

Anna Sävilammi

TYÖN AIKAPAINIEN JA SOSIAALISEN TUEN YHTEYS PALAUTUMISEEN JA UUPUMUKSEEN ETÄTYÖSSÄ

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Pro gradu

Kesäkuu 2022

TIIVISTELMÄ

Anna Sävilammi: Työn aikapaineiden ja sosiaalisen tuen yhteys palautumiseen ja uupumukseen etätyössä

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Sosiaalipsykologia

Kesäkuu 2022

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten työn aikapaineet ja työssä saatu sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työuupumukseen ja työstä palautumiseen etätyön aikana. Lisäksi tutkittiin, muuntaako sosiaalinen tuki työn aikapaineiden yhteyttä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Tutkimuksen teoreettisina viitekehyksinä käytettiin Karasekin ja Theorellin (1990) työn vaatimusten ja hallinnan mallia sekä Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, joiden pohjalta tutkimuskysymykset muodostettiin. Käytetyissä teoreettisissa malleissa työn vaatimustekijöiden oletetaan olevan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin, kun taas työn voimavaratekijöiden oletetaan lisäävän työhyvinvointia ja suojaavaan vaatimustekijöiden haitallisilta seurauksilta.

Tutkimus pohjautui poikkileikkausaineistoon, joka kerättiin huhtikuussa 2021 Tampereen, Turun ja Itä-Suomen yliopistojen henkilökunnalta osana Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä –tutkimushanketta. Kyselyaineiston vastausprosentti oli 29. Tämän tutkimuksen aineiston muodostivat yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstö, tukipalveluiden ja tiedekuntien henkilöstö sekä johdotasolla työskentelevät ($n = 2660$). Päättökäytännönä käytettiin hierarkkista regressioanalyysiä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että korkeat työn aikapaineet olivat myönteisesti yhteydessä työuupumukseen ja heikensivät työstä palautumisen kokemusta etätyössä. Esihenkilöiltä ja kollegoilta saatu sosiaalinen tuki puolestaan vähensi työuupumusta ja paransi työstä palautumista etätyössä. Lisäksi sosiaalinen tuki moderoi työn aikapaineiden ja työstä palautumisen välistä yhteyttä siten, että runsas sosiaalinen tuki vähensi aikapaineiden kielteisiä vaikutuksia työstä palautumiseen. Tulokset kannustavat organisaatioita kiinnittämään huomiota korkeaan työkuormitukseen ja kehittämään sosiaalista tukea työyhteisössä, sillä nämä tekijät edistivät työntekijöiden hyvinvointia myös etätyöskentelyn aikana. Koska etätyön oletetaan lisääntyvän tulevaisuudessa, tarjoaa tutkimus tärkeää uutta tietoa etätyön aikaisista työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä ja niiden merkityksestä työhyvinvoinnille.

Avainsanat: etätyö, koronaviruspandemia, palautuminen, sosiaalinen tuki, työhyvinvointi, työn aikapaineet, työn kuormittavuus, työuupumus, yliopistotyöntekijät

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
Työn vaatimukset ja voimavarat	2
Työuupumus	6
Työstä palautuminen	8
Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit	11
MENETELMÄT	12
Aineisto ja tutkittavat	12
Muuttujat	13
Tilastolliset analyysit	15
TULOKSET	16
Kuvailevat tulokset	16
Hierarkkinen regressioanalyysi: Työuupumuksen ja työstä palautumisen selittyminen taustamuuttujilla ja työn piirteillä	18
Moderoivat yhteydet	21
POHDINTA	22
Työuupumus ja työstä palautuminen etätyössä	22
Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet	26
Johtopäätökset	28
LÄHTEET	31
LUETTELO TAULUKOISTA JA KUVIOISTA	40

JOHDANTO

Keväällä 2020 nopeasti levinnyt koronavirus muutti työelämää, sillä monille työpaikoille ei voinut totuttuun tapaan mennä yhteiskunnallisten poikkeusolojen takia ja jopa 60 prosenttia suomalaisista siirtyi etätöihin (Eurofound 2020). Etätö ja siihen liittyvät erityispiirteet nousivat nopeasti myös työhyvinvoinnin tutkijoiden kiinnostuksen kohteeksi. Muun muassa Tampereen yliopiston Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätöissä ja Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -hankkeet keräsivät tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista etäaikana. Aihe kiinnosti myös mediaa ja etätöön kuormittavuus nostettiin näkyvästi esille (ks. Anttonen 2020; Mäentausta 2021). Koronaviruspandemian pitkittyessä etätöskentelystä tuli globaalisti organisaatioissa vakiintunut työskentelytapa, josta syntyi tarve tutkia pitkittyneen etätöön seurauksia, kuten sen vaikutuksia työuupumukseen ja työstä palautumiseen, kuten tässä tutkimuksessa tehdään.

Koronapandemialla oli keskeinen rooli etätöihin siirtymisessä, ja pandemiatilanteen takia etätö ei ollut työntekijä- tai organisaatiolähtöistä, vaan siirtymä on ollut terveysturvallisuuden näkökulmasta pakollista (Bilotta, Cheng, Davenport & King 2021, 268). Koronaviruspandemia aiheutti erityisiä työn vaatimuksia, joita organisaatiot eivät olleet kohdanneet aiemmin samassa mittakaavassa (Barello, Caruso & Palamenghi 2021, 1753). Tietotyöntekijöillä, kuten myös tämän tutkimuksen kohteena olevilla yliopistotyöntekijöillä, teknologisten välineiden ja uusien sovellusten käyttöönotto on ollut väistämätöntä. Tämä on saattanut lisätä kuormitusta, mutta samalla myös sujuvoittaa työtä (ks. Hakanen 2011, 68). Samoin vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa on toteutettu teknologiavälitteisesti pandemiasta johtuvien rajoitusten takia, mikä on voinut muuttaa työyhteisöstä saadun sosiaalisen tuen muotoa ja määrää. Lisäksi työn määrä on voinut etätöissä huomaamattomasti lisääntyä (Keyriläinen 2021, 26–27). Näiden etätöissä korostuneiden piirteiden merkitystä on tärkeää tutkia työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Etätöitä on tutkittu jo ennen koronapandemiaa ja sen haasteiksi on kuvattu muun muassa työajan ja vapaa-ajan sekoittuminen, työympäristön epäsopevuus työskentelyyn, työkuormituksen ja ajanhallinnan ongelmat (Rauramo 2017), työyhteisön ulkopuolelle jääminen ja eristäytyminen (Bilotta ym. 2021, 268; Collins, Hislop & Cartwright 2016; Rauramo 2017), tauoton työskentely ja työajan ulkopuolella työskentely (Bilotta ym. 2021, 268–270). Toisaalta etätöissä on myös hyötyjä, kuten vaikutusmahdollisuudet oman työn järjestelyyn, työn ja vapaa-ajan

yhteensovittaminen, ajankäytön tehostuminen, työrauha ja työn imun, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantuminen (Rauramo 2017; Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 64–67). Työn rajojen hälventyminen etätöissä on voinut lisätä joustavuutta ja itsenäisyyttä ja sitä kautta työn imua. Toisaalta työn rajattomuus myös lisää yksilön vastuuta omasta työhyvinvoinnista sen sijaan, että vastuu olisi organisaatiolla (Hakanen 2011, 98).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko etätöissä koetulla kuormituksella ollut yhteyksiä työuupumukseen ja työstä palautumiseen, sekä toimivatko työn voimavarat puskurina työn vaatimuksille. Tässä tutkimuksessa etätöiden vaatimuksina tarkastellaan työn aikapaineita. Voimavariatekijänä tarkastellaan puolestaan sosiaalista tukea työyhteisössä. Tutkimuksessa hyödynnetään työn vaatimusten ja hallinnan mallia (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990) sekä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001). Molemmista teoreettisista malleista työn vaatimustekijöiden oletetaan olevan yhteydessä lisääntyneeseen työpahoinvointiin ja työn voimavariatekijöiden lisäävän työhyvinvointia ja suojaavan työn vaatimustekijöiden haitallisilta seurauksilta.

Tämä tutkimus tuottaa uutta käytännössä hyödynnettävää tietoa siitä, miten etätöissä koetut työn aikapaineet ja sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työuupumukseen ja työstä palautumiseen, ja miten näihin voisi työntekijä-, esihenkilö- ja organisaatiotasolla kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi. On tärkeää tutkia etätöiden kuormittavia piirteitä, sillä tiedon avulla voidaan kiinnittää huomiota kuormituksen vähentämiseen ja voimavarojen lisäämiseen. Myös työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan terveyttä ja turvallisuutta uhkaavan fyysisen kuormituksen lisäksi myös henkiseen kuormitukseen (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työn vaatimukset ja voimavarat

Tämän tutkimuksen teoreettisina viitekehyksinä käytetään Robert Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallia (engl. *Job Demand-Control model*, *JDC* myöhemmin *JDCS*), joka on myöhemmin nimetty työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen malliksi sekä Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (engl. *Job Demands-Resources*, *JD-R*).

Karasekin mukaan työn hallinnan ja vaatimusten väliset suhteet vaikuttavat yksilön psykososiaaliseen kuormitukseen. Hallinnalla mallissa tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia käyttää omia taitojaan, kykyjään ja vaikutusmahdollisuuksiaan työhön. Työn vaatimuksina pidetään esimerkiksi työn määrällistä ylikuormitusta, aikapainetta ja roolikonflikteja. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017; Karasek 1979; Kinnunen 2017, 222–223.) Myöhemmin työn vaatimusten ja hallinnan mallia on kehitetty niin, että sosiaalisen tuen (engl. *social support*) vähyys on määriteltä yhdeksi vaatimukseksi (Karasek & Theorell 1990). Kuormituksen määrä on sidonnainen siihen, miten työn vaatimukset ylittävät hallintamahdollisuudet. (Karasek 1979, 287–288.) Karasekin (1979) mallissa työstressi ja -kuormitus syntyvät tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat suuret ja työntekijän vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet vähäiset. Työhyvinvoinnin näkökulmasta työn hallintamahdollisuuksien pitäisi siis olla korkealla tasolla silloin, kun työn vaatimukset ja työn määrä ovat korkealla tasolla. Mallin pääkäsitteiden mukaan työt on mahdollista jakaa passiivisiin ja aktiivisiin sekä kuormittamattomiin ja kuormittaviin.

Lisäksi Karasek ja Theorell (1990) ovat määritelleet kolme teoriaan liittyvää hypoteesia, jotka ovat kuormitus- ja puskurointihypoteesi sekä aktiivisen oppimisen hypoteesi. Kuormitushypoteesiin liittyy se, että työntekijän hyvinvoinnin heikkenemisen riski kasvaa, jos työn vaatimukset kasvavat ja suhteessa työn hallintamahdollisuudet ja sosiaalinen tuki vähenevät. Puskurointihypoteesilla Karasek ja Theorell (1990) tarkoittavat, että työn hallintamahdollisuudet ja sosiaalinen tuki voivat puskuroida työn vaatimusten aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Aktiivisen oppimisen hypoteesilla tarkoitetaan puolestaan töiden jakoa aktiivisiin ja passiivisiin töihin. Aktiivinen työ voi luoda edellytyksiä työssä kehittymiselle, työntekijän oppimiselle ja motivaatiolle, kun taas passiivisessa työssä kehittyminen on vaikeaa ja työntekijän motivaatio voi heikentyä.

Demerouti ja hänen kollegansa (2001, 499) ovat esittäneet, että teoreettisesti työn psykososiaaliset piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Malli on laajennus Karasekin mallista, sillä tarkastelussa ovat laajemmat työn vaatimus- ja voimavaratekijät. Jokaisessa työssä on fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, joita voidaan tarkastella vaatimustekijänä tai voimavaratekijänä (Bakker & Demerouti 2007, 312). Työntekijä voi hyvin työssä, jossa vaatimus- ja voimavaratekijät ovat tasapainoisessa suhteessa. Työtöhtävissä, joissa on korkeat vaatimukset ja samalla heikot voimavarat, voidaan ennakoida työn-

tekijöiden uupumista (Demerouti ym. 2001, 508). Työn vaatimustekijät jaetaan mallissa edelleen este- ja haastevaatimuksiin. Työn haastevaatimusten nähdään kuormittavan, mutta samalla myös motivoivan, kun taas työn estevaatimukset lähinnä vain kuormittavat työntekijää. Haastevaatimukset voivat esimerkiksi antaa mahdollisuuksia saavuttaa tavoitteita ja edesauttaa henkilökohtaista kasvua. Tällaisia haastevaatimuksia ovat esimerkiksi työvastuut, työmäärä ja aikapaine. Estevaatimukset taas liittyvät esimerkiksi työn epävarmuuteen ja roolien epäselvyyteen. (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau 2000.) Kuitenkin LePine, Podsakoff ja LePine (2005) esittivät, että sekä este- että haastevaatimukset ovat yhteydessä psykologiseen kuormitukseen. Joka tapauksessa JD-R-mallin mukaan parempaa työhyvinvointia tavoitellessa ei ole olennaista poistaa kaikkea kuormitusta, mutta olisi hyvä pyrkiä kumoamaan estevaikutuksia.

Bilotta, Cheng, Davenport & King ovat esittäneet, että työn vaatimusten ja voimavarojen mallin pohjalta tarkasteltuna etätöitä tehdessä olisi huolehdittava kognitiivisten, emotionaalisten ja fyysisten työvaatimusten vähentämisestä ja vastaavasti työn voimavarojen, sosiaalisen tuen, autonomian ja palautteen, lisäämisestä (Bilotta ym. 2021, 217–220). Bilotta ja kollegoiden (2021) mukaan koronapandemia on aiheuttanut työntekijöille kognitiivisia vaatimuksia, jotka eivät suoranaisesti liity työtehtäviin, vaan esimerkiksi työn ja muun elämän rajoihin tai omaan ja läheisten terveydentilaan. Erityisesti esihenkilön on tärkeää myös priorisoida työntekijöiden tehtäviä ja pitää tiimin jäsenet ajan tasalla. Emotionaalisten vaatimusten tiedostaminen on tärkeää, koska tunteiden ilmaisu auttaa koronapandemian kaltaisessa tilanteessa selviytymään ja mahdollisesti työntekijä voidaan ohjata avun piiriin, jos sellaisia merkkejä on (Bilotta ym. 2021, 217–220).

Työn kuormitustekijöinä tässä tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti työn määrää ja aikapainetta. Työn aikapaineet liittyvät korkeaan työn määrään, työtahtiin ja työhön liittyviin aikatauluihin, eli työtä arvioidaan olevan enemmän kuin siihen varattua aikaa (Spector & Jex 1998; van Veldhoven 2014). Kiire ja työn intensiivisyys linkittyvät vahvasti erityisesti asiantuntijatyön arkeen, eli työajalla ei välttämättä ehditä tehdä kaikkia töitä, jotka pitäisi, jolloin työt venyvät ylitöiksi (Kelliher & Anderson 2010). Aikapaine näkyy myös korona-aikaan kerätyn työolobarometrin kyselyn vastauksissa, sillä palkansaajista 68 % työskenteli vuonna 2020 tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla vähintään viikoittain ja osa jopa päivittäin.

Kuitenkin kiireen osuus on pysynyt kohtuullisen muuttumattomina koko tutkimuksen aikasarjan ajan, eli vuodesta 2016 vuoteen 2020. Kiireen kokemisessa on sukupuolten välillä eroja, sillä naiset kokivat kiirettä päivittäin selvästi yleisemmin (33 %) kuin miehet (26 %). (Keyriläinen 2021, 113–114.)

Sosiaalista tukea tarkastellaan tässä tutkimuksessa voimavaratekijänä, sillä sekä Karasekin ja Theorellin (1990) että Demeroutin ja hänen kollegoidensa (2001) malleissa se tunnistetaan olennaiseksi työn voimavaraksi. Sosiaalisen tuen on havaittu vähentävän psykologista kuormittuneisuutta (van Zoonen ym. 2021) ja se auttaa selviytymään myös stressitilanteissa (Lakey & Orehek 2011). Cohen ja Syme (1985) ovat määritelleet sosiaalisen tuen resurssien tarjoamiseksi toisille ihmisille. Sosiaalinen tuki voi olla informatiivista, konkreettista tai emotionaalista tukea, esimerkiksi sosiaalista tukea voidaan tarkastella kysymällä tutkittavilta, onko hän saanut kollegoilta neuvontaa ja ohjausta vaikeissa tilanteissa (Clausen, Madsen, Christensen, Bjorner, Poulsen, Maltesen, Borg & Rugulies 2019; Cobb 1976; Collins ym. 2016). Työyhteisössä huumori esimerkiksi tauoilla edistää sosiaalista tukea ja yhteenkuuluvuutta, joiden on todettu moderoivan työn korkeiden vaatimusten yhteyttä tunneilmaisuihin, kuten ärtymykseen (Scheel, Putz, & Kursawa 2017). Sosiaalisen tuen myötä henkilö kokee itsensä arvostetuksi, hyväksytyksi ja ymmärretyksi ja työelämän kontekstissa se sisältää esihenkilön ja kollegoiden osoittaman arvostuksen.

Etätyöhön siirtyminen on väistämättä muuttanut ihmisten välistä vuorovaikutusta ja samoin myös sosiaalisen tuen antamista ja vastaanottamista. Charalampous kollegoineen (2019) ovat tarkastelleet sosiaalista tukea laajassa kirjallisuuskatsauksessaan ja todenneet, että kotona työskentely voi aiheuttaa uupumusta, jos sosiaalista tukea saadaan vähän. Koronapandemian aikana etätyöskentelyn aiheuttama etäännyminen työyhteisöstä on voinut vähentää työntekijän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sosiaalisen tuen määrää (van Zoonen ym. 2021). Lisäksi Van Zooneenin ja muiden (2021) mukaan työstressitekijät voivat vähentää sosiaalista tukea, mikä puolestaan voi johtaa psykologisen kuormituksen lisääntymiseen. Van Zoonenin ja hänen kollegoidensa (2021) tutkimuksen tuloksena oli, että mitä enemmän sosiaalista tukea koettiin, sen vähemmän psykologista kuormitusta raportoitiin. Erityisesti estevaatimuksilla oli vahva kielteinen yhteys sosiaaliseen tukeen, eli mitä enemmän estevaatimuksia etätyöskennellessä koettiin, sitä vähemmän työntekijät kokivat saavansa sosiaalista tukea. (Van Zoonen ym. 2021.) Myös Bilottan, Chengin, Davenportin & Kingin (2021) koronapandemian aikainen tutkimus

osoitti, että työssä saatu tuki puskuroi työstressin kielteisiä vaikutuksia. Korona-aikana sosiaalisen tuen antaminen ja saaminen työyhteisössä on ollut erityisen tärkeää, sillä ihmiset ovat voineet kokea yksinäisyyttä ja erillisyyttä rajoituksista johtuen. Myös vuorovaikutukseen kannustaminen esihenkilöiden toimesta ja kuulumisten vaihto lisäävät työn voimavaroja. (Bilotta ym. 2021, 217–271.)

Työuupumus

Työuupumus (engl. *job burnout*) on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvät työhön kohdistuva häiriötila. Se ei ole sairaus, mutta siihen liittyy riskejä sairastumiseen. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018; Tuunainen, Akila & Räisänen 2011.) Se lisää myös tapaturmien ja työkyvyttömyyden riskiä (Ahola ym. 2018). Työhön liittyvien kuormitustekijöiden katsotaan olevan keskiössä työuupumuksen kehittymiselle (Tuunainen ym. 2011). Vuoden 2018 Työolotutkimuksen mukaan merkittävin palkansaajien kokema vaara työelämässä on nimenomaan vakava työuupumus ja tämän tutkimuksen kohderyhmästä, eli yliopistosektorilla työskentelevistä, työuupumuksen vaaraa koki jopa 59 % palkansaajista (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 215).

Työuupumus etenee usein prosessimaisesti ja sitä luonnehtii kolme oiretta: uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Maslach & Jackson 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 402–403; Schaufeli 2018, 3–4). Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan sellaista väsymystä, joka ei ole yhteydessä työn kuormitushetkiin, eikä hellitä vapaa-aikana normaalilla levolla. Kokonaisvaltainen väsymys on seuraus pitkään jatkuneesta pinnistelystä, johon ei ole ollut riittäviä toimintaedellytyksiä. (Ahola ym. 2018.) Uupumusasteinen väsymys ei yksinään selitä työuupumusta, vaikka se onkin ollut kolmesta oireesta eniten tutkittu (Maslach ym. 2001, 402–403). Uupumus viittaa väsymyksen lisäksi työn ylikuormituksesta johtuvaan ylirasitukseen (Mäkikangas, Leiter, Kinnunen & Feldt 2021, 721). Kyynistymisellä tarkoitetaan sitä, että oman työn merkityksellisyys ja mielekkyys katoavat. Esimerkiksi ihmisten kanssa työskennellessä kyynisyys voi näyttäytyä etäisyytenä tai välinpitämättömyytenä (Ahola ym. 2018; Maslach ym. 2001, 403), mitä on kutsuttu aiemmin myös depersonalisaatioksi (Maslach & Jackson 1981). Ammatillinen itsetunto tarkoittaa pysyvyyttä ja aikaansaamista työssä, mutta uupuneella ihmisellä nämä ovat heikentyneet (Ahola ym. 2018). Työuupumus vaikuttaa työtehon lisäksi työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen

ja yleiseen ilmapiiriin työpaikalla (Maslach ym. 2001, 406). Työntekijälle uupuminen, ja erityisesti uupumusasteisen väsymyksen oire, on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi mielen-terveysongelmiin (Maslach ym. 2001, 406).

Työuupumusta arvioidaan erilaisilla kyselymenetelmillä. Yksi kyselymenetelmä on esimerkiksi Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), jonka avulla tarkastellaan väit-
tämien avulla uupumusasteista väsymystä, kyynistyneisyyttä ja heikentynyttä ammatillista it-
setuntoa. (Maslach ym. 2001, 401–402). Suomessa työuupumuksen arvioinnissa on käytetty
työterveyshuollossa Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15) -mittaria. MBI-GSI-tutkimusky-
selyllä tutkittava arvioi kokemiensa oireiden esiintymistaajuutta ja BBI-15 oireiden esiinty-
mistä. (Tuunainen ym. 2011.) Tämän tutkimuksen taustalla on käytetty Burnout Assesment
Tool (BAT) -mittaria, jossa ensisijaisina uupumisoireina pidetään ekshaustiota, henkistä etään-
tymistä työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöitä ja tunteiden hallinnan häiriöitä. Toissijaisina
oireina BAT:issa ovat psykologinen pahoinvointi ja psykosomaattiset oireet. (Schaufeli, De
Witte & Desart 2019.)

Työuupumukseen liittyvät liialliset työn vaatimukset yhdistyneinä vähäisiin työn voimavaroii-
hin. Erityisesti korkea työmäärä ja työssä koettu aikapaine liittyvät vahvasti työuupumukseen,
esimerkiksi Alarcon osoitti (2011, 552) kattavassa meta-analyysissä, että suuri työmäärä oli
yhteydessä kaikkiin työuupumuksen oireisiin, erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen. Kor-
keaksi koettu työmäärä ja aikapaine olivat myös Maslachin, Schaufelin ja Leiterin (2001, 407)
tutkimuksen mukaan yhteydessä työuupumukseen ja erityisesti sen kolmesta tyypillisestä oi-
reesta uupumusasteiseen väsymykseen. Myös Aronsson kollegoineen (2017) ja Seidler kolle-
goineen (2014) ovat saaneet samansuuntaisia tutkimustuloksia korkean työmäärän ja työuupu-
muksen suhteesta. Korkean työmäärän ja aikapaineiden lisäksi sosiaalisen tuen puute on yh-
distetty työuupumukseen, eli esihenkilöiden ja kollegoiden antama tuki voi ehkäistä työuupu-
musta (Maslach ym. 2001, 407). Seidler ja hänen kollegansa (2014, 9) osoittivat työuupumusta
koskevassa laajassa systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessaan, että tutkimuksissa epäsuotui-
sat olosuhteet työssä, mukaan lukien vähäinen sosiaalinen tuki, olivat yhteydessä työuupumuk-
seen. Vähäinen kollegoilta ja esihenkilöltä saatu sosiaalinen tuki edisti myös Aronssonin ja
hänen kollegoidensa (2017) mukaan työuupumuksen kehittymistä.

Aikapaineiden ja sosiaalisen tuen lisäksi esimerkiksi roolien epäselvyys ja roolikonfliktit (Ahola ym. 2018; Maslach ym. 2001, 407) sekä vähäinen työn autonomia (Maslach ym. 2001, 407) ovat olleet yhteydessä työuupumukseen. Uupumukselle voi altistaa myös työntekijän tai työyhteisön käytännöt, esimerkiksi jos taukoja laiminlyödään tai tehdään paljon ylitöitä (Ahola ym. 2018). Maslachin, Schaufelin ja Leiterin mukaan myös demografisilla ominaisuuksilla, erityisesti iällä, on yhteys työuupumukseen. Nuorempien työntekijöiden uupumuksen taso on ollut tutkimuksissa korkeampi kuin yli 30–40-vuotiailla, mutta havaintoihin on suhtauduttava varoen, sillä nuorena työuupumuksen kokeneet eivät välttämättä kykene jatkamaan työelämässä myöhemmin aikuisiällä. (Maslach ym. 2001, 409–410.)

Työstä palautuminen

Työssä olevat vaatimukset, kuten aikapaineet, kuluttavat työntekijöiden rajallisia voimavaroja, joita on säänneltävä ja palautettava työstä palautumisen avulla. Työstä palautuminen (engl. *recovery from work*) määritellään prosessiksi, jonka aikana työntekijän tila palautuu työpäivän aikaisista rasituksista ja stressistä työpäivää edeltäneelle tasolle (Sonnetag & Geurts 2009). Palautuminen korjaa työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset, kuten stressihormonitason kohoamisen ja väsymyksen lisääntymisen. Toisin sanoen työstä palautumisen prosessissa poistuvat työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden vuoksi syntyneet fysiologiset ja psykologiset stressioireet. (Kinnunen 2017.) Työstä palautumista tapahtuu työpäivän aikana tauoilla, työpäivän jälkeen ja viikonloppuisin, kun vältetään työhön liittyviä aktiviteetteja. Vaatimus- ja voimavaratekijät vaikuttavat siihen, miten hyvin työntekijä palautuu (Rodriguez-Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti & Bakker 2012; Kinnunen & Feldt 2013). Kinnunen (2017) mukaan työn vaatimustekijät vaikuttavat työstä palautumiseen erityisesti, jos työssä ei ole voimavaratekijöitä. Työn vaatimukset voivat aiheuttaa riittämätöntä palautumista, jos vaatimukset, kuten työn aikapaineet ja vähäinen sosiaalinen tuki, koetaan stressitekijöiksi.

Työstä palautumista voidaan tarkastella vapaa-ajan palautumisen ja työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen kautta. Sonnetag ja Fritz (2007) ovat tutkineet palautumista kokemuksina ja he ovat nimenneet vapaa-ajan palautumismekanismit seuraavasti: psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset ja kontrolli. Palautumisen kannalta merkityksellistä ei ole se, mitä työntekijä tekee vapaa-ajallaan, vaan se, täyttääkö tekeminen psy-

kologisia mekanismeja. Yksilön näkökulmasta yksinkertaisiltakin kuulostavat teot ovat olennaisia palautumisen kannalta, esimerkiksi työaikojen noudattaminen, riittävä lepo, terveelliset elämäntavat ja mieluisa vapaa-ajan tekeminen luovat pohjaa voimavaroille (Ahola ym. 2018). Palautumistoiminnot (kuten liikunta) ja palautumiskokemukset (esimerkiksi työstä irrottautuminen) liittyvät negatiivisesti erilaisiin kuormitusoireisiin, kuten uniongelmiin (Sianoja, Kinnunen, Mäkikangas & Tolvanen 2018) ja uupumukseen (Sonnentag, Venz & Casper 2017). Myös Bennettin, Bakkerin & Fieldin (2018) tutkimuksen mukaan työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla olivat yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen. Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen riippuu monesti työn ominaisuuksista ja työn luonteesta (Sianoja, Kinnunen, De Bloom, Korpela & Geurts 2016). Työn vaihtelevuus ja monipuolisuus edistävät jo itsessään työstä palautumista (Kinnunen 2017). Jopa lyhyet minuuttien kestävät tauot voivat auttaa palautumista ja jaksamista. Suomalaisen tutkimuksen mukaan myös lounastauko lisäsi työntekijöillä virkistymisen tunnetta, joka ennusti tarmokkuutta ja uupumuksen vähentymistä (Sianoja ym. 2016). Lisäksi työpäivän aikana pidetyt tauot, esimerkiksi puistokävely ja rentoutumisharjoitukset, ovat yhdistetty parempaan työtehoon työpäivän lopussa (Sianoja, Syrek, de Bloom, Korpela & Kinnunen 2018, 25–28). Yksinkertaisesti palauttava tauko syntyy siitä, että yksilö saa tehdä sitä, mistä pitää (Kinnunen 2017; Sonnentag & Fritz 2007, 204–205).

Sonnentag ja Bayer (2005) sekä Sonnentag ja Fritz (2007) ovat tutkineet korkeiden työn vaatimusten, kuten työn aikapaineiden, yhteyttä työstä palautumiseen. Korkeat työn aikapaineet olivat yhteydessä erityisesti heikkoon psykologiseen irrottautumiseen työstä, mikä voi konkretisoida yksilön näkökulmasta niin, ettei pysty olemaan ajattelematta työasioita ja vastuita vapaa-ajalla. Myös Bennettin ja kollegoiden (2016) ja Chawlan ja kollegoiden (2019) tutkimuksissa havaittiin, että työntekijöiden kokiessa korkeita työn aikapaineita, kaikkia työstä palautumisen mekanismeja raportoitiin vähemmän ja vähiten raportoitiin työstä irrottautumista. Sianojan, Mäkikankaan ja Kinnusen (2020) palautumisprofiileja tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin myös, kuinka korkeat työn aikapaineet lisäsivät työntekijöiden todennäköisyyttä kuulua heikosti palautuvien ryhmään.

Kinnunen (2017) on todennut, että sosiaalinen tuki saattaa edistää palautumista. Sosiaalisen tuen vaikutusta työstä palautumiseen on tutkittu muun muassa Pennosen (2011) väitöstutki-

muksessa, jossa osoitettiin, että esihenkilön ja kollegoiden antama sosiaalinen tuki, eli esimerkiksi avun tarjoaminen tai myönteisen palautteen antaminen, olivat yhteydessä parempaan palautumiseen. Sosiaaliseen tukeen liittyy myös sosiaalinen vuorovaikutus työyhteisössä, esimerkiksi yhteiset keskustelut ja yhteiset toiminnot tauoilla. Sosiaalinen tuki auttaa työssä olevien emotionaalisten stressitekijöiden käsittelyssä (Virtanen, Van Laethem, de Bloom & Kinnunen 2021), mikä voi auttaa työstä palautumisessa jo työpäivän aikana. Scheelin, Putzin ja Kurzawan (2017) tutkimuksessa työn aikapaine oli myönteisessä yhteydessä ärtymykseen, joka puolestaan oli yhteydessä kielteisen mielialan leviämiseen tauoista myös työhön. Kuitenkin nauraminen kollegoiden kanssa taukojen aikana hillitsi aikapaineiden ja ärtymyksen välistä yhteyttä, eli miellyttävät sosiaaliset tilanteet tauoilla näyttivät olevan tärkeitä työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen kannalta. (Scheel ym. 2017.)

Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Lisäksi tarkastellaan, moderoiko eli muuntaako työn voimavarat työn vaatimusten yhteyttä työstä palautumiseen ja työuupumukseen. Tutkimus tuottaa arvokasta tietoa pitkittyneen etätöiden vaikutuksista yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksesta saatavaa tietoa voi hyödyntää käytännössä edistääkseen ja tukeakseen työhyvinvointia työntekijä-, esihenkilö- ja organisaatiotasolla. Tutkimuksessa hyödynnettiin Karasekin ja Theorellin (1990) sekä Demeroutin ja kollegoiden (2001) teoreettisia malleja, joiden perusteella tutkimuskysymykset ja -hypoteesit muodostettiin. Yksityiskohtaisemmat tutkimusongelmat ja hypoteesit ovat seuraavat:

1) Ovatko työn aikapaineet yhteydessä a) työuupumukseen ja b) työstä palautumiseen etätöiden aikana?

H1a: Työn aikapaineet ovat myönteisesti yhteydessä työuupumukseen etätöissä.

H1b: Työn aikapaineet ovat kielteisesti yhteydessä työstä palautumiseen etätöissä.

2) Onko sosiaalinen tuki yhteydessä a) työuupumukseen ja b) työstä palautumiseen etätöiden aikana?

H2a: Esihenkilöiltä ja kollegoilta saatu vähäinen sosiaalinen tuki on myönteisesti yhteydessä työuupumukseen etätöissä.

H2b: Esihenkilöiltä ja kollegoilta saatu sosiaalinen tuki on myönteisesti yhteydessä työstä palautumiseen etätöissä.

3) Moderoiko sosiaalinen tuki työn aikapaineiden yhteyttä a) työuupumukseen ja b) työstä palautumiseen?

H3a: Sosiaalinen tuki muuntaa työn aikapaineiden yhteyttä työuupumukseen niin, että myönteinen yhteys on heikompi, kun sosiaalista tukea saadaan paljon.

H3b: Sosiaalinen tuki muuntaa työn aikapaineiden yhteyttä työstä palautumiseen niin, että kielteinen yhteys on heikompi, kun sosiaalista tukea saadaan paljon.

MENETELMÄT

Aineisto ja tutkittavat

Tutkimuksen aineisto kerättiin Tampereen, Turun ja Itä-Suomen yliopistojen henkilökunnalta poikkileikkauksena huhtikuussa 2021 osana Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä – tutkimushanketta. Tutkimushanketta rahoittaa Työsuojelurahasto ja hankkeen tavoitteena on ollut tarkoitus tutkia korkeakoulutyöntekijöiden kokemuksia pitkittyneestä etätyöstä ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin.

Tutkimuksen aineistonkeruussa käytettiin sähköistä LimeSurvey-kyselytyökalua ja kysely oli avoinna Tampereen ja Itä-Suomen yliopistojen henkilöstölle 12.4.2021-3.5.2021 ja Turun yliopiston henkilöstölle 19.4.2021-3.5.2021. Kyselystä tiedotettiin eri yliopistoissa sisäisten kanavien, kuten intranetin, sähköpostilistojen ja Yammerin kautta, ennen kyselyn lähettämistä. Itä-Suomen yliopiston ja Tampereen yliopiston henkilökuntaa muistuteltiin kaksi kertaa aineistonkeruun aikana sähköpostilistan kautta. Turun yliopistossa lähetettiin yksi muistutuskirje sähköpostitse ja kyselyyn vastaamisesta muistutettiin vielä intranetin uutisen kautta. Yliopistojen henkilöstömäärät olivat kyselyn toteuttamisen aikaan seuraavat: Tampereen yliopisto 5426, Itä-Suomen yliopisto 2984 ja Turun yliopisto 3710. Kyselyyn vastasi yhteensä 3971 henkilöä, tyhjien vastausten poiston jälkeen vastaajia oli 3543, ja kyselyn kokonaisuudessaan täytti yhteensä 3023 vastaajaa. Suurin osa vastaajista oli Tampereen yliopistosta ($n = 1642$, vastausprosentti 30). Turun yliopistossa vastaajia oli 1187 (vastausprosentti 32) ja Itä-Suomen yliopistossa 714 (vastausprosentti 24). Kokonaisuudessaan yhdistetyn aineiston vastausprosentti oli 29.

Käsillä olevassa tutkimuksessa hyödynnetään aineistoa, josta rajattiin pois väitöskirjatutkijat, resurssisopimuksella työskentelevät ja tutkimusta avustava henkilöstö, koska kiinnostus oli työsuhteessa olevien kokemuksissa. Yhteensä aineistossa tämän rajauksen jälkeen oli 2660 vastaajaa. Vastaajista 49 % ($n = 1300$) oli opetus- ja tutkimushenkilöstöä, eli esimerkiksi tutkijatohtoreita, lehtoreita tai professoreita, 48 % vastaajista ($n = 1274$) kuului tukipalvelujen ja tiedekuntien henkilöstöön ja 3 % ($n = 86$) oli johtotasoa, kuten yksiköiden päällikköjä, dekaaneita, rehtoreita tai tutkimus- tai erillislaitosten johtajia. Vastaajien iän keskiarvo oli 48 vuotta ($kh = 10.2$). Vastaajista 66 % oli naisia, 27 % miehiä ja 6 % muunsukupuolisia tai ei halunnut vastata tai määrittellä sukupuoltaan kyselyssä. Vastaajista 8 %:lla oli ylioppilastutkinto tai sitä

vastaava tutkinto suoritettuna, 11 %:lla oli alempi korkeakoulututkinto, 35 %:lla ylempi korkeakoulututkinto ja lisensiaatin tai tohtorin tutkinto oli 45 %:lla. Suurin osa vastaajista (74 %) asui yhdessä jonkun muun aikuisen, kuten puolison tai kumppanin kanssa. Yksin asui 17 % vastaajista. Ainoana aikuisena lapsen kanssa asui 3 %. Yhteensä 41 %:lla vastaajista asui lapsia samassa kotitaloudessa. Kyselyllä selvitettiin myös ennen maaliskuuta 2020 tehtyjen etätöiden määrää. Vastaajista 33 % ei ollut tehnyt lainkaan etätöitä ennen maaliskuuta 2020, 32 % oli tehnyt vähemmän kuin yhden kokonaisen päivän viikossa, 22 % 1 tai 2 päivää viikossa, 5 % oli tehnyt 3–4 päivää viikossa ja 4 % oli tehnyt pelkästään tai lähes pelkästään etätöitä.

Muuttujat

Kyselymenetelmien väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujia työn aikapaineiden, sosiaalisen tuen ja työuupumuksen osalta. Lisäksi työstä palautumista tutkittiin yksittäisen väittämän avulla. Muuttujien kuvailevat tiedot, kuten keskiarvo, keskihajonta ja Cronbachin alfa-arvot, on esitetty Taulukossa 1.

Työn aikapaineita tutkittiin The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) -kyselyn (Clausen ym. 2019) kolmen väittämän avulla: *“Kuinka usein olet kokenut, että sinulla ei ole ollut aikaa suoriutua kaikista työtehtävistäsi?”*, *“Kuinka usein olet saanut työtehtäviä, joita ei ole sovittu etukäteen ja joiden takia olet kokenut aikapainetta?”*, ja *“Kuinka usein sinulla on ollut määräaikoja (deadlineja), jotka ovat olleet hankalia saavuttaa?”*. Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = en/en koskaan; 5 = aina). Cronbachin alfa työn aikapaineille oli 0.82.

Sosiaalista tukea tutkittiin kuudella väittämällä, jotka perustuvat Clausenin ja kollegoiden (2019) kehittämään DPQ-kyselyyn. Kolme väittämää koski kollegoilta saatua sosiaalista tukea (esimerkiksi *“Oletko saanut käytännön apua työhösi työkavereiltasi, jos olet tarvinnut sitä?”*) ja kolme väittämää tarkastelivat sosiaalisen tuen saamista esihenkilöltä (esimerkiksi *“Oletko voinut puhua lähiesihenkilöllesi työssäsi kohtaamista vaikeuksista?”*). Väittämiä arvioitiin asteikolla (1 = hyvin vähän; 5 = erittäin paljon). Cronbachin alfan arvo oli 0.91.

Työuupumusta tarkasteltiin Burnout Assessment Tool (BAT) lyhennetyllä kyselyllä (Schaufeli ym. 2019), joka sisälsi yhteensä neljä väittämää: ”*En ole pystynyt hallitsemaan tunteitani työssäni*”, ”*Olen tuntenut itseni henkisesti uupuneeksi työssäni*”, ”*En ole ollut kiinnostunut enkä innostunut työstäni*”, ja ”*Työskennellessäni en ole pystynyt keskittymään hyvin*”. Vastauskaala oli 1 = ei koskaan; 5 = aina. Summamuuttujan Cronbachin alfan arvo oli 0.74.

Työstä palautumista tutkittiin yhdellä kysymyksellä: ”Kuinka hyvin olet palautunut työsi aiheuttamasta kuormituksesta työpäiväsi jälkeen etätyön aikana?” (ks. Kinnunen, Feldt, Silta-loppe & Sonnentag 2011), johon otettiin kantaa asteikolla (1 = huonosti; 5 = hyvin). Kysely on todettu validiksi ja reliabeliksi aikaisemmassa työstä palautumisen tutkimuksessa (ks. Kinnunen ym. 2011).

Taustamuuttujina tässä tutkimuksessa tarkasteltiin ikää, sukupuolta (1 = mies, 2 = nainen), koulutustaustaa (1 = ylioppilas, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, 2 = tohtorin tai lisensiaatin tutkinto), työtuntimäärää (alkuperäinen asteikko 1–10, joka tässä tutkimuksessa uudelleenkodeattiin: 1 = 8 tuntia tai vähemmän, 2 = 9 tuntia tai enemmän) ja aiempaa etätyökokemusta (1 = ei lainkaan; 5 = pelkästään tai lähes pelkästään etätyötä).

TAULUKKO 1. Tutkittavien muuttujien kuvailevat tiedot ($N = 2325\text{--}2611$).

Muuttuja (asteikko)	<i>ka</i>	<i>kh</i>	α
Ikä vuosina	47.5	10.2	-
Sukupuoli	-	-	-
Koulutustausta	-	-	-
Työtuntimäärä (1–10)*	7.9	1.2	-
Etätyökokemus (1–5)	2.1	1.1	-
Työn aikapaineet (1–5)	2.9	0.8	0.82
Sosiaalinen tuki (1–5)	3.3	0.9	0.91
Työuupumus (1–5)	2.5	0.7	0.74
Työstä palautuminen (1–5)	3.4	1.0	-

ka = keskiarvo; *kh* = keskihajonta; α = Cronbachin alfa

*=alkuperäinen asteikko 1–10, uudelleenkodeatun muuttujan asteikko 1-2 (*ka* = 1.2, *kh* = 0.4)

Tilastolliset analyysit

Aineiston tilastolliset analyysit tehtiin IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Toiseksi tutkimuksessa käytettiin hierarkkista regressioanalyysia, jonka avulla tutkitaan selitettävien muuttujien yhteyttä selitettävään muuttujaan. Regressioanalyysin etu on se, että voidaan samanaikaisesti tutkia monen selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan (Kaakinen & Ellonen 2021).

Lineaariseen regressioanalyysiin liittyy odotuksia, jotka luovat edellytykset regressiomallin luotettavuudelle. Regressioanalyysia voidaan käyttää silloin, kun selittävä ja selitettävä muuttuja ovat mittaustasoltaan vähintään välimatka-asteikon muuttujia. Selittäjät eivät saisi korreloida vahvasti keskenään ($r > .50$) ja lisäksi selitettävän muuttujan tulee olla jatkuva muuttuja ja normaalijakautunut. Selittävien muuttujien tulee sisältää varianssia eikä selittävien muuttujien välillä saa olla täydellistä multikollineaarisuutta. (Kaakinen & Ellonen 2021.) Nämä regressioanalyysin kriteerit ja taustaoletukset toteutuivat aineistossa.

Tässä tutkimuksessa toteutettiin kaksi erillistä regressioanalyysiä, joissa ensimmäisessä tarkasteltiin työuupumusta ja toisessa työstä palautumista. Analysoitavat muuttujat syötettiin regressioanalyysiin seuraavassa järjestyksessä: ensimmäisellä askeleella malliin syötettiin taustamuuttujat, toisella askeleella työn aikapaineet, kolmannella askeleella sosiaalinen tuki ja neljännellä askeleella standardoitu sosiaalisen tuen ja aikapaineiden interaktiotermin. Interaktiotermin muodostettiin kertomalla standardoidut sosiaalisen tuen ja työn aikapaineiden muuttujat keskenään (ks. Kaakinen & Ellonen 2021).

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Muuttujien väliset korrelaatiokertoimet (Pearson) on kuvattu Taulukossa 2. Työn aikapaineet korreloivat työuupumuksen ($r = 0.41, p < .001$) ja työstä palautumisen ($r = -0.49, p < .001$) kanssa, eli mitä enemmän aikapaineita koettiin, sitä enemmän työuupumusta ja työstä palautumisen ongelmia koettiin. Myös sosiaalisen tuen havaittiin olevan yhteydessä työuupumukseen ($r = -0.28, p < .001$) ja työstä palautumiseen ($r = 0.29, p < .001$). Toisin sanoen mitä enemmän työntekijä sai sosiaalista tukea esihenkilöltä ja kollegoilta, sitä vähemmän koettiin työuupumusta ja työstä palautumisen ongelmia. Lisäksi työn aikapaineet korreloivat sosiaalisen tuen ($r = -0.22, p < .001$) kanssa, eli mitä vähemmän työntekijä sai sosiaalista tukea esihenkilöltä ja kollegoilta, sitä enemmän raportoitiin työn aikapaineita. Työuupumus ja työstä palautuminen korreloivat vahvasti keskenään ($r = -0.57, p < .001$), eli mitä enemmän työuupumusta raportoitiin, sitä heikommaksi työstä palautuminen koettiin.

Taustamuuttujista ikä oli yhteydessä sekä työuupumukseen ($r = -0.16, p < .001$) että työstä palautumiseen ($r = 0.07, p < .01$), eli vanhemmat työntekijät raportoivat nuorempia työntekijöitä vähemmän työuupumusta ja vanhemmat työntekijät raportoivat myös parempaa työstä palautumista kuin nuoremmat. Koulutustausta oli yhteydessä työstä palautumiseen ($r = -0.17, p < .001$), eli tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon käyneet kokivat palautuvansa heikommin kuin ylioppilas- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet. Työtuntimäärä oli yhteydessä työstä palautumiseen ($r = -0.25, p < .001$), eli mitä suurempi työtuntimäärä oli, sitä heikommin työstä palaututtiin.

Työn piirteiden yhteyksiä tarkasteltaessa havaittiin, että ikä oli myös yhteydessä sosiaaliseen tukeen ($r = -0.12, p < .001$), eli vanhemmat työntekijät raportoivat saavansa vähemmän sosiaalista tukea kuin nuoremmat. Koulutustausta oli myös yhteydessä työn aikapaineisiin ($r = 0.13, p < .001$) ja sosiaaliseen tukeen ($r = -0.21, p < .001$), eli tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon käyneet kokivat enemmän aikapainetta ja raportoivat saavansa vähemmän sosiaalista tukea kuin ylioppilas- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet. Työtuntimäärä korreloi työn aikapaineiden ($r = 0.30, p < .001$) ja sosiaalisen tuen ($r = -0.14, p < .001$) kanssa, eli työntekijät, jotka tekivät työtuntimäärällisesti enemmän töitä, kokivat enemmän työn aikapaineita ja kokivat saavansa vähemmän sosiaalista tukea kuin ne työntekijät, jotka työskentelivät keskimäärin vähemmän.

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ($N=2325-2611$)

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Ikä vuosina	1								
2) Sukupuoli ^a	-0.07**	1							
3) Koulutustausta ^b	0.10***	-0.24***	1						
4) Työtuntimäärä ^c	0.13***	-0.11***	0.33***	1					
5) Etätyökokemus ^d	0.01	-0.04*	0.24***	0.10***	1				
6) Työn aikapaineet	0.02	0.02	0.13***	0.30***	0.04*	1			
7) Sosiaalinen tuki	-0.12***	0.04	-0.21***	-0.14***	-0.03	-0.22***	1		
8) Työuupumus	-0.16***	0.05*	0.03	0.03	-0.03	0.41***	-0.28***	1	
9) Työstä palautuminen	0.07**	-0.00	-0.17***	-0.25***	0.00	-0.49***	0.29***	-0.57***	1

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

^aSukupuoli: 1 = mies, 2 = nainen

^bKoulutustausta: 1 = ylioppilas, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto 2 = tohtorin tai lisensiaatin tutkinto

^cKeskimääräinen työtuntimäärä etätyöpäivänä 1 = 8 tuntia tai vähemmän, 2 = 9 tuntia tai enemmän.

Hierarkkinen regressioanalyysi: Työuupumuksen ja työstä palautumisen selittyminen taustamuuttujilla ja työn piirteillä

Pearsonin korrelaatiokertoimien lisäksi työn aikapaineiden ja sosiaalisen tuen yhteyttä työuupumukseen ja työstä palautumiseen tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Taustamuuttujina olivat ikä, sukupuoli, koulutustausta, työtuntimäärä ja aiempi etätökokemus. Ensimmäisessä analyysissä vastemuuttujana tarkastellaan työuupumusta ja toisessa työstä palautumista.

Regressiomallien pätevyyttä tarkastellessa muuttujien välillä ei havaittu multikollinearisuutta, sillä regressiomalleissa oleva VIF-arvo oli korkeimmillaan 1.28 ja toleranssiarvo alimmillaan 0.78. Regressiomallien residuaalien sirontakuviot osoittivat, että regressioanalyysiin vaadittava homoskedastisuusoletus täyttyy. Lisäksi residuaalit noudattivat normaalijakaumaa ja lineaarisuusoletukset toteutuivat. Myös F -testin mukaan regressiomallit ovat tilastollisesti päteviä selittämään työuupumusta ja työstä palautumista ($p < .001$). Täten voidaan todeta, että muodostettu regressiomalli soveltuu työuupumuksen ja työstä palautumisen selittämiseen valituilla taustamuuttujilla ja työn piirteillä.

Työuupumus. Työuupumusta koskevan mallin selitysasteet ja standardoidut regressiokertoimet on esitetty Taulukossa 3. Kokonaisuudessaan regressioanalyysin lopullinen malli selitti työuupumuksen vaihtelusta 25 % ($p < .001$). Tulokset osoittivat, että vanhemmat työntekijät kokivat vähemmän työuupumusta kuin nuoremmat työntekijät ($\beta = -0.18, p < .001$). Naiset kokivat miehiä enemmän työuupumusta ($\beta = 0.04, p < .05$). 9 tuntia tai enemmän työskentelevät kokivat vähemmän työuupumusta verrattuna niihin, jotka työskentelevät 8 tuntia tai vähemmän ($\beta = -0.07, p < .001$). Lisäksi mitä enemmän työntekijät olivat tehneet etätöitä ennen koronapandemiaa, sitä vähemmän uupuneeksi he kokivat itsensä ($\beta = -0.04, p < .05$).

Päätutkimusmuuttujista työn aikapaineet selittivät työuupumusta tilastollisesti merkitsevästi ($\beta = 0.38, p < .001$), eli mitä enemmän aikapaineita koettiin, sitä korkeammaksi työuupumuksen taso raportoitiin. Sosiaalinen tuki oli myös tilastollisesti merkitsevä työuupumuksen selittäjä ($\beta = -0.23, p < .001$), eli mitä enemmän työntekijät saivat kollegoiltaan ja esihenkilöltä sosiaalista tukea, sitä vähemmän koettiin työuupumusta. Hypoteesit 1a ja 1b saivat tukea, sillä aikapaineet ja sosiaalinen tuki selittivät tilastollisesti merkitsevästi työuupumusta.

Työstä palautuminen. Työstä palautumista koskevan mallin selityssasteet ja standardoidut regressiokertoimet on esitetty Taulukossa 3. Kokonaisuudessaan regressioanalyysin lopullinen malli selitti työstä palautumisen vaihtelusta 32 % ($p < .001$). Mitä vanhempi työntekijä oli, sitä paremmaksi työstä palautuminen raportoitiin ($\beta = 0.12, p < .001$). Koulutustausta selitti työstä palautumista kielteisesti ($\beta = -0.08, p < .001$), eli mitä korkeammin työntekijä oli kouluttautunut, sitä heikompi oli työstä palautuminen. Mitä enemmän työntekijät tekivät työtunteja, sitä heikommin työstä palaututtiin ($\beta = -0.09, p < .001$).

Työn aikapaineet selittivät työstä palautumista: mitä enemmän aikapaineita koettiin, sitä heikommin työstä palaututtiin ($\beta = -0.43, p < .001$). Myös sosiaalinen tuki oli yhteydessä työstä palautumiseen ($\beta = 0.19, p < .001$), eli toisin sanoen, mitä enemmän työntekijä sai sosiaalista tukea kollegoiltaan ja esihenkilöltä, sitä paremmaksi koettiin palautuminen työstä. Hypoteesit 2a ja 2b saivat tukea, sillä aikapaineet ja sosiaalinen tuki selittivät tilastollisesti merkitsevästi työstä palautumista.

TAULUKKO 3. Työuupumuksen ja työstä palautumisen selittyminen työn piirteillä.

<i>Muuttuja</i>	Työuupumus			Työstä palautuminen		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Kontrolloivat muuttujat		0.035***	0.035***		0.090***	0.090***
Ikä	-0.18***			0.12***		
Sukupuoli ^a	0.04*			-0.03		
Koulutustausta ^b	0.00			-0.08***		
Työtuntimäärä ^c	-0.07***			-0.09***		
Etätyökokemus	-0.04*			0.04		
Askel 2: Työn aikapaineet	0.38***	0.167***	0.202***	-0.43***	0.192***	0.281***
Askel 3: Sosiaalinen tuki	-0.23***	0.048***	0.250***	0.19***	0.031***	0.312***
Askel 4: Interaktiotermit		0.000	0.250***		0.003**	0.315***
Sosiaalinen tuki * Työn aikapaineet	-0.00			0.05*		

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

β = standardoitu regressiokerroin analyysin viimeisellä askeleella; R^2 = mallin selitysaste; ΔR^2 = selitysasteen muutos

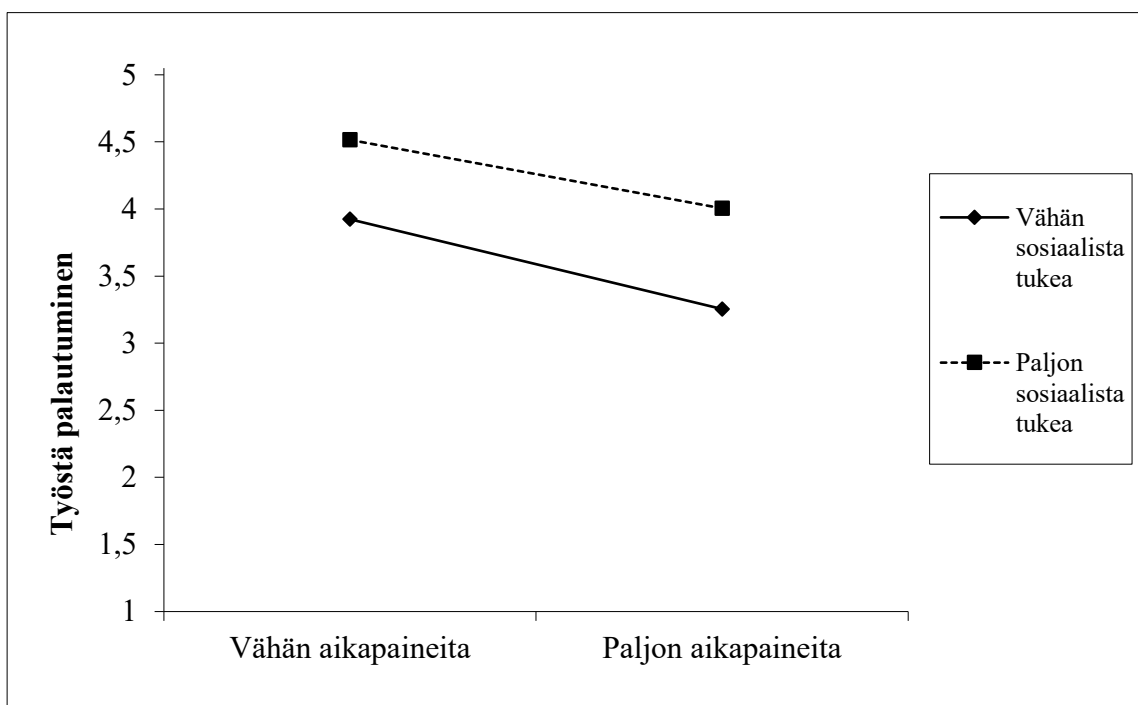
^aSukupuoli: 1 = mies, 2 = nainen

^bKoulutus: 1 = ylioppilas, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto 2 = tohtorin tai lisensiaatin tutkinto

^cKeskimääräinen työtuntimäärä etätyöpäivänä 1 = 8 tuntia tai vähemmän, 2 = 9 tuntia tai enemmän

Moderoivat yhteydet

Hierarkkisen regressioanalyysin avulla tutkittiin myös sosiaalisen tuen moderoivaa vaikutusta työn aikapaineiden ja tutkittujen seurausmuuttujien – työuupumuksen ja työstä palautumisen – välillä. Tulokset osoittivat, että sosiaalinen tuki ei moderoinut työn aikapaineiden yhteyttä työuupumukseen. Sen sijaan sosiaalisen tuen ja työn aikapaineiden välinen interaktiotermi oli tilastollisesti merkitsevä työstä palautumisen suhteen ($\beta = 0.05, p < .05$) (ks. Taulukko 3). Interaktiotermi on havainnollistettu Kuviossa 1, jossa esitetään regressiosuorat korkealle ja matalalle sosiaalisen tuen määrälle, kun aikapaineita koetaan vähän (- 1 keskihajonta) tai paljon (+ 1 keskihajonta). Kuvioista havaitaan, että tilanteessa, jossa koettiin paljon aikapaineita, paljon sosiaalista tukea saavat raportoivat parempaa työstä palautumista kuin tutkittavat, jotka kokivat saavansa vain vähän sosiaalista tukea. Toisin sanoen runsas sosiaalinen tuki auttoi työstä palautumisessa tilanteessa, jossa koettiin paljon aikapaineita. Tulokset osoittivat, että hypoteesi 3b sai tukea, mutta hypoteesi 3a ei, sillä moderoiva yhteys havaittiin vain työn aikapaineiden ja sosiaalisen tuen yhteydessä työstä palautumiseen.



KUVIO 1. Sosiaalinen tuki työn aikapaineiden ja työstä palautumisen yhteyttä muuntavana tekijänä.

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työn vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä työuupumukseen ja työstä palautumiseen etätyössä. Tarkasteltavana vaatimustekijänä olivat työn aikapaineet ja voimavaratekijänä sosiaalinen tuki työyhteisössä. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin myös, moderoiko eli muuntaako sosiaalinen tuki aikapaineiden yhteyksiä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittivat, että korkeat työn aikapaineet toimivat riskitekijänä työuupumukselle ja heikensivät palautumista etätyön aikana. Esihenkilöiltä ja kollegoilta saatu sosiaalinen tuki taas vähensi työuupumuksen kokemista ja edisti työstä palautumista. Sosiaalisen tuen havaittiin parantavan työstä palautumista jopa tilanteessa, jossa työntekijät kokivat paljon työn aikapaineita. Seuraavaksi näitä päätutkimustuloksia tarkastellaan aikaisemman tutkimuskirjallisuuden valossa yksityiskohtaisemmin.

Työuupumus ja työstä palautuminen etätyössä

Tässä tutkimuksessa oletettiin, että yliopistotyöntekijöillä työn aikapaineet ovat yhteydessä sekä lisääntyneeseen työuupumukseen että heikentyneeseen työstä palautumisen kokemukseen etätyössä. Molemmat oletukset (H1a ja H1b) saivat tukea tutkimuksen tuloksista. Nämä tulokset olivat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa, sillä työn epäsuotuisat piirteet, kuten suuri työmäärä ja aikapaineet, ovat yhdistetty työuupumukseen myös aiemmissa tutkimuksissa (Aларcon 2011; Aronsson 2017; Maslach, Schaufeli ja Leiter 2001; Mäkikangas ym. 2021; Seidler ym. 2014). Aikaisemmissa tutkimuksissa työn epäsuotuisten piirteiden vaikutus myös työstä palautumiseen on havaittu, sillä korkeat työn aikapaineet ovat olleet yhteydessä heikkoon palautumiseen, erityisesti heikkoon psykologiseen työstä irrottautumiseen (Bennet ym. 2016; Chawla ym. 2019; Sonnentag & Bayer 2005; Sonnentag & Fritz 2007). Tämän tutkimuksen tulokset olivat linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa, mutta on huomioitava, että edellä mainitut tutkimukset on tehty ennen koronpandemiaa eikä niissä ole tutkittu etätyötä.

Vaikka etätyö mielletään joustavaksi työmuodoksi esimerkiksi ajan ja paikan suhteen, yliopistotyöntekijät kuitenkin kokivat aikapaineita, ja kuten aiemmissakin tutkimuksissa myös tässä huomattiin niiden haitallinen yhteys työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Karasekin ja Theorellin (1990) JDCS-kuormitushypoteesin mukaan työhyvinvointi voi heiketä, jos työn vaa-

timukset ovat suuret ja työntekijän vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet vähäiset. Demerouti kollegoineen (2001) ovat korostaneet JD-R-mallissaan sitä, kuinka korkeat vaatimukset ja heikot voimavarat voivat ennakoita työntekijän uupumista. Työn aikapaineiden haitallinen vaikutus etätyössä on voinut johtua esimerkiksi siitä, ettei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä – esimerkiksi työtehtäviin. Työn aikapaineet ovat voineet esimerkiksi kasvaa koronapandemian aiheuttamien työn uudelleen järjestelyiden takia, esimerkiksi kun yliopistohenkilökunnan on pitänyt opetella uusia työskentelytapoja järjestääkseen laadukasta etäopetusta tai tehdessään yhteistyötä tutkimuksen parissa. Samoin työ on voinut tehostua, eli töitä on tehty aiempaa tehokkaammin ja voi olla, että tehokkaille työntekijöille on voitu lisätä työtehtävien määrää. Toisaalta etätyöskentely on vaatinut sopeutumisen lisäksi myös itsensä johtamisen kykyä ja itseohjautuvuutta (ks. Sjöblom, Juutinen & Mäkikangas 2022), joten yliopistotyöntekijöillä on voinut olla haasteita hallita sekä omaa työtään että palautumiselle tarpeellista vapaa-aikaa, vaikka siihen olisi annettukin mahdollisuuksia. Etätyössä työpäivät ovat voineet muuttua joustavammiksi laajentuneiden ajallisten liukumien myötä, mutta lisääntyneet aikapaineet ovat voineet aiheuttaa sen, että työntekijä on tehnyt pidempää työaikaa. Yliopistotyöntekijät työskentelivät keskimäärin kahdeksan tuntia etätyöpäivänä, mutta on otettava huomioon, että osa työntekijöistä työskenteli osa-aikaisesti. Moni kokoaikainen työntekijä työskenteli mahdollisesti keskimäärin enemmän kuin kahdeksan tuntia etätyöpäivänä. Jos on tehnyt jatkuvasti enemmän kuin kahdeksan tuntia töitä, niin se voi haitata työstä palautumista, kun vapaa-aikaa ei ole ollut tarpeeksi. Psykologinen työstä irrottautuminen on voinut olla etätyössä haasteellista, kun töitä on tehty pääosin kotona.

Tässä tutkimuksessa oletettiin myös, että esihenkilöiltä ja kollegoilta saatu vähäinen sosiaalinen tuki lisää työuupumusta ja runsas sosiaalinen tuki taas parantaa palautumisen kokemusta etätyössä. Molemmat oletukset H2a ja H2b saivat tukea tutkimuksen tuloksista. Aikaisemmissa tutkimuksissa vähäisen sosiaalisen tuen on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen ja runsaan sosiaalisen tuen jopa ehkäisevän työuupumusta (Aronsson ym. 2017; Maslach ym. 2001; Seidler ym. 2014). Sosiaalisen tuen vaikutusta palautumiseen on tutkittu esimerkiksi Pennosen (2011), Virtasen ja hänen kollegoidensa (2021) ja Scheelin ja hänen kollegoidensa (2017) tutkimuksissa, joissa sosiaalisen tuen havaittiin edistävän työstä palautumista. Tämän tutkimuksen tulokset ovat siis yhteneviä aikaisempien tutkimustulosten kanssa. JD-R-mallissa sosiaalisen tuen vähyys voidaan nähdä työn vaatimustekijänä (Demerouti ym. 2001).

Tutkijat ovat jaotelleet sosiaalista tukea eri muotoihin, kuten informatiiviseen, konkreettiseen ja emotionaaliseen tukeen (Clausen ym. 2019; Cobb 1976; Collins ym. 2016) ja lisäksi sosiaalista tukea voidaan jaotella sen mukaan, saako sitä omalta esihenkilöltä vai kollegoiltaan. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalista tukea yhtenä muuttujana ilman sen jaottelua, mutta on mahdollista, että etätyössä kaikki nämä tukimuodot ovat korostuneet kasvokkaiseen työskentelyyn verrattuna. Kuitenkin esimerkiksi Usmanin ja muiden (2021) mukaan koronaviruspandemian aikana kollegoilta saatu sosiaalinen tuki on ollut korostuneemmassa roolissa kuin esihenkilöltä saatu tuki. On mahdollista, että esimerkiksi informatiivinen tuki on edesauttanut työtävistä selviytymistä, konkreettinen tuki voinut helpottaa esimerkiksi teknologisten laitteiden ja sovellusten käytössä ja emotionaalinen tuki on mahdollistanut yhteisöllisyyden jatkuvuutta työyhteisössä myös kasvokkaisen työskentelyn ulkopuolelle. Mahdollisesti esimerkiksi esihenkilöltä saatu tuki on ollut luonteeltaan informatiivista, mikä on voinut vähentää epävarmuutta ja lisäksi voinut auttaa työn rajaamisessa, millä on ollut suotuisia vaikutuksia työstä palautumisen kokemukseen ja vähempiin työuupumusoireisiin. Sosiaalinen tuki edellyttää vuorovaikutusta työyhteisössä, joten on todennäköistä, että se on edesauttanut sen myötä esimerkiksi tiedonjakoa ja kokemusten jakoa. Hyvät sosiaaliset suhteet työyhteisössä parantavat myös etätyöstä suoriutumista, esimerkiksi kynnystä pyytää apua ja ohjeistusta työhön liittyvissä asioissa (ks. Clausen ym. 2019), ja tätä kautta sosiaalinen tuki edistää hyvinvointia. On mahdollista, että sosiaalisen tuen yhteys työstä palautumiseen vapaa-ajalla voi selittyä sillä, että sosiaaliset kohtaamiset myös teknologiavälitteisesti edistävät työntekijöiden palautumista jo työpäivän aikana ja samoin työhön liittyvät sosiaaliset voimavarat voivat vahvistua.

Tutkimuksessa oletettiin sosiaalisen tuen muuntavan aikapaineiden haitallista yhteyttä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Näistä tutkituista yhteyksistä vain toinen sai tukea, eli sosiaalinen tuki muunsi työn aikapaineiden yhteyttä työstä palautumiseen (H3b). Tältä osin tutkimustulos tuki Karasekin ja Theorellin (1990) JDCS-mallin puskurointihypoteesia. Sosiaalinen tuki muunsi työn aikapaineiden ja työstä palautumisen yhteyttä, mikä oli olennainen tulos siitä näkökulmasta, että kollegoiden ja esihenkilön etäaikainen yhteydenpito erilaisten alustojen välityksellä on ollut hyvinvointia edistävää palautumisen näkökulmasta. Mahdollisesti sosiaalisen tuen puskurointivaikutus työstä palautumiseen voi selittyä sillä, että työpäivän aikana on jo tapahtunut työstä palautumista (ks. Sianoja ym. 2016), esimerkiksi virtuaalisen kahvitaukojen tai kävelypalavereiden aikana. Toisaalta sosiaalinen tuki sisältää myös tiedonjakoa ja mahdollistaa vaikeistakin asioista keskustelua, eli toisin sanoen voidaan ajatella, että jos työasioita

käsitellään yhdessä toisten kanssa työpäivän aikana (ks. Scheel ym. 2017), on niistä helpompi irrottautua vapaa-ajalla, vaikka työ olisikin luonteeltaan vaativaa aikapaineiden osalta.

Kuitenkaan H3a hypoteesi ei saanut tukea, mikä voi selittyä sillä, että etätyöaikana sosiaalisen tuen muodot eivät välttämättä ole olleet niin vaikuttavia. Myös työn aikapaineet ovat voineet jäädä esihenkilöltä ja kollegoilta huomaamatta, kun töitä on tehty kotoa käsin eikä kasvokkaisia tapaamisia ole ollut. Bilotta ja kollegoiden mukaan koronapandemia on aiheuttanut työntekijöille myös muita kuin työhön liittyviä kognitiivisia haasteita, jotka liittyvät esimerkiksi työn ja muun elämän rajojen pitämiseen (Bilotta ym. 2021), mikä voi olla osasy sille, miksi työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki ei riitä puskuroimaan aikapaineiden yhteyttä työuupumukseen. Työuupumus on myös pitkään kehittyvä stressitila (Ahola ym. 2018; Tuunainen ym. 2011) ja sosiaalinen tuki ei välttämättä pysty kumoamaan aikapaineiden haitallista vaikutusta, jos työntekijä on kokenut pitkään uupumusoireita esimerkiksi työn estevaatimuksista johtuen. Vaikka tässä tutkimuksessa hypoteesi 3a ei saanut tukea, niin kuitenkin Van Zoonen kollegoineen (2021) on tutkinut, että koronapandemian aikana sosiaalinen tuki puskuroi työn korkeita vaatimuksia esimerkiksi vähentämällä psykologista kuormittuneisuutta. Myös Karasekin ja Theorellin (1990) muodostaman JDCS-puskurointihypoteesin mukaan sosiaalisen tuen vähäinen määrä on yksi työn vaatimuksista ja sen suuri määrä taas voi ehkäistä työn haitallista kuormitusta.

Myös taustatekijöillä havaittiin yhteys työuupumukseen ja työstä palautumisen kokemukseen. Työntekijän ikä vaikutti siten, että vanhemmat työntekijät kokivat vähemmän työuupumusta ja parempaa työstä palautumista kuin nuoremmat. Mahdollinen iän vaikutus työuupumukseen on todettu myös Maslachin, Schaufelin ja Leiterin (2001) tutkimuksessa ja myös Kaltiaisen ja Hakasen (2022) koronaviruspandemian aikana tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että nuori ikä oli yhteydessä työuupumukseen. On mahdollista, että vanhemmat työntekijät ovat olleet kauemmin omassa työtehtävässään kuin nuoremmat, mikä voi aiheuttaa tunnetta työn pysyvyydestä myös koronan aiheuttamassa poikkeustilanteessa. Vanhemmilla työntekijöillä voi olla myös paremmat työstä palautumisen mekanismit verrattuna nuorempiin työntekijöihin. Lisäksi esimerkiksi Mäkikankaan, Juutisen, Oksasen ja Melinin (2020) tutkimuksessa selvisi, että iältään vanhemmat korkeakoulutyöntekijät kuuluivat korkean työn imun (engl. *work engagement*) ryhmään koronaviruspandemian aikana. Lisäksi tämän tutkimuksen mukaan tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon käyneet kokivat palautuvansa heikommin kuin ylioppilas- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet, mikä voi mahdollisesti selittyä työn melko itsenäisellä luonteella, suurella

vastuulla ja työajan tyypillä. Työtuntimäärä oli myös yksi tarkasteltava selittäjä, ja 9 tuntia tai enemmän työskentelevät kokivat vähemmän työuupumusta verrattuna niihin, jotka työskentelevät 8 tuntia tai vähemmän. Tämä hieman ristiriitainen tulos voi selittyä yliopistotyön tyypillä, eli vähemmän työtunteja tekevät voivat olla esimerkiksi omasta tahdosta riippumatta osa-aikatyöntekijöitä tai toisaalta työn ja ansion epävarmuus voi olla varsinkin yhteiskunnallisena poikkeusaikana korostunutta, jos työtuntimäärä on matalampi. On mahdollista, että työuupumusoireita kokevat henkilöt työskentelevät pakollisen työtuntimäärän, kun taas työn imussa olevat tekivät jopa huomaamattaan enemmän työtunteja. Yliopistotyö voidaan mieltää osittain kutsuustyöksi (ks. Barcan 2018; Boyd & Horstmanshof 2013), jolloin korkea työtuntimäärä voi johtua siitä, että työntekijät tekivät itselleen mieluisaa merkityksellistä työtä. Kuitenkin suuremmat työtuntimäärät olivat yhteydessä heikompaan työstä palautumiseen, joten on yksilöllistä, mikä on työtuntimäärän vaikutus koettuun hyvinvointiin. Myös työstä palautumisen ongelmat, kuten riittämätön irrottautuminen, voivat johtaa työuupumukseen (Sianoja ym. 2018). Tässä tutkimuksessa havaittiin myös, että aiempi etätyökokemus vähensi työuupumuksen kokemista, mikä selittyy sillä, että on kehittynyt jo etätyössä tarvittavia taitoja ja toimintatapoja.

Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet

Ensinnäkin tämän tutkimuksen vahvuutena on se, että se tuotti uutta tutkimustietoa koronapandemian aikaisesta etätyöskentelystä. Tämä tutkimus antoi näyttöä Karasekin ja Theorellin (1990) JDCS- ja Demeroutin ja hänen kollegoidensa (2001) JD-R -mallien käyttökelpoisuudesta myös etätyöskentelyn tarkastelussa, sillä tässä tutkimuksessa mallien teoreettisia oletuksia selvitettiin etätyössä. Toiseksi vahvuutena voidaan pitää sitä, että tutkimusaineisto oli suuri ja edusti hyvin yliopistojen henkilökuntien työntekijöitä esimerkiksi iän, sukupuolen, koulutuksen ja työntekijäryhmien näkökulmista tarkasteltuna, joten tulokset ovat yleistettävissä yliopistotyöntekijöiden ammattiryhmään. Kolmanneksi käytetyt kyselymenetelmät ovat validoituja ja tutkimuskysymyksiin sopivia. Neljänneksi tutkimuksen kohteena olevat yliopistotyöntekijät vastasivat aineistoon itsearvioinneilla, joten tämän tutkimuksen kautta saadaan subjektiivista kokemusta tutkituista ilmiöistä. Subjektiiviset kokemukset antavat tärkeää tietoa etätyöajasta, sillä esimerkiksi koettua aikapainetta tai koettua sosiaalista tukea on mahdotonta arvioida toisen henkilön toimesta.

Tässä tutkimuksessa oli myös rajoitteita. Ensinnäkin rajoituksena voidaan todeta, että tilastollisissa analyyseissä käytettyihin regressiomalleihin olisi voinut lisätä työuupumusta ja työstä palautumista selittäviä muuttujia, joiden avulla olisi saatu selville lisää etätöön kuormitukseen liittyviä piirteitä, kuten esimerkiksi teknologiaan, työ-perhe-ristiriitaan tai työn epävarmuuteen liittyviä tekijöitä. Toiseksi tulosten yleistettävyyden näkökulmasta on huomioitava, että vaikka tulokset voivat olla samansuuntaisia muissakin ammattiryhmissä, esimerkiksi yleisesti katsottuna tietotyöntekijöiden keskuudessa, tuloksia ei voida suoraan yleistää yliopistotyöntekijöiden ammattiryhmän ulkopuolelle. Kolmanneksi tutkimus toteutettiin poikkileikkausaineiston avulla, mikä saattaa rajoittaa tulosten perusteella tehtäviä varmoja johtopäätöksiä esimerkiksi yhteyksien suunnasta. Esimerkiksi työn aikapaineet voivat johtaa heikompaan palautumiseen, mutta heikosti palautuva työntekijä voi arvioida työssä olevat aikapaineet korkeammiksi. Neljäntenä rajoitteena on se, että tiedonkeruun aikana tiedon luotettavuuteen on voinut vaikuttaa vastaajan vastaustaipumuksen, tunnetilan ja itsetuntemuksen (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff 2003) lisäksi koronapandemian tila ja koronarajoitukset yhteiskunnassa ja omalla työpaikalla sekä se, millaiset on vastaajan taipumukset ja tavat käsitellä pitkäkestoista poikkeustilaa.

Jatkotutkimuksissa olisi olennaista tutkia työn piirteiden ja työuupumuksen ja työstä palautumisen syy-seurausyhteyksiä pitkittäisasetelmalla. Lisäksi monipuolista tutkimusta tarvittaisiin lisää sosiaalisen tuen yhteyksistä työstä palautumiseen, sillä aikapaineiden ja sosiaalisen tuen merkitys on havaittu jo työuupumuksen tutkimuksessa aiemmin, mutta työssä palautumisen tutkimuksessa sosiaalinen tuki on jäänyt vähemmälle huomiolle. Sosiaalista tukea tulisi tutkia lisää palautumisen näkökulmasta, koska usein työstä palautumista tarkastellaan palautumismekanismien kautta, jotka keskittyvät erityisesti vapaa-ajan toimintoihin eivätkä työpäivän aikaiseen tekemiseen. Tässä tutkimuksessa työn piirteet selittivät 25–31 % työhyvinvoinnin vaihtelusta, eli jatkotutkimuksissa olisi hyvä ottaa tarkasteluun myös muita työn piirteitä. Etätööhön liittyvissä tutkimuksissa työn piirteitä voisi olla aiheellista laajentaa, esimerkiksi Day, Scott ja Kelloway (2010) ovat käsitelleet monipuolisesti teknologiaa ja sen avulla toteutuvaa vuorovaiikutusta työn piirteinä. Lisäksi olennaista olisi tutkia, olisivatko työn piirteiden ja työuupumuksen ja työstä palautumisen yhteydet samankaltaisia myös muissa ammattiryhmissä etäaikana. Yliopistotyöntekijöiden ammattiryhmässä voisi lisäksi tutkia eroja, vaikuttavatko etätöajan työsuhdetyyppi ja työsuhteen pituus sosiaaliseen tukeen ja aikapaineisiin, ja näiden kautta myös

työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Lisätutkimusta tarvitaan myös siitä, miten yliopisto-työtä voisi tuunata työntekijöiden hyvinvointia tukevaksi, jos työssä on paljon kuormittavia piirteitä, kuten esimerkiksi aikapaineita.

Johtopäätökset

Työn piirteiden tarkastelua ja niiden vaikutuksia työuupumukseen ja työstä palautumiseen on tutkittu työhyvinvoinnin tutkimuskentällä kohtalaisen paljon, mutta koronapandemian ja pitkittyneen etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin tiedetään toistaiseksi melko vähän. Tutkimus tarjosi uutta tietoa koronapandemian aikaisesta työskentelystä, sillä erityisesti sosiaalista tukea etätyössä on tutkittu vasta vähän. Tämän tutkimuksen tulokset tukivat teoreettisia oletuksia siitä, että työn aikapaineet olivat riskitekijä työuupumukselle ja heikolle työstä palautumiselle, kun taas sosiaalinen tuki ehkäisi haitallista kuormitusta etätyössä. Kattavan aineiston ja teoreettisesti perusteltujen tutkimuskysymysten ansiosta tämä tutkimus nosti esille yliopistotyöntekijöiden ja ylipäänsä tietotyöntekijöiden etätyöskentelyyn liittyviä piirteitä, joihin olisi syytä kiinnittää erityistä huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Yliopistotyö on luonteeltaan melko itsenäistä ja vastuullista (Pekkola 2010). Työtehtävät voivat koostua useista samanaikaisista projekteista ja yliopistossa moniin työtehtäviin kuuluu opetusta tai esihenkilövastuita, eli esimerkiksi tutkijan työhön voi kuulua tutkimusta, opetusta ja lisäksi tiimien johtamisvastuuta sekä hallinnollista työtä. Ura yliopistossa voi olla katkonaista työsuhteiden osalta sekä riippuvaista rahoituspäätöksistä ja työn yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta, mikä itsessään voi olla kuormittavaa. Kuitenkin jos työssä on tarvittavia hallintamahdollisuuksia, yliopistotyö voidaan ajatella Karasekin ja Theorellin (1990) JDCS-mallin mukaisesti aktiiviseksi työksi, jossa on edellytyksiä työssä kehittymiselle, työntekijän oppimisille ja motivaatiolle. Demerouti kollegoineen (2001) määrittelevät työvastuut, työmäärän ja aikapaineen haastevaatimukseksi, eli ne voivat myös motivoida työntekijää työssään, jos ne on organisoitu kestäväällä tavalla. Jos yliopisto-organisaatioissa huomioidaan ja ymmärretään työn aikapaineiden haitalliset seuraukset, kuten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin laajemminkin kuin vain tuottavuuden ja sairauspoissaolojen näkökulmasta, voi sekä organisaation sisäinen tyytyväisyys että houkuttelevuus työnantajana parantua. Lisäksi organisaation antama tuki esimerkiksi yh-

teisöllisyyden mahdollistamiseen ja tehokkaaseen tiedonjakoon etätyössä parantaa mahdollisuuksia myös sosiaalisen tuen kokemiseen. Käytännössä esihenkilöt ovat olennaisessa osassa välittämässä organisaation arvoja ja linjauksia etätyön käytäntöön.

Yliopistot ovat laajoja organisaatioita erillisyyksikköineen, mutta arjessa työntekijän näkökulmasta tärkeimpiä henkilöitä ovat lähiesihenkilöt ja oma lähityöyhteisö. Esihenkilön rooli on tärkeä johtamisessa, koska esihenkilöt konkretisoivat työntekijöille johtamisen käytäntöjä. Työyhteisössä esihenkilöllä on velvollisuus erityisesti etätyössä käsitellä työn käytäntöjä yhdessä työntekijöiden kanssa. Yhteisesti sovitut käytännöt, esimerkiksi videovälitteisten kokousten, rauhoitetun työajan ja työnjaon suhteen, voivat parantaa sosiaalisen tuen kokemista, mutta ennen kaikkea selkeyttää työntekoa etänä. Työn aikapaineet tulevat myös helpommin esille, jos on säännöllisiä tapaamisia myös etänä, missä työntekijät voivat kertoa, minkä työtehtävien parissa ovat työskennelleet, ja miltä työkuorma vaikuttaa. Työkuormituksen puheeksi otto esihenkilön tai kollegan taholta olisi erittäin tärkeää haittojen ehkäisyn näkökulmasta, joten tähän ei tulisi olla liiallista kynnystä. Käytännössä jatkuva aikapaine ei motivoi, mutta sosiaalinen tuki työyhteisössä voi auttaa siinä, etteivät työn aikapaineet pääse niin korkeiksi, että ne kuormittaisivat jatkuvasti, eli aikapaineet toimisivat enemmän haaste- kuin estevaatimuksina (Cavanaugh ym. 2001; Demerouti ym. 2001). Esihenkilön ja työntekijän tulisi huolehtia, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä osa työtehtävistä huolellisesti ja kiireettömästi.

Koronapandemian aikaisessa etätyöskentelyssä on korostunut erilaiset tavat suhtautua ja reagoida työn vaatimuksiin. Etätyöskentelyssä on korostunut organisaatiotason, esihenkilön ja työyhteisön lisäksi myös työntekijät omat keinot hallita työtään ja johtaa omaa hyvinvointiaan. Esimerkiksi työn tuunauksesta (*job crafting*), eli työn oma-aloitteisesta kehittämisestä voisi olla hyötyä intensiivisessä työssä (Bakker & de Vries 2020; Mäkikangas ym. 2020). Työlle asetetut rajat ovat olennainen osa irrottautumista työstä, mikä taas vaikuttaa palautumiseen (Kinnunen & Feldt 2013). Itseohjautuvuus on ollut korostunutta etänä työskennellessä ja se on tärkeä vaikutusmahdollisuustekijä, millä työ tuntuu hallittavammalta (Sjöblom ym. 2022). Aikapaineiden hallinnan lisäksi sosiaalinen tuki on tärkeä tekijä työssä jaksamisen ja viihtymisen kannalta, joten on olennaista, miten työntekijä suhtautuu myös sosiaaliseen tukeen, eli nähdäänkö teknologiavälitteiset tapaamiset tärkeinä vai ikään kuin ylimääräisinä töinä.

Jos työ on kiireistä, olennaista ei ole kiireen tuntu, vaan se, miten työtä voidaan hallita ja miten siihen suhtaudutaan. Lisäksi tärkeää on, miten työstä palaututaan sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla. Työn rajoilla ja työstä palautumisella on valtavasti vaikutusta myös työuupumusoireisiin (Sianoja ym. 2018; Sonnentag ym. 2017). Sosiaalisen tuen mahdollistaminen ja sen lisääminen voivat parantaa työstä palautumista ja jopa ehkäistä työuupumusta ja tämän tutkimuksen valossa voidaan todeta, että sosiaalinen tuki auttaa vähentämään aikapaineiden aiheuttamaa kuormitusta. Sosiaalinen tuki on osa työyhteisön sosiaalista pääomaa, mikä aineettomana resurssina rakentuu työilmapiiriin ja -tapojen myötä (Manka & Larjovuori 2013), ja tämän tutkimuksen perusteella voi todeta, että siihen panostaminen todellakin kannattaa myös monipaikkaisessa työssä. Koronapandemia on tehnyt ylipäänsä monipaikkaisesta työstä yhden tavanomaisen työskentelyn muodon (Keyriläinen 2021; Lyly-Yrjänäinen 2022) ja siinä työpäivät, työskentelyn tavat ja työhön liittyvät joustot (Shifrin & Michel 2022) rakentuvat eri tavoin kuin toimistolla työskennellessä. Organisaation tuki, johtaminen, työyhteisö ja työntekijä voivat vaikuttaa siihen, miten työ voi tukea ja edistää sekä omaa että muiden hyvinvointia myös monipaikkaisessa työssä.

LÄHTEET

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. (2018). *Työuupumus (burnout)*. Terveyskirjasto Duodecim. Saatavilla <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Alarcon, G. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.007
- Anttonen, M. (2020). Tutkimus: Yksinäinen puurtaminen etätöissä alkanut kaihertaa suomalaisia – kokoukset liian organisoituja ja spontaanisuus puuttuu. Yle uutiset 15.12.2020. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-11695874>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 264. doi: 10.1186/s12889-017-4153-7
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21, doi: 10.1080/10615806.2020.1797695
- Barcan, R. (2018). Paying dearly for privilege: conceptions, experiences and temporalities of vocation in academic life. *Pedagogy, Culture & Society*, 26(1), 105–121. doi: 10.1080/14681366.2017.1358207
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., Silenzi, A., Marotta, C. & Graffigna, G. (2021). Factors associated with emotional exhaustion in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: an application of the job demands-resources model. *Int Arch Occup Environ Health* 94, 1751–1761. doi: 10.1007/s00420-021-01669-z

- Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275. doi: 10.1002/job.2217
- Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J. & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1635–1654. doi: 10.1037/apl0000157
- Bilotta, I., Cheng, S., Davenport, M. K., & King, E. (2021). Using the job demands-resources model to understand and address employee well-being during the COVID-19 pandemic. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 267-273. doi:10.1017/iop.2021.43
- Boyd, W. & Horstmanshof, L. (2013). Response to Petersen on “staying or going?” : Australian early career researchers’ narratives. *The Australian Universities’ Review*, 55(1), 74–79.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65. doi: 10.1037/0021-9010.85.1.65
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19–39. doi: 10.1037/apl0000423
- Clausen, T., Madsen, I. E. H., Christensen, K. B., Bjorner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Borg, V., & Rugulies, R. (2019). The Danish psychosocial work environment questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(4), 356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. doi: 10.1097/00006842-197609000-00003
- Cohen S. & Syme SL. (1985). *Social support and health*. San Francisco: Academic Press.
- Collins, Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work, and Employment*, 31(2), 161–175. doi: 10.1111/ntwe.12065
- Day, A., Scott, N. & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: implications for job stress and employee well-being. Teoksessa *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress*. Toim. P. L. Perrewé & D. C. Ganster. 317 – 342. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19 First findings – April 2020. Saatavilla https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2017) Luku 2: Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa *Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Toim. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kaakinen, M. & Ellonen, N. (2021). Regressioanalyysi. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>>.

- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022). Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 4033-4033. doi:10.5271/sjweh.4033
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. doi: 10.2307/2392498
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Keyriläinen, M. (2021). *Työolobarometri 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Kelliher, Clare & Anderson, Deirdre (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations* 63 (1), 83–106.
- Kinnunen, U. (2017) Luku 5: Työstä palautuminen. Teoksessa *Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Toim. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Kinnunen, & 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. doi: 10.1002/smi.2483
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job Demands-Resources Model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805–832. doi: 10.1080/1359432X.2010.524411
- Lakey, B., & Orehek, E. (2011). Relational regulation theory: A new approach to explain the link between perceived social support and mental health. *Psychological Review* 118(3), 482–495. doi: 10.1037/a0023477

- 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.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. Saatavilla https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163948/TEM_2022_23.pdf
- Manka, M. L., & Larjovuori, R. L. (2013). Yhteisöllisyydellä menestykseen. Tampere: Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkimus ja koulutuskeskus Synergos–Kuntoutussäätiö.
- Maslach, & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mäentausta, R. (2021). Etätyön yksinäisyys nakertaa jaksamista ja haastaa johtamisen – "Ennen näki naamasta, jos jollain alkoi työ painaa", sanoo henkilöstöpäällikkö. Yle uutiset 24.5.2021. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-11925619>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720-731. doi: 10.1080/1359432X.2020.1790651
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55(6), 408-425.

- Pekkola, E. (2010). "Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle." *Työelämän tutkimus* 8(2).
- Pennonen, M. (2011). *Recovery from work stress: antecedents, processes and outcomes* (Väitöskirja, Tampereen yliopisto, Tampere). Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66816/978-951-44-8602-9.pdf>
- Podsakoff, N. P., MacKenzie, S., Lee, J. & 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), 1037-1051.
- Rauramo, P. (2017). *Etätyössä turvallisesti*. Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavilla https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti
- Rodriguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, A. & Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relationships Between Job Demands, Job Resources, and Recovery Opportunities. *Journal of Personnel Psychology* 11(2), 86–94. doi: 10.1027/1866-5888/a000049
- Schaufeli, W.B. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report. Saatavilla <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/BAT-Finnish.pdf>
- Scheel, T. E., Putz, D., & Kurzawa, C. (2017). Give me a break: Laughing with colleagues guards against ego depletion. *European Journal of Humour Research*, 5 (1), 36–51. doi: 10.7592/EJHR2017.5.1.scheel
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout

- and its core component emotional exhaustion—a systematic review. *Journal of Occupational Medicine & Toxicology*, 9(1), 10. doi: 10.1186/1745-6673-9-10
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 36(1), 60–85. doi: 10.1080/02678373.2021.1936287
- Sianoja, M., Kinnunen, U., Bloom, J. D., Korpela, K., & Geurts, S. A. E. (2016). Recovery during lunch breaks: Testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 7. doi: 10.16993/sjwop.13
- 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. doi: 10.1037/ocp0000083
- Sianoja, M., Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2020). Työstä palautuminen tauoilla ja vapaaajalla: palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. *Psykologia*, 55(02-03), 84-100.
- Sjöblom, K., Juutinen, S., & Mäkikangas, A. (2022). The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. *Challenges* 13(1), 14.
- Sonnentag, & 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(4), 393–414. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.393
- 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(3), 204–221 doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204

- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. Teoksessa. *Current perspectives on job-stress recovery*. Toim. Sonnentag, S., Perrewé, P. & Ganster, D. 1–36. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Sonnentag S., Venz L., Casper A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3):365-380. doi: 10.1037/ocp0000079.
- 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.
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Tuomivaara, S., Ropponen, A., & Kandolin, I. (2016). Jousto-opas: Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Saatavilla https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf
- Tuunainen, A., Akila, R., & Räisänen, K. (2011). Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 127(11), 1139–1146.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu 1.1.2003.
- Usman, M., Cheng, J., Ghani, U., Gul, H., & Shah, W. U. (2021). Social support and perceived uncertainties during COVID-19: Consequences for employees' wellbeing. *Current Psychology*, 1–12. doi: 10.1007/s12144-021-02293-3
- van Veldhoven, M. (2014). Quantitative job demands. Teoksessa *An introduction to contemporary work psychology*. Toim. M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T.W. Taris (toim.) Chichester: Wiley Blackwell, 117–143.

Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: the role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1038-1059. doi:10.1017/jmo.2021.50

Virtanen, A., Van Laethem, M., de Bloom, J., & Kinnunen, U. (2021). Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. *Stress and Health*, 37(4), 801–818. doi:10.1002/smi.3041

LUETTELO TAULUKOISTA JA KUVIOISTA

TAULUKKO 1. Tutkittavien muuttujien kuvailevat tiedot ($N = 2325\text{--}2611$).

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ($N = 2325\text{--}2611$)

TAULUKKO 3. Työuupumuksen ja työstä palautumisen selittyminen työn piirteillä.

KUVIO 1. Sosiaalinen tuki työn aikapaineiden ja työstä palautumisen yhteyttä muuntavana tekijänä.