseen. Malliin liittyy myös ylisitoutumisen käsite, joka kuvaa voimakasta kunnianhimoa yhdistyneenä tarpeeseen tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi. Ylisitoutuneisuus voi ylläpitää ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa vääristämällä havaintoja omista ponnisteluista ja voimavaroista. Myös tämä malli on ohjannut lukuisia tutkimuksia, joiden tulokset on koottu useiksi katsauksiksi ja meta-analyysiksi. Niiden mukaan työn ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta lisää myöhempää sairastumisriskiä

esimerkiksi sydän- ja verisuonitauteihin (Dragano ym. 2017) ja masennukseen (Rugulies, Aust & Madsen 2017). Myös ylisitoutumisella on yhteyksiä sairauksiin tai niiden riskitekijöihin ja fysiologisiin terveysriskien osoittamiseen (Siegrist & Li 2016).

Vaikka edellä mainitut karsitut mallit ovat edelleen voimissaan, tutkimusta innoittavat jälleen myös monimuotoisemmat mallit. Näistä tunnetuin on työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Bakker & Demerouti 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001). Sen mukaan työn ominaisuudet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Työn vaatimukset ovat sellaisia työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia ominaisuuksia, jotka vaativat fyysistä tai psyykkistä ponnistelua ja siksi kuluttavat energiaa ja kuormittavat tekijäänsä. Työn voimavarat puolestaan ovat työn ominaisuuksia, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen työssä. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Mallin mukaan työn vaatimukset (esim. aikapaineet, ristiriitaiset odotukset, hankalat ihmissuhteet, organisaatiomuutokset) voivat johtaa pahoinvointiin, kuten työuupumukseen. Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena työntekijän voimavarojen ehtyessä ja se koostuu kolmesta oireesta, jotka ovat voimakas väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner 2006). Sen sijaan työn voimavarat (esim. vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, työn varmuus) ylläpitävät hyvinvointia ja motivaatiota, kuten työn imua (ks. Seppälä & Hakanen 2017). Työnimuinen työntekijä tuntee itsensä tarmokkaaksi ja menee mielellään työhön (tarmokkuus), kokee työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi (omistautuminen), pystyy syventymään työhönsä ja nauttii siihen uppoamisesta (uppoutuminen).

Tämä malli on viime aikoina ollut suosittu joustavuutensa vuoksi. Se ei nimittäin etukäteen määrää mitä työn vaatimuksia ja voimavaroja tulisi tutkia, vaan sen ajatus on, että kussakin työssä on yleisten työn vaatimusten ja voimavarojen lisäksi alasta ja ammatista riippuvia työhön liittyviä



voimavaroja ja vaatimuksia. Mallin perusajatukset ovat saaneet tutkimustukea niin Suomessa kuin kansainvälisestikin (ks. Bakker & Demerouti 2017; Hakanen 2014). Koska malli erottaa negatiivisen (energian ehtymisen polku) ja positiivisen (motivaatiopolku) kehityskulun, se on ollut innoittamassa erityisesti positiiviseen psykologiaan kuuluvien ilmiöiden, kuten työn imun, tutkimusta.

## Työn epävarmuus stressiteorian valossa

Stressiteoreettinen malli sopii monen ilmiön tutkimiseen hyvinvoinnin näkökulmasta. Omissa tutkimuksissani se on ohjannut etenkin erilaisten negatiivisten ilmiöiden hyvinvointivaikutusten tutkimista. Tällaisia ovat esimerkiksi työn epävarmuus ja työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat. Työn epävarmuus, joka usein määritellään työn menettämisen uhkaksi, voidaan nähdä työn stressitekijänä. Työn epävarmuutta on erittäin vaikea käsitellä ja hallita, koska se koskee työn tulevaisuutta. Työntekijä ei ole varma, menettääkö hän työnsä lähitulevaisuudessa, mikä rajoittaa sen käsittelemismahdollisuuksia.

Työn epävarmuuden tutkimus sai alkunsa Suomessa 1990-luvulla vallinneen voimakkaan laman aikana. Tuolloin tutkimusryhmämme seurasi työntekijöitä neljässä keskisuomalaisessa organisaatiossa (tehdas, kauppa, pankki, kunnan sosiaali- ja terveystoimi). Kuten tutkimuksemme (ks. esim. Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen 1999; 2000), niin myös monet muut tutkimukset ovat melkein poikkeuksetta todenneet työn epävarmuuden negatiiviseksi ilmiöksi työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden kannalta (ks. Cheng & Chan 2008; De Witte, Pienaar & De Cuyper 2016; Sverke, Hellgren & Näswall 2002; Virtanen ym. 2013). Mielenkiintoista on, että työn epävarmuudella on jopa haitallisempia terveysvaikutuksia kuin työttömyydellä. Tämä on havaittu suomalaisessa tutkimuksessa, jossa vertasimme työttömien ja työssään epävarmojen oireilua (Griep ym. 2016).

Työttömyyden pitkittyessä työttömien oireilu kuitenkin lisääntyi ja ylsi samalle tasolle kuin laajasti epävarmuutta kokevilla.

Palasimme työn epävarmuuteen uudelleen 2000-luvulla, jolloin meitä kiinnosti kysymys, onko määräaikainen työ riski hyvinvoinnille. Määräaikaisesta työstä vallitsee julkisuudessa kielteinen kuva; kyse on töistä, joissa on jatkuva epävarmuus töiden jatkumisesta ja joissa tämän vuoksi voidaan huonosti. Näin ollen määräaikaisessa työssä olevien pitäisi voida huonommin kuin pysyvissä työsuhteissa työskentelevien, mutta tukeeko tutkimus tätä käsitystä.

Tarkasteltaessa terveyttä Marianna Virtasen ja kollegoiden (2005) tekemän katsauksen mukaan määräaikaiset työntekijät oirehtivat enemmän kuin pysyvissä työsuhteissa olevat työntekijät, mutta heidän työstä poisaolonsa jäivät vähäisemmiksi kuin pysyvissä työsuhteissa olevilla työntekijöillä. Määräaikaisten vähäisiä sairauspoissaoloja on selitetty sillä, että määräaikaiset kenties tulevat töihin sairaana, sillä he eivät uskalla olla pois töistä epävarman työtilanteensa vuoksi. Määräaikaisilla työntekijöillä näytti olevan myös suurempi riski työtaturmiin verrattuna pysyviin työntekijöihin, mikä voi liittyä heidän työturvallisuuskoulutuksensa puutteisiin. Lisäksi määräaikaisten sairastavuus oli sitä suurempaa, mitä epävarkaampi heidän työsuhteensa oli. (Kinnunen Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011, 109.)

Tarkasteltaessa työtyytyväisyyttä belgialaisen tutkijan Nele De Cuyperin työryhmineen (2008) tekemän katsauksen perusteella ilmenee, että 12 tutkimuksessa pysyvien työntekijöiden työtyytyväisyys oli suurempaa kuin määräaikaisten, kymmenessä tutkimuksessa ryhmien välillä ei ollut eroja ja seitsemässä tutkimuksessa määräaikaiset olivat työhönsä tyytyväisempiä kuin pysyvät. Näihin jälkimmäisiin kuului mm. suomalainen tutkimus (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2005), jossa tutkimuskohteena oli hoitoalan henkilöstö. Tutkimuksessa havaittiin, että kokemastaan suuremmasta työn epävarmuudesta huolimatta hoitoalan määräaikaiset työntekijät olivat työhönsä tyytyväisempiä kuin pysyvät työntekijät. (Kinnunen ym. 2011, 110.)

Itse asiassa useammassakin tutkimuksessa on havaittu, että vakinaisessa työsuhteessa koetulla työn epävarmuudella eli työttömyyden uhalla on haitallisemmat hyvinvointivaikutukset kuin määräaikaisessa työsuhteessa koetulla epävarmuudella. Tätä aluksi yllättävältäkin tuntuva tutkimustulosta on tulkittu psykologisen sopimuksen rikkoutumisen avulla, mikä saakin tuloksen ymmärrettäväksi. Psykologinen sopimus sisältää työntekijän (ja työnantajan) odotukset velvollisuuksista työssä sekä siitä, mitä työstä saa vastineeksi. Tilanteessa, jossa koetaan työn epävarmuutta, vakinaisten työntekijöiden psykologinen sopimus rikkoutuu, koska he odottavat työltään varmuutta ja jatkuvuutta ja kokevat siksi hyvinvoinnin laskua. Sen sijaan vastaavassa tilanteessa määräaikaisten psykologinen sopimus ei rikkoudu, koska he eivät odota työltään esisijaisesti jatkuvuutta eikä heidän hyvinvointinsa näin ollen kärsi. Toki voi olla niin, että pitkäkestoisessa määräaikaisessa työsuhteessa työntekijän odotukset työtä kohtaan alkavat muistuttaa vakinaisten työntekijöiden odotuksia. Havaitsimme tutkimuksessamme, että mikäli määräaikaisessa työssä ollaan pakosta, työ ei täytä odotuksia ja usko löytää uusi työ on vähissä, seuraukset hyvinvoinnille ovat kielteisimmät. (Kinnunen ym. 2011, 112–114.)

## Keskiöön työstressistä palautuminen

Nykypäivän työelämää kuvataan yhä useammin 24×7×365-logiikan mukaisesti toimivaksi työnteon maailmaksi. Tällaisessa globaalissa – aina auki olevassa – maailmassa työntekijän on oltava valmis reagoimaan työn niin vaatiessa ja arki vapaa-aikoinen sovitetaan yhä useammin työn vaatimusten mukaisesti. Työstä on siis tullut rajatonta monella tapaa. Esimerkiksi rajattomuus näkyy siinä, etteivät aika ja paikka enää aseta työnteolle rajoja. Tämä on pitkälti informaatioteknologian ansiota tai syytä – työtä voi tehdä missä vain ja milloin vain. Tämä kehitys koskee erityisesti tietotyötä (työtä, johon kuuluu tiedon tuottamista, käsittelyä tai välittämistä), jota tekee nykypäivän yhä useampi. Työn rajattomuus merkitsee myös sitä,

että yksilön kyky asettaa rajoja omalle työlleen korostuu. Sen lisäksi, että yksilön on osattava organisoida omia töitään ja priorisoida tehtäviään ja pitää oma ydintehtävä kirkkaana, hänen on huolehdittava myös omasta hyvinvoinnistaan ja palautumisestaan.

Näitä muutoksia vasten ei liene ihme, että työstä palautuminen on uhattuna. Aika, joka jää levolle ja sen aikana tapahtuvalle palautumiselle, on olennaisesti vähentynyt. Työstä palautuminen viittaa prosessiin, joka vähentää tai poistaa fysiologiset ja psykologiset stressioireet, jotka ovat syntyneet työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden vuoksi (Meijman & Mulder 1998). Palautuminen siis korjaa työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Tällaisia kielteisiä vaikutuksia voivat olla väsymyksen lisääntyminen ja stressihormonitason kohoaminen, jotka palautumisen myötä palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautumista voi myös kuvata prosessina, jonka aikana työntekijän voimavarat – esimerkiksi vireys, energia ja positiivinen mieliala – täydentyvät (Zijlstra & Sonnentag 2006). Palautumisessa on kyse psykofysiologisesta elpymisprosessista. (Kinnunen 2017, 128.)

Vaikka palautumisen merkitys tunnetaan, sen tutkimus on ollut huomattavasti vähäisempää kuin työstressiin ja -kuormitukseen liittyvä tutkimus. Aikaisempi palautumisen tutkimus keskittyi fyysisesti kuormittaviin teollisuustöihin. Tavoitteena oli löytää sopiva työajan rytmitys katkoksiineen ja lepotaukoineen, jotta väsymys olisi pysynyt aisoissa ja työsuoritus säilynyt optimina. Siinä oli siis työnteon tehostamisen painotus, ei hyvinvoivan työntekijän intressi. Myöhemmin tutkimus keskittyi tiettyihin erityiskysymyksiin, kuten kuljetusalan tapaturmariskeihin tai vuorotyöhön. Vuotta 2006 voidaan pitää rajapyykkinä, jolloin nykyinen palautumisen tutkimus astui suuren harppauksen eteenpäin. Tällöin siitä julkaistiin kaksi teemanumeroa tunnetuissa työpsykologian ja työterveyden alan eurooppalaisissa lehdissä.<sup>2</sup>

Palautuminen on merkityksellistä, koska kasautuva työstressi johtaa hyvinvoinnin vaarantumiseen, mikä puolestaan pitkällä tähtäimellä ennakoii haitallisia terveysvaikutuksia (Geurts & Sonnentag 2006). Tämä kehi-

tyskulku on kuvattu ponnistelujen ja palautumisen mallissa (Meijman & Mulder 1998). Mallin mukaan on luonnollista, että työssä kuormitutaan sen vaatimien henkisten tai fyysisten ponnistelujen vuoksi. Jos tästä kuormituksesta palaudutaan työn jälkeen, työntekijä voi kohdata seuraavan työpäivän palautuneessa tilassa. Peruslähtökohta on, että palautuminen käynnistyy sen jälkeen, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä. Mikäli palautuminen on riittämätöntä, työntekijä joutuu aloittamaan seuraavan työpäivän epäedullisessa tilassa (esim. väsyneenä), minkä vuoksi hän joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selvittääkseen työstään. Tämä lisäponnistelu voi aloittaa stressin kasautumisen, mikä voi pitkällä aikavälillä johtaa terveysongelmiin. (Kinnunen 2017, 128.)

Psykologinen palautumisen tutkimus on pitkälti keskittynyt tarkastelemaan niitä prosesseja ja mekanismeja, joiden avulla työntekijät palautuvat. Sonnentag ja Geurts jakavat nämä mekanismit toimintoihin ja palautumiskokemuksiin. Toiminnot viittaavat harrastuksiin, kuten liikuntaan, musiikin kuunteluun tai soittamiseen. Kokemukset puolestaan syntyvät näistä toiminnoista siten, että esimerkiksi liikunta voi auttaa työstä irrottautumisessa, musiikin kuuntelu rentoutumisessa ja soittaminen voi tuottaa taidonhallintakokemuksia. Ne kaikki puolestaan auttavat palautumaan, eli pitävät mielialan positiivisena ja vähentävät työstä syntynyttä väsymystä. (Sonnentag & Geurts 2009, 4–6.)

Vuonna 2007 Sabine Sonnentag ja Charlotte Fritz totesivat artikkelissaan, että palautumista edistävästä toiminnoista ja kokemuksista tärkeimpiä ovat kokemukset. Tämä toteamus varmasti auttoi siinä, että palautumisen kokemuksiin liittyvä tutkimus alkoi lisääntyä. Myös se, että he samaan aikaan julkaisivat arviointimenetelmän, joilla näitä kokemuksia voidaan mitata, auttoi palautumiskokemusten tutkimuksen kukoistuksessa. Aivan viime aikoina on julkaistu kolme meta-analyysia (Bennett, Bakker & Field 2018; Steed ym. 2019; Wendsche & Lohmann-Haislah 2017), jotka kaikki osoittavat, että Sonnentagin ja Fritzin (2007) tunnistamat neljä vapaa-ajan palautumiskokemusta (psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutumi-

nen, taidonhallinta ja kontrolli) toimivat määritelmiensä mukaisesti, eli ne auttavat palautumaan työstä ja pitävät yllä hyvinvointia.

Psykologinen irrottautuminen (*psychological detachment*) tarkoittaa yksilön kokemusta olla henkisesti irti työstään. Kyse on tilasta, jossa yksilö ei mieti työhön liittyviä tehtäviään ja velvollisuuksiaan, vaan sulkee työasiat pois mielestään. Rentoutunutta olotilaa (*relaxation*) kuvaa alhainen virittymisen taso (ts. rentoutuneisuus, levollisuus, rauhallisuus). Taidonhallintakokemukset (*mastery*) syntyvät haasteellisissa tilanteissa, jotka johtavat menestykseen ja uuden saavuttamiseen, kuten uuden kielen tai harrastuksen opettelu. Kontrolli vapaa-ajalla (*control*) tarkoittaa kokemusta siitä, missä määrin yksilö voi päättää, mitä tekee vapaa-ajallaan ja kuinka sen tekee. (Kinnunen 2017, 135; Sonnentag & Fritz 2007.)

Olimme eturintamassa aloittamassa palautumisen psykologista tutkimuslinjaa Suomessa. Olemme validoineet palautumiskokemusten mittarin Suomen oloissa ja osoittaneet, että palautumisen kokemuksilla ei ole vain suoraa yhteyttä lisääntyvään hyvinvointiin, vaan sen lisäksi ne toimivat välittävinä tekijöinä esimerkiksi työn vaatimusten ja hyvinvoinnin välisessä yhteydessä. Toisin sanoen suuret työn vaatimukset vaikeuttavat työstä irrottautumista vapaa-ajalla, mikä puolestaan lisää väsymyksen tuntemuksia työssä. Vastaavasti runsaat työn voimavarat lisäävät taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla, mikä puolestaan edistää työn imua. (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag 2011.) Palautumisen kokemukset voivat myös muuntaa työn vaatimusten yhteyttä hyvinvointiin. Esimerkiksi tarkasteltaessa työn epävarmuuden yhteyttä palautumisen tarpeeseen havaittiin, että jos työntekijät kokivat paljon työn epävarmuutta, niillä työntekijöillä, jotka kykenivät rentoutumaan vapaa-aikana, oli pienempi palautumisen tarve työpäivän jälkeen kuin niillä, jotka eivät kyenneet rentoutumaan (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2010). Näyttää siis siltä, että rentoutuminen vapaa-ajalla palauttaa tehokkaasti niitä voimavaroja, joita epävarma työtilanne vie, vaikkei rentoutuminen luonnollisestikaan kykene poistamaan epävarmaa työtilannetta.

Kuitenkaan emme kyenneet osoittamaan vuoden seurantatutkimuksessa, että palautumisen kokemuksilla olisi yhteys myöhemmin koettuun hyvinvointiin. Ainoastaan ilmeni, että suuret työn vaatimukset haittasivat työstä irrottautumista ja rentoutumista vapaa-ajalla vielä vuoden päästäkin, kun taas runsaat työn voimavarat edistivät taidonhallintakokemusten ilmenemistä vapaa-ajalla samalla vuoden aikavälillä. (Kinnunen & Feldt 2013.) Myöhemmin olemme osoittaneet, että suuri työkuorma ja heikko työstä irrottautuminen ennustavat uupumusasteisen väsymyksen lisääntymistä vuoden aikavälillä ja että työkuorman lisääntyminen ja irrottautumisen heikentyminen vuoden aikana ennakoivat myös uupumusasteisen väsymyksen lisääntymistä vuoden aikavälillä. Heikko työstä irrottautuminen ennustaa myös myöhempiä uniongelmia ja irrottautumisen heikkeneminen ennakoi uniongelmiensa lisääntymistä vuoden aikavälillä. (Sianoja, Kinnunen, Mäkikangas & Tolvanen 2018.)

Palautumisen tutkimus käynnistyi siis paneutumalla kysymykseen, kuinka vapaa-ajalla palaututaan. Tämä tutkimus on kiistatta osoittanut palautumiskokemusten merkityksen ja etenkin työstä irrottautumista on pidetty merkittävimpänä palautumiskokemuksena (Sonnentag & Fritz 2015). Alun jälkeen kiinnostus on yhä enemmän suuntautunut siihen, voiko palautumista tapahtua myös työssä ilmenevillä tauoilla ja ovatko samat palautumisen kokemukset merkityksellisiä myös tällöin. Epäily oli, ettei etenkin työstä irrottautuminen tauoilla olisi hyväksi, sillä se voisi viedä ajatukset liian kauaksi työstä, minkä vuoksi työrytmiin pääseminen voisi tauon jälkeen vaikeutua. Eniten on tutkittu työpäivän pisintä taukoa eli lounastaukoa.

Tutkimusryhmässämme tehdyssä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin lounastauon vaikutuksia palautumisen näkökulmasta vuoden aikavälillä, havaittiin, että jos lounastauko koettiin virkistäväksi, se ennusti tarmokkuuden lisääntymistä ja uupumuksen vähentymistä vuoden aikavälillä. Lounastauko koettiin virkistäväksi, jos se pidettiin säännöllisesti, sen aikana irrottauduttiin työstä ja jos tauon pystyi viettämään itse haluamallaan tavalla (Sianoja, Kinnunen, De Bloom, Korpela & Geurts 2016.) Myös lou-

nastauon aikana suoritettu 15 minuutin mittainen puistokävely ja rentoutusharjoitus lisäsivät työpäivän lopussa koettua keskittymiskykyä ja vähensivät koettua väsymystä. Puistokävelyn myönteiset vaikutukset välittyivät lounastauosta nauttimisen kautta, kun taas rentoutusharjoituksen vaikutukset keskittymiskykyyn kulkivat työstä irrottautumisen kautta. (Sian-  
oja, Syrek, De Bloom & Kinnunen 2018.)

Puistokävelyssä tutkittavia ohjattiin kiinnittämään huomiota ympäröivään luontoon ja välttämään keskustelua toistensa kanssa. Emme kuitenkaan voi sanoa mikä vaikutti: luonto vai kävely. (Kinnunen 2017, 132.) Sekä rentoutumisharjoituksen että puistokävelyn myönteiset vaikutukset heijastuivat myös työpäivän päättyessä mitattuun verenpaineeseen: se las-  
ki verrattuna tilanteeseen ennen kahden viikon mittaista harjoitusjaksoa. Näin kävi kuitenkin myös kontrolliryhmässä, joka vietti lounastaukoaan entiseen tapaan. (Torrente ym. 2017.) Tämä viittaa siihen, että toistuva ve-  
renpaineen mittaus voi jo sinänsä toimia interventiona.

Palautumisen tutkimus on siis kääntänyt työstressitutkimuksen tarkastelukulman siitä, mikä johtaa stressiin, kysymykseen, miten kertyneestä stressistä palaudutaan. Tämä muutos voidaan nähdä ajanhengen mukai-  
sena, sillä onhan näkökulma – samaan ilmiöön – huomattavasti positiivisempi. Palautumisen kokemuksilla, ts. mekanismeilla, jotka auttavat palautumaan stressistä, on nähty yhtymäkohtia stressinhallinnan (*coping*) käsitteeseen. Kuitenkin Sonnentag ja Fritz (2007) toteavat, etteivät käsitteet ole identtisiä, sillä stressinhallintakeinot viittaavat yrityksiin käsitellä vaatimuksia, jotka kuluttavat yksilön voimavaroja tai ylittävät ne, kun taas palautumisen kokemukset viittaavat keinoihin palauttaa yksilön voimavaroja, kuten energiaa. Stressinhallintakeinojen ja palautumisen kokemusten väliset korrelaatiot olivatkin alhaisia Sonnentagin ja Fritzin (2007) tutkimuksessa.



## Työstressiteoriat ja työelämän laadun kehittäminen

Etenkin Pohjoismaissa on pitkään tehty työtä ”hyvän työn” ja ”terveen organisaation” kriteerien saavuttamiseksi. Näitä kriteereitä on psykologiassa hahmotettu juuri edellä kuvatuista stressiteoreettisista lähtökohdista käsin. Anna-Liisa Elon ja Taru Feldtin (2005, 313) mukaan hyviä töitä on kuitenkin entistä vaikeampi suunnitella etukäteen, koska työt muuttuvat nopeasti. Tällöin keskiöön nousee se, että työntekijöillä on vapautta vaikuttaa itseään ja omaa työtään koskeviin asioihin. Kun psykologiassa puhutaan hyvästä tai terveestä työstä (*healthy job design*), yhteiskuntatieteissä puhutaan samasta asiasta työelämän laadun käsitteellä.

Työelämän laadun käsite, joka on peräisin 1960–1970-luvuilta, on tullut uudelleen muotiin yhteiskuntatieteilijöiden ja päätöksentekijöiden keskuudessa sen vuoksi, että sillä on mahdollisia vaikutuksia yksilöiden ja yritysten hyvinvointiin ja jopa kansalliseen hyvinvointiin (Findlay, Kalleberg & Warhurst 2013). Työelämän laadusta on useita näkemyksiä, mutta ei yksimielisyyttä siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Myös eri tieteenalojen piirissä on keskitytty sen eri puoliin. Taloustieteilijät keskittyvät tyypillisesti työn ulkoisiin tekijöihin, palkkaan ja työn turvallisuuteen, sosiologit työn sisäiseen laatuun, kuten taitojen käyttöön työssä ja työn vaikutusmahdollisuuksiin, kun taas psykologit tutkivat työhyvinvointia erilaisten edellä kuvattujen stressimallien avulla. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Psykologian alan tutkijat Gudela Grote ja David Guest (2016) esittivät äskettäin näkemyksensä työelämän laadun kriteereistä, joka perustuu alun perin 1970-luvulla tehtyyn työhön. He listasivat kymmenen kriteeriä työelämän (hyvälle) laadulle. Listan kaksi viimeistä kriteeriä – yksilöllinen proaktiivisuus ja joustava työnteko – ovat uusia, jotka eivät kuulu 1970-luvulla esitettyihin. Ne ovat nousseet kriteereiksi työelämän muuttumisen myötä. Yksilöllinen proaktiivisuus viittaa tukeen työntekijän aloitteellisuudelle niin, etteivät työllisyysriskit siirry tarpeettomasti työntekijälle. Joustavassa työnteossa yhdistyvät organisaation ja työntekijän intressit, eikä vain organisaation hyöty.

He jakavat nämä kymmenen kriteeriä kolmeen eri tasoon. Ensimmäiselle tasolle, ns. ytimeen, he sijoittavat työntekijän ja hänen työnsä. Tällä tasolla painottuvat työntekijän proaktiivisuus sekä työntekijän osaamisen kehittyminen työssä. Toinen taso kattaa kontekstin (organisaation), jossa työ tehdään ja jota kuvaa riittävä ja oikeudenmukainen palkkaus, turvallinen ja terveellinen työympäristö ja sosiaalinen integraatio työpaikalla. Tämä viimeksi mainittu näkyy positiivisena organisaatioilmastona ja psykologisena turvallisuutena. Kolmas taso viittaa tekijöihin, jotka liittyvät työn ulkopuoliseen maailmaan. Näitä ovat eri elämänalueiden huomiointi, sosiaalinen relevanssi (sitoutuminen sosiaalisesti vastuullisiin organisaatiokäytäntöihin) ja joustava työnteko. Lisäksi kasvu ja turvallisuus (1–2) ja konstitutionalismi (2–3) sijoittuvat eri tasojen välimaastoon. Kasvu ja turvallisuus viittaavat töihin, jotka edistävät työllistymistä ja mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun. Konstitutionalismi merkitsee työntekijän oikeuksien ja osallistumisen suojelemista ja edistämistä. Groten ja Guestin mukaan nämä esitetyt työelämän laadun kriteerit ovat universaaleja, joihin tulisi siis pyrkiä. Tästä universaalista lähtökohdasta huolimatta he katsovat, että työelämän laatu on myös subjektiivinen käsite, joka liittyy yksilöiden odotuksiin ja kokemuksiin. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Työelämän laadun määrittelyn ongelmia lisääkin se, että yksilöillä on erilaisia preferenssejä ja prioriteetteja. Kyvyiltään, elämänolosuhteiltaan ja persoonallisuudeltaan erilaiset ihmiset suosivat erilaisia töitä. Lisäksi ihmisten prioriteetit muuttuvat elämänkulun myötä tapahtuvien muutosten vuoksi. Tutkimuskirjallisuudessa tällainen yksilöllisyys yleensä huomioidaan. Esimerkiksi tutkittaessa työn erilaisten ominaisuuksien yhteyttä hyvinvointiin saatetaan ottaa huomioon sukupuoli, ikä ja sosioekonominen asema, mutta työelämän laadusta puhuttaessa tämä usein unohdetaan ja näkemys ”yksi koko sopii kaikille” on vallassa (Jones, Haslam & Haslam 2017). Näin ollen silloin, kun työelämän laatua kuvataan yhdellä indikaattorilla (esim. edellä kuvatulla hyvän työn ydinpiirteiden listauksella), unohtuu helposti käsitteen yksilöllinen luonne. Toisin sanoen se, että yksilön kokemukset, elämäntavoitteet ja yhteisön standardit, joihin työntekijät

vertaavat itseään, vaikuttavat siihen, mikä on hyvää työtä kunkin työntekijän kannalta. Kuitenkin on muistettava, että liika yksilöllisyyden huomioiminen voi myös vaarantaa työelämän laadun ulottuvuuksien universaalien luonteiden. Tällöin emme enää pysty sanomaan mitään yleispätevää. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Työelämän laadusta on Suomessa kattavaa tietoa Tilastokeskuksen suorittamien työolotutkimusten ansiosta. Ne kertovat, että työelämän laatu on monessa suhteessa parantunut vuosien myötä. Tietoa työelämän laadusta on myös Euroopan tasolla eurooppalaisten työolotutkimusten kautta. Vertailut eri maiden kesken kertovat, että suomalainen työelämä on keskimäärin hyvää laatuluokkaa. Tämä havainto koskee laajemminkin Pohjoismaita. Tästä huolimatta edelleen on töitä ja työpaikkoja, joissa työn laatua on syytä erityisesti kehittää. Kehittäminen on toki eduksi kaikilla työpaikoilla. Olemassa olevan kattavan tiedon vuoksi onkin ehdotettu, että tutkijoiden olisi yhä useammin syytä ryhtyä työelämän ”observoinnin” sijaan kehittämään työelämää. Tämä on luonnollisesti tärkeää, mutta tarvitsemme sekä arvioivaan tietoon että kehittämiseen tähtäävää tutkimusta. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Stressiteoreettinen työelämän tutkimus kiinnittää työolojen kehittämisen (primaaripreventio) lisäksi huomiota myös yksilön voimavarojen (esim. taitojen, stressinhallinnan, palautumisen) vahvistamiseen (sekundaaripreventio) – toisin sanoen niihin keinoihin, joilla voimme vähentää työntekijöiden kokemia stressireaktiota. On huomattava, että tällöin tavoite ei ole saada ihmiset kestävämmän yhä enemmän stressiä ja jatkamaan työskentelyä huonoissa työoloissa. Tärkeää on kiinnittää huomio yksilöiden toimijuuteen ja omiin vaikuttamismahdollisuuksiin.

## Lopuksi

On ollut aikoja, jolloin stressitutkimukseen on suhtauduttu kriittisesti ja koko stressikäsitettä on pidetty turhana (ks. esim. Kinnunen 1989). Tänä

päivänä varsin harvoin näkee tällaista kritiikkiä, joskin nykyään puhutaan usein työhyvinvoinnista tai jaksamisesta työstressin sijaan. Äskettäin julkaistun katsausartikkelin mukaan työhön liittyvän stressin vuosittaiset kustannukset ovat mittavat, sillä arviot liikkuvat noin 221 miljoonan ja 189 biljoonan USA:n dollarin (US\$) välillä. Katsaus perustuu 15 tutkimukseen, joista yksi käsitteli 15:sta Euroopan Unionin maata. Kulut syntyvät tuottavuuden laskusta (70–90 %) ja terveydenhuoltoon ja sairauksien hoitoon liittyvistä kuluista (10–30 %). (Hassard, Teoh, Visockaite, Dewe & Cox 2018.) Ei siis ole ihme, että työstressin – tai työhyvinvoinnin – tutkimus on edelleen ajankohtaista.

Kuten tästä luvusta on käynyt ilmi, psykologista työhyvinvointitutkimusta ohjaavat erilaiset stressiteoreettiset ja stressin kääntöpuolta valottavat palautumisen mallit. Mikäli työelämässä meneillään olevat muutosprosessit jatkuvat, on vaikea nähdä, että tulevaisuudessa ei olisi enää sijaa työstressitutkimukselle. Näitä käynnissä olevia muutosprosesseja voidaan kuvata esimerkiksi työn intensifikaation (*work intensification*) ja työn laajentumisen (*work extension*) kautta. Työn intensifikaatiota luonnehtivat kiihtyminen, nopeutuminen ja tehokkuus, mikä käytännössä tarkoittaa yhä kovempaa ja nopeampaa työskentelytahtia yhä useammassa töissä ja työpaikoilla. Työn laajentuminen merkitsee sitä, että työ valuu yksityiselämään ja vapaa-aikaan entistäkin enemmän digitalisaation ja globalisaation yhä edetessä vähentäen palautumiselle jäävää aikaa. Näin ollen hyvinvointi- ja jaksamiskysymykset sekä palautumisen haasteet työelämässä ovat todennäköisesti keskiössä jatkossakin.

Etenkin interventioilla, joilla näihin muutoksiin ja niiden hyvinvointihaittoihin pureudutaan, on jatkossa kysyntää. On arvioitu, että uudet haasteet liittyvät esimerkiksi lisääntyneeseen teknologian käyttöön, työvoiman monimuotoistumiseen ja sosiaalisen median käyttöön työelämässä (Richardson 2017). Vaikka ajatus, että teknologia voi aiheuttaa stressiä (ns. teknostressi), ei ole uusi, meiltä puuttuvat interventiot, joilla teknostressin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksiin voidaan vaikuttaa. Joissakin organisaatioissa on rajoitettu esimerkiksi sähköposteihin vastaamista työajan jälkeen, minkä pitäisi jättää enemmän aikaa palautumiselle, mutta meiltä

puuttuu tieto, onko tällainen interventio (väliintulo) tehokas. Työvoima on yhä useammin heterogeenistä esimerkiksi iän ja kulttuurisen taustan osalta. Tämän vuoksi myös stressi-interventioiden tulisi ottaa huomioon nämä erot. Esimerkiksi se, mikä on tehokasta ikääntyville, ei ehkä toimi millenium-sukupolvelle. Verkkokiusaaminen (*cyberbullying*) on tuttu ilmiö lasten ja nuorten keskuudessa, mutta siihen on kiinnitetty vähemmän huomiota työelämässä. Sen vastainen interventio organisaatiotasolla voisi olla väkivaltaa ja kiusaamista vastustavan ilmapiirin luominen.

On ennakoitu, että etenkin kolme tutkimussuuntausta stimuloi stressiteorian kehittymistä tulevaisuudessa (Bliese, Edwards & Sonnentag 2017). Nämä suuntauksat liittyvät fysiologisen tiedon integrointiin, työn ja muun elämän välisten syklien tutkimiseen ja stressinhallintainterventioiden kokeelliseen tutkimukseen. Koska teknologia mahdollistaa entistä paremmin fysiologiset mittaukset (esim. stressihormonit, verenpaine, sykeväli-vaihtelu) todellisissa työoloissa, sen ennakoidaan edistävän stressiprosessin yhä hienovaraisempaa kuvausta. Työn ja muun elämän syklien tutkimisella tarkoitetaan työn stressitekijöiden, muuntavien ja välittävien tekijöiden sekä stressireaktioiden tutkimista pitkittäisasetelmien avulla. Tämä mahdollistaisi eri tekijöiden yhteyksien tutkimisen entistä dynaamisemmalla tavalla ja edistäisi stressin prosessiteorioiden kehittymistä.

Vaikka stressiteoria perustuu kausaaliseen ajatteluun, kausaalisuhteita on tutkittu harvoin. Kokeellinen tutkimus olisi siksi tarpeen. Vaikka tutkittavia voi olla epäeettistä arpoa työskentelemään erilaisiin stressaaviin työoloihin, stressinhallintainterventiot tarjoavat mahdollisuuden kokeellisiin asetelmiin. Suurin osa erilaisista stressinhallinnan interventioista on toteutettu kvasikokeellisilla asetelmilla (ts. tutkittavia ei ole arvottu koe- ja vertailuryhmiin), mikä heikentää päätelmien tekoa kausaalisuhteista. Jatkossa tarvittaisiin satunnaistettuja vertailevia kokeita (*randomized controlled trial*, RCT), jotta voisimme tehdä pitäviä päätelmiä erilaisten interventioiden vaikuttavuudesta. Kaikkea tätä tietoa tarvitaan tukemaan organisaatioita käsittelemään moninaisia ja ennakoimattomia työn stressitekijöitä tulevaisuudessa.

## Viitteet

- 1 Kinnunen 1993; Kinnunen 2017; Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011; Kinnunen & Nätti 2017.
- 2 European Journal of Work and Organizational Psychology 2006, vol. 15, no 2 ja Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 2006, vol. 32, no 6.

## Lähteet

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2017. Job demands – resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22, 273–285.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. 2018. Recovery from work-related effort: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 39, 262–275.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R. & Sonnentag, S. 2017. Stress and well-being at work: a century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology* 102, 389–402.
- Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. 2008. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review* 57, 272–303.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. 2008. Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10, 25–51.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86, 499–512.
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N. 2016. Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence? *Australian Psychologist* 51, 18–31.
- Dragano, N., Siegrist, J., Nyberg, S., Lunau, T., Fransson, E., Alfredsson, L. & Kivimäki, M. 2017. Effort-reward imbalance at work and incident coronary heart disease. *Epidemiology* 28, 619–626.
- Elo, A-L. 1989. Teollisuustyön psyykkinen kuormitus. Työ ja ihminen, lisännumero 1/1989.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 311–331.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2007. Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 39–71.
- Findlay, P., Kalleberg, A. L. & Warhurst, C. 2013. The challenge of job quality. *Human Relations* 66, 441–451.

- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. 2006. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32, 482–492.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A. & De Witte, H. 2016. The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89, 147–162.
- Grote, G. & Guest, D. 2016. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations* 21, 149–167.
- Hakanen, J. 2014. Onnellisena työssä? 81/2 kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus, 340–365.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P. & Cox, T. 2018. The cost of work-related stress to society: a systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology* 23, 1–17.
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Theorell, T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Bonenfant, S., ... Kivimäki, M. 2013. Work stress and risk of cancer: meta-analysis of 5700 incident cancer events in 116,000 European men and women. *BMJ, British Medical Journal* 346, f165.
- Jones, W., Haslam, R. & Haslam, C. 2017. What is a ‘good’ job? Modelling job quality for blue collar workers. *Ergonomics* 60, 138–149.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. 1992. Stress in organizations. Teoksessa M. D. Dunnette & L. M. Hough (toim.) *Handbook on industrial and organizational psychology* (vol. 3). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 571–650.
- Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. 2006. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, 285–308.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U. 1989. Teacher stress over a school year. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 70. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kinnunen, U. 1993. Stressi ja sen hallinta. Teoksessa K-L. Kuusinen (toim.) *Terveyspsykologia*. Helsinki: WSOY, 64–81.



- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–147.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2013. Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health* 29, 369–382.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. 2017. Työelämän laatu ja työuran jatkaminen: mikä ennustaa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä? *Talous ja yhteiskunta* 45 (2), 10–15.
- Kinnunen, U., Mauno, S. & Siltaloppi, M. 2010. Job insecurity, recovery and well-being at work: recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy* 31, 179–194.
- 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, 805–832.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 107–120.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. 1999. Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 243–260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. 2000. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior* 21, 443–459.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... Theorell, T. 2012. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet* 380, 1491–1497.
- Lazarus, R. 1966. Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. & Folkman, S. 1984. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Lindström, K. 1987. Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–29.

- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. 2005. Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, 209–238.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim.) *Handbook of work and organizational psychology*, Vol. 2. Work psychology. Hove, UK: Psychology Press, 5–33.
- Mäntyniemi, A., Oksanen, T., Salo, P., Virtanen, M., Sjösten, N., Pentti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2012. Job strain and the risk of disability pension due to musculoskeletal disorders, depression or coronary heart disease: a prospective cohort study of 69842 employees. *Occupational and Environmental Medicine* 69, 574–581.
- Niemelä, E. & Teikari, V. 1984. Työn psyykinen kuormittavuus – käsitteet, malli ja mittaaminen. Raportti no. 82. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia.
- Richardson, K. M. 2017. Managing employee stress and wellness in the new millennium. *Journal of Occupational Health Psychology* 32, 423–428.
- Rugulies, R., Aust, B. & Madsen, I. E. H. 2017. Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 43, 294306.
- Selye, H. 1956. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. 1980. The stress concept today. Teoksessa I. Kutash & L. Schlessinger (toim.) *Handbook on stress and emotions*. San Francisco: Jossey Bass, 127–143.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Tolvanen, A. 2018. Testing the direct and moderator effects of the stressor-detachment model over one year: a latent change perspective. *Work & Stress* 32(4), 357–378.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., De Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. 2016. Recovery during lunch breaks: testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 1, 1.

- Sianoja, M., Syrek, C., De Bloom, J., Korpela, K. & Kinnunen, U. 2018. Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology* 23, 3, 428–442.
- Siegrist, J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1, 27–41.
- Siegrist, J. & Li, J. 2016. Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress and health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, 432.
- 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, S1, S72–S103.
- Sonnentag, S. & Geurts, S. 2009. Methodological issues in recovery research. Teoksessa S. Sonnentag, P. Perrewé & D. Ganster (toim.) *Current perspectives on job-stress recovery*. United Kingdom: Emerald, Howard House, 1–36.
- Steed, L.B., Swider, B. W., Keem, S. & Liu, J. T. 2019. Leaving work at work: a meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*. Advance online publication. doi.org:10.1177/0149206319864153.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. 2002. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7, 242–264.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) 2012. *Kaikkea stressistä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Torrente, P., Kinnunen, U., Sianoja, M., De Bloom, J., Korpela, K., Tuomisto, M. T. & Lindfors, P. 2017. The effects of relaxation exercises and park walks during workplace lunch breaks on physiological recovery. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 2(1).
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. 2005. Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34, 610–622.

- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson L. & Kivimäki, M. 2013. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ, British Medical Journal* 347, f4746.
- Wang, M., Sinclair, R., Zhou, L. & Sears, L. (2013). Person-centered analysis. Methods, applications, and implications for occupational health psychology. Teoksessa L. Tetric, M. Wang & R. Sinclair (toim.) *Research methods in occupational health psychology: measurement, design, and data analysis*. New York: Routledge, 249–373.
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. 2017. A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology* 7, 2072.
- Zijlstra, F. R. & Sonnentag, S. 2006. After work is done: psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15, 129–138.