

**TYÖN VAATIMUSTEN YHTEYS TYÖASIOIDEN  
VATVOMISEEN VAPAA-AJALLA: VOIMAVAROJEN  
SUOJAAVA MERKITYS**

**Siiri Zeiler  
Psykologian pro gradu -tutkielma  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Tampereen yliopisto  
Lokakuu 2016**

ZEILER, SIIRI: Työn vaatimusten yhteys työasioiden vatvomiseen vapaa-ajalla: voimavarojen suojaava merkitys

Pro gradu -tutkielma, 41 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Lokakuu 2016

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko työn kognitiiviset vaatimukset, emotionaaliset vaatimukset ja aikapaineet eri tavoin yhteydessä työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen. Lisäksi tutkittiin kahden voimavaratekijän, ammatillisen itsetunnon ja sosiaalisen tuen, yhteyttä kumpaankin vatvomisen muotoon sekä niiden mahdollisuutta toimia vatvomiselta suojaavina tekijöinä silloin, kun työn vaatimuksia esiintyy paljon. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustui ponnistelujen ja palautumisen malliin, voimavarojen säilyttämisen teoriaan sekä työn vaatimusten ja voimavarojen malliin. Tutkimus on ensimmäinen laatuaan, sillä työasioiden vatvomisen eri muodoille altistavia ja niiltä suojaavia työn ja yksilön piirteitä ei ole aikaisemmin vertailtu. Aihe on tärkeä, koska erityisesti työasioiden affektiivisen muodon on havaittu olevan yhteydessä heikompaan hyvinvointiin.

Tutkimus toteutettiin osana ”Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologien näkökulmien yhdistäminen” -tutkimushanketta. Aineisto on peräisin kyselystä, joka toteutettiin keväällä 2013. Tutkimuksen vastausprosentti oli 37 %, ja kyselyyn vastasi yhteensä 1176 henkilöä. Vastajien keski-ikä oli 46,9 vuotta, ja 60 % heistä oli naisia. Tutkittavista 41 % oli ammattiasemaltaan työntekijöitä tai alempia toimihenkilöitä ja 59 % ylempiä toimihenkilöitä tai korkeaa johtotasoa.

Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Tulosten mukaan kaikki kolme työn vaatimusta olivat positiivisesti yhteydessä työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen ja aikapaineet sekä emotionaaliset vaatimukset työasioiden affektiiviseen vatvomiseen. Hyvä ammatillinen itsetunto ja työssä koettu sosiaalinen tuki olivat negatiivisessa yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen, mutta eivät kognitiiviseen vatvomiseen. Työn vaatimusten ja vatvomisen eri muotojen välisiä yhteyksiä muuntavia vaikutuksia löytyi yksi: työn kognitiivisten vaatimusten ja affektiivisen vatvomisen välillä oli positiivinen yhteys ainoastaan niillä työntekijöillä, joiden ammatillinen itsetunto oli heikko.

Tulokset tukevat aiempaan tutkimukseen perustuvaa käsitystä siitä, että kognitiivinen ja affektiivinen vatvominen ovat toisistaan erillisiä käsitteitä, sillä työhön liittyvät vaatimus- ja voimavaratekijät näyttivät olevan eri tavoin yhteydessä vatvomisen eri muotoihin. Vaikuttaa myös siltä, että korkeiksi kasvaneet työn vaatimukset altistavat vatvomiselle, eli vaikeuttavat psyykkistä työstä irrottautumista, ja voivat tätä kautta heikentää työn kuormituksesta palautumista. Lisäksi löytyi alustavaa tukea sille, että korkea ammatillinen itsetunto voi suojata työntekijää työasioiden affektiiviselta eli tunnepitoiselta vatvomiselta kognitiivisesti vaativassa työssä. Pitkittäistutkimukset ovat kuitenkin tarpeen, jotta voidaan tehdä johtopäätöksiä vaatimusten, voimavarojen ja vatvomisen välisistä syy-seuraussuhteista.

Avainsanat: kognitiivinen vatvominen, affektiivinen vatvominen, kognitiiviset vaatimukset, emotionaaliset vaatimukset, aikapaineet, sosiaalinen tuki, ammatillinen itsetunto

# Sisällysluettelo

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Työasioiden vatvominen vapaa-ajalla.....	2
1.2.1. Palautuminen työn kuormituksesta .....	2
1.2.2. Psykkinen työstä irrottautuminen ja työasioiden vatvominen sen esteenä .....	3
1.3. Työn vaatimukset työasioiden vatvomisen taustalla.....	6
1.3.1. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli.....	6
1.3.2. Työn vaatimusten yhteys kognitiiviseen vatvomiseen ja affektiiviseen vatvomiseen...7	
1.3.3. Voimavarat ja niiden vatvomiselta suojaava potentiaali.....	9
1.4. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit.....	11
<b>2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>14</b>
2.1. Aineiston keruu ja tutkittavat .....	14
2.2. Menetelmät ja muuttujat .....	14
2.3. Aineiston analysointi.....	16
<b>3. TULOKSET</b> .....	<b>18</b>
3.1. Kuvailevat tulokset ja korrelaatiot .....	18
3.2. Työn vaatimusten suorat yhteydet kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen sekä voimavarojen muuntavat vaikutukset .....	19
<b>4. POHDINTA</b> .....	<b>25</b>
4.1. Tutkimuksen päätulokset .....	25
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset .....	30
4.3. Käytännön anti ja jatkotutkimuskohteet .....	31
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>35</b>

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Nykypäivän työelämä sisältää työntekijän kannalta lukuisia vaatimuksia, jotka voivat asettaa jaksamisen ja pärjäämisen koetukselle. Työn vaatimukset liittyvät esimerkiksi fyysiseen tai sosiaaliseen työympäristöön, työn kognitiivisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin, aikapaineisiin tai työn määrään. Vaatimukset vaativat työntekijältä aktiivista ponnistelua, ja ne kuluttavat energiaa. Vaatimusten lisäksi työhön liittyy yleensä myös voimavaratekijöitä, jotka auttavat työtavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimuksia ja niiden aiheuttamaa taakkaa tai edistävät työntekijän henkilökohtaista kehitystä. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) kuvaa näiden tekijöiden tasapainon tärkeyttä työhyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpitäjänä.

Työn voimavaratekijät eivät kuitenkaan yksinään ole riittävä mekanismi estämään stressin kumuloitumista ja työuupumusta. Työelämän vaatimusten ja paineiden keskellä on aika-ajoin tärkeää myös jättää työtehtävät mielestä ja suuntautua itselle mieluisiin harrastuksiin ja vapaa-ajan aktiviteetteihin rentoutumista unohtamatta. Nämä aktiviteetit vapaa-ajalla ja tauoilla ovat tärkeitä sen vuoksi, että ne edistävät työn kuormituksesta palautumista ja katkaisevat niin sanotun energian ehtymisen polun (Meijman & Mulder, 1998; Schaufeli & Bakker, 2004). Työstä palautumisen onkin osoitettu olevan erittäin keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämässä (Brosschot, Gerin, & Thayer, 2006; Geurts, Beckers, & Tucker, 2014). Palautuminen ei kuitenkaan aina onnistu toivotulla tavalla, vaan se voi olla haastavaa monien eri tekijöiden vuoksi. Puutteellisen työstä irrottautumisen ja työasioiden vatvomisen vapaa-ajalla on havaittu heikentävän palautumista (ks. Sonnentag & Fritz, 2015).

Viime vuosina vatvomista, ja erityisesti sen kognitiivista ja affektiivista muotoa, on ryhdytty tutkimaan tarkemmin, jotta voitaisiin luoda entistä monipuolisempi kuva työasioiden vatvomisen merkityksestä työhyvinvoinnille. Onkin saatu näyttöä siitä, että kognitiivinen ja affektiivinen vatvominen saattavat olla keskenään melko erilaisia ilmiöitä, joilla on myös toisistaan poikkeavia hyvinvointiseurauksia (Querstret & Croleby, 2012). Vähemmän on kuitenkin tutkittu sitä, minkälaiset tekijät työelämässä altistavat työasioiden kognitiiviselle ja affektiiviselle vatvomiselle vapaa-ajalla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millä tavoin työn vaatimus- ja voimavaratekijät ovat yhteydessä työasioiden vatvomisen kognitiiviseen ja affektiiviseen muotoon

ja etsiä näitä yhteyksiä muuntavia tekijöitä. Tämä on tärkeää, sillä etenkin affektiivista vatvomista olisi syytä pyrkiä välttämään sen negatiivisten seurausten vuoksi.

## **1.2. Työasioiden vatvominen vapaa-ajalla**

### **1.2.1. Palautuminen työn kuormituksesta**

Työn kuormituksesta palautuminen on perustavanlaatuisella tavalla välttämätöntä, jotta työntekijän työkyky ja hyvinvointi säilyisivät tarpeeksi hyvinä. Eräs keskeinen työn kuormituksesta palautumista kuvaava teoreettinen malli on Meijmanin ja Mulderin (1998) kehittämä ponnistelujen ja palautumisen malli. Sen mukaan työn vaatimuksista selviytyminen vaatii työntekijältä ponnistelua ja energian investoimista. Tämän ajatellaan kuluttavan voimavaroja ja energiaa, mikä vaatii niiden palauttamista sellaiselle tasolle, jolla ne ovat silloin, kun työntekijään ei kohdistu vaatimuksia tai kuormitusta. Ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan työn vaatimuksista palautumista voi tapahtua ainoastaan, kun ponnistelu ja energian kuluminen vaatimusten täyttämiseksi lakkaavat. Tämän vuoksi työstä on pidettävä taukoa, eli työn vaatimuksista on irrottauduttava niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Vaatimukset eivät itsessään välttämättä ole negatiivisia tai aiheuta stressiä, mutta mikäli ponnisteluista palautuminen on puutteellista, voivat vaatimukset muuttua stressitekijöiksi.

Ponnistelujen ja palautumisen mallia on hedelmällistä yhdistää McEwenin (1998) allostaattisen kuorman teoriaan (Geurts ym., 2014). Sen mukaan epäonnistunut palautuminen pitkittää akuutille stressille tyypillistä hermostollista ja hormonaalista aktivaatiota haitallisella tavalla eli kasvattaa allostaattista kuormaa. Tämän hormonaalis-hermostollisen virittyneisyyden taustalla vaikuttaa kaksi järjestelmää. Kehon endokriinisen stressinsäätelyjärjestelmän hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaiskuori-akseli (ns. HPA-akseli) säätelee kehon hormonaalisia reaktioita, erityisesti kortisolin eritystä, kuormittavissa olosuhteissa. Niin sanottu SAM-järjestelmä puolestaan yhdistää sympaattisen hermoston lisämunuaisyttimeen ja aiheuttaa uhkaavassa tilanteessa nopean "taistele tai pakene" -reaktion. Akuuttiin stressoriin onkin tarkoituksenmukaista reagoida suoritusta parantavilla fysiologisilla stressivasteilla, mutta terveyden kannalta on tärkeää, että fysiologiset prosessit palautuvat lähtötasolle, kun akuutti stressori ei enää ole läsnä (Lundberg, 2005). Epäonnistunut palautuminen ja pitkittynyt stressi ylläpitävät näitä hormonaalis-

hermostollisia aktivaatiotiloja eli kasvattavat allostaattista kuormaa ja altistavat useille haitallisille terveysvaikutuksille (Geurts & Sonnentag, 2006; Kivimäki ym., 2006).

Palautumista voidaan kuvailla myös voimavarojen säilyttämisen teorian näkökulmasta (Hobfoll, 1989, 2001, 2002). Voimavarat ovat teorian mukaan konkreettisia tai abstrakteja asioita, joita yksilö arvostaa tai jotka toimivat instrumentaalisina välineinä toisten voimavarojen saavuttamiselle. Esimerkkejä voimavaroista voivat olla niinkin moninaiset asiat kuin raha, terveys, riittävä lepo, hallinnan tunne, fyysinen kunto, itsetunto tai sosiaaliset suhteet. Voimavarojen säilyttämisen teorian mukaan ihmiset pyrkivät saavuttamaan, säilyttämään ja suojelemaan fyysisiä ja psyykkisiä voimavarojaan, ja stressiä syntyy, kun voimavarat ovat vähissä tai uhattuina. Tiivistetysti voidaan siis sanoa, että työn kuormituksesta ja stressistä palautuminen vaatii sekä voimavaratekijöiden hankkimista tai palauttamista että työn vaatimuksista irrottautumista niin fyysisesti kuin psyykkisesti (Sonnentag & Fritz, 2007; Querstret & Copley, 2012).

### **1.2.2. Psyykkinen työstä irrottautuminen ja työasioiden vatvominen sen esteenä**

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet, että vapaa-ajalla voidaan palautua erilaisten aktiviteettien ja niihin liittyvien palautumiskokemusten avulla. Palautumista edistävinä kokemuksina he mainitsevat seuraavat neljä: irrottautuminen, rentoutuminen, kontrolli ja taidonhallinta. Fyysinen ja psyykkinen irrottautuminen työstä on siis yksi neljästä tärkeästä tekijästä onnistuneen palautumisen taustalla. Psyykkisen irrottautumisen käsitteeseen sisältyy ajatus siitä, että pelkkä poissaolo työstä ei riitä, vaan palautuminen vaatii sitä, että työntekijä ei myöskään ajattele työasioita vapaa-ajalla (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Psyykkisen työstä irrottautumisen on todettu olevan yhteydessä parempaan mielialaan ja vähäisempään väsymykseen vapaa-ajalla (Sonnentag & Bayer, 2005), ja eräiden tutkimusten mukaan se saattaa olla kenties tärkein palautumista edistävä tekijä (ks. katsaus Sonnentag & Fritz, 2015).

Psyykkinen työstä irrottautuminen voi joskus olla haastavaa. Copley ja Zijlstra (2011) liittävät irrottautumisen käsitteen tiiviisti työasioiden vatvomisen konseptiin. He näkevät työstä irrottautumisen itseasiassa käännteisenä ilmiönä työasioiden vatvomiselle. Vatvominen on määritelty tietyn teeman ympärillä pyöriviksi toistuviksi ajatuksiksi, joita esiintyy siitä huolimatta, ettei ympäristössä kyseisellä hetkellä ole tähän teemaan liittyviä vaatimuksia (Martin & Tesser, 1996). Jos irrottautumisella tarkoitetaan työasioiden väliaikaista unohtamista vapaa-ajalla, tarkoittaa vatvominen niiden toistuvaa ajattelemista vapaa-ajalla.

Myös ponnistelujen ja palautumisen mallin (Meijman & Mulder, 1998) näkökulmasta työasioiden vatvomisen voidaan ajatella vaikeuttavan palautumista, sillä jo määritelmänsä mukaan vapaa-ajalla tapahtuva vatvominen kuvastaa puutteellista työn vaatimuksista irrottautumista. Mallin mukaan vaatimusten poistuminen on oleellista, jotta energian kulumisen sekä fysiologiset stressireaktiot pysähtyvät ja palautuminen voi käynnistyä. Onnistuneen palautumisen seurauksena työntekijä ei koe kuormittuneisuutta aiemmin kokemiensa vaatimusten vuoksi ja on valmis kohtaamaan uusia vaatimuksia ja haasteita. Työasioiden vatvominen on mekanismi, jonka välityksellä työn vaatimusten aiheuttamat fysiologiset stressireaktiot jatkuvat vapaa-ajalla eli silloin, kun työntekijä ei ole töissä tai aktiivisesti kohtaa työhönsä liittyviä vaatimuksia (Brosschot ym., 2006). Toisin sanoen työntekijä ponnistelee ja kokee akuuttia stressiä kohdatessaan vaatimuksia työssään, mutta lisäksi vatvoo työn vaatimuksia vapaa-ajalla, jolloin stressin taso pysyy korkealla silloinkin, kun työntekijän olisi aika palautua kuormituksesta.

Vatvomista on tutkittu jo pitkään useiden lähikäsitteiden avulla. Tällaisia lähikäsitteitä ovat esimerkiksi huolestuneisuus (engl. *worry*), perseveratiivinen kognitio, ennakoiva stressi ja toistuvat ajatukset (Borkovec, Ray, & Stöber, 1998; Borkovec, Robinson, Pruzinsky, & DePree, 1983; Brosschot ym., 2006; Segerstrom, Stanton, Alden, & Shortridge, 2003). Watkinsin (2008) katsausartikkelissa esitetään synteesi näistä käsitteistä, mutta siitä käy myös ilmi, että vaikka käsitteet ovat samankaltaisia, ne on luotu eri sovellusaloilla eri tarkoituksiin. Työpsykologiassa on viime aikoina käytetty juuri vatvomisen (engl. *ruminatio*) käsitettä kuvaamaan työasioiden toistuvaa ajattelua vapaa-ajalla. Koska vatvomisen käsite on läheisesti yhdistetty työstä irrottautumiseen ja sitä kautta palautumiseen (Cropley & Zijlstra, 2011), on sitä hedelmällistä käyttää työpsykologisen tutkimuksen yhteydessä. Lähikäsitteitä koskevia tutkimustuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää vatvomistutkimuksen yhteydessä, sillä ilmiöillä on paljon yhteisiä piirteitä.

Liiallinen vatvominen on jo pitkään yhdistetty haitallisiin psykologisiin seurauksiin, minkä vuoksi vatvomiselle altistavien tekijöiden tutkiminen on tärkeää. Negatiivisten asioiden vatvominen pitää yllä masentunutta mielialaa, kun taas ajatusten kääntäminen muualle aktiivisen tekemisen avulla vähentää sitä (Lyubomirsky, Caldwell, & Nolen-Hoeksema, 1998; Morrow & Nolen-Hoeksema, 1990). Vatvomistaipumus yksilön piirteenä lisää stressihormoni kortisolin eritystä kuormittavissa olosuhteissa ja voimistaa masentuneen mielialan negatiivisia hyvinvointivaikutuksia (Roger & Najarian, 1998; Slavish & Graham-Engeland, 2015). Tutkimustulokset ovatkin sopusoinnussa sen kanssa, että psyykkisen työstä irrottautumisen tiedetään edistävän hyvinvointia (Sonnentag & Fritz, 2015).

Useissa vatvomista ja sen kaltaisia ilmiöitä, kuten huolestuneisuutta ja toistuvia ajatuksia, tarkastelevissa tutkimuksissa on kuitenkin saatu viitteitä siitä, että vatvomista ei ole syytä käsittää

yksiselitteisesti negatiivisena ilmiönä. On esitetty, että toistuvien ajatusten ja vatvomisen seuraukset riippuvat muun muassa ajatusten sisällöstä ja tarkoituksesta (Segerstrom ym., 2003). Esimerkiksi ongelman ratkaisuun tähtäävä vatvominen, saattaa olla adaptiivinen hallintakeino tietyissä tilanteissa. Watkinsin (2008) mukaan toistuvien ajatusten, kuten huolestuneisuuden ja vatvomisen, adaptiivisuus riippuu vahvasti kontekstista, jossa vatvominen tapahtuu. Toistuvien ajatusten vaikutukset esimerkiksi mielialaan riippuvat vahvasti niiden sisällöstä ja valenssista; myös positiivisia asioita, kuten tulevaisuutta koskevia miellyttäviä suunnitelmia, on mahdollista vatvoa.

Myös negatiivisia teemoja, kuten ratkaisua vaativaa ongelmaa, ajateltaessa seuraukset voivat kontekstitekijöistä riippuen olla joko positiivisia tai negatiivisia. On esimerkiksi havaittu, että omaa suoritusta koskevat odotukset vaikuttavat objektiiviseen suoriutumiseen ongelmanratkaisutehtävissä: negatiivinen ongelmanratkaisuorientaatio näyttää heikentävän suoriutumista (Shewchuk, Johnson, & Elliott, 2000). Positiivinen ongelmanratkaisuorientaatio puolestaan on pitkällä aikavälillä yhteydessä korkeampaan mielialaan sekä positiivisiin affekteihin ja negatiivisessa yhteydessä negatiivisiin affekteihin (Elliott, Sherwin, Harkins, & Marmarosh, 1995). Ongelmanratkaisuorientaation lisäksi yksilön objektiiviset kyvyt ja taidot vaikuttavat huolestuneisuuden seurauksiin. On esimerkiksi havaittu, että kognitiivisesti kyvykkäiden johtajien piirretyyppinen työtä koskeva huolestuneisuus on yhteydessä parempaan työssä menestymiseen, mutta kognitiivisesti vähemmän kyvykkäiden johtajien kohdalla yhteyttä ei ollut (Perkins & Corr, 2005). Myös yksilön ahdistuneisuuden ja masentuneisuuden lähtötaso vaikuttaa vatvomisen seurauksiin. Vatvomisen on havaittu lisäävän masennusoireita ja negatiivisia affekteja lähinnä niillä henkilöillä, joilla jo lähtökohtaisesti esiintyy masennus- ja ahdistusoireita sekä negatiivisia kognitioita kuten huono itsetunto (Ciesla & Roberts, 2007; Kashdan & Roberts, 2007). Ciesla ja Roberts (2007) esittävätkin, että vatvominen saattaa olla mekanismi, joka vahvistaa vallitsevien kognitioiden hyvinvointivaikutuksia joko positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan riippuen yksilöstä.

Etenkin tällä vuosituhanella on esitetty, että vatvomisen käsitettä olisi syytä jakaa erilaisiin muotoihin. Copley ja Zijlstra (2011) jakavat sen affektiiviseen vatvomiseen ja ongelman ratkaisuun tähtäävään pohdiskeluun, jota voisi kuvata myös kognitiiviseksi vatvomiseksi. Tutkijoiden mukaan keskeinen ero käsitteiden välillä liittyy emotionaaliseen virittäytymiseen, joka voimakkaasti leimaa affektiivista vatvomista, muttei kognitiivista vatvomista. He myös esittävät, että työasioiden ajatteluun liittyvät negatiiviset tunteet aiheuttavat allostaattisen kuorman teoriassa esitetyn fysiologisen virittyneisyystilan pitkittymistä, jonka puolestaan tiedetään liittyvän negatiivisiin terveysvaikutuksiin. Kognitiivinen vatvominen, eli työasioiden pohdiskelu ilman affektiivista vastetta, sen sijaan saattaa olla esimerkiksi älyllisen kiinnostuksen motivoimaa eikä vaikutuksiltaan välttämättä yhtä haitallista.



Myöhemmin on saatu myös empiiristä näyttöä kognitiivisen ja affektiivisen vatvomiseroista: kognitiivisella vatvomisella ei välttämättä ole affektiivisen vatvomisensa tapaan negatiivisia vaikutuksia palautumiseen ja hyvinvointiin. Querstret ja Cropley (2012) havaitsivat laajassa työntekijöitä koskevassa kyselytutkimuksessaan, että affektiivinen vatvominen oli voimakkaasti yhteydessä sekä akuuttiin että krooniseen uupumukseen. Kognitiivinen vatvominen sen sijaan oli yhteydessä vähäisempään uupumukseen. Myös Hamesch, Cropley ja Lang (2014) ovat saaneet vastaavia tuloksia tutkimuksissaan: affektiivinen vatvominen oli yhteydessä masennusoireisiin kuuden kuukauden päästä, mutta kognitiivinen vatvominen ei. Vatvomisensa eri muotojen laadulliset erot saattavat selittää sitä, miksi vatvomisensa on havaittu vaikuttavan eri tavoin eri tilanteissa.

### **1.3. Työn vaatimukset työasioiden vatvomisensa taustalla**

#### **1.3.1. Työn vaatimustensa ja voimavarojen malli**

Työn koettu kuormittavuus ja palautumisen tarve syntyvät pitkälti työn vaatimuksista, joita nykyaikainen työelämä sisältää usein runsaasti (Meijman & Mulder, 1998). Työn vaatimustensa ja voimavarojen malli (engl. *Job Demands-Resources Model*) kuvaa vaatimustensa ja toisaalta niiden vastapainoina toimivien voimavarojen tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Työn vaatimukset voivat liittyä esimerkiksi fyysiseen tai sosiaaliseen työympäristöön, työn kognitiivisiin tai emotionaalisiin vaatimuksiin, aikapaineisiin tai työn määrään. Vaatimukset vaativat työntekijältä aktiivista ponnistelua, huomiota sekä toimintaa, ja ne kuluttavat energiaa. Lyhytaikainen työn vaatimustensa aiheuttama stressi, josta kuitenkin pian palaudutaan, voi sekä parantaa stressin aikaista suoriutumista että kasvattaa yksilön stressinsietokykyä (Winwood, Bakker, & Winefield, 2007). Pidempiaikainen ylimääräinen ponnistelu kuitenkin altistaa työuupumukselle niin sanotun *energian ehtymisen polun* kautta (Schaufeli & Bakker, 2004). Työn korkeiden psykologistensa vaatimustensa, kuten emotionaalisen taakan ja aikapaineiden, on myös empiirisissä tutkimuksissa havaittu olevan voimakkaasti yhteydessä esimerkiksi työn koettuun kuormittavuuteen ja uupumukseen (Houkes, Janssen, de Jonge, & Nijhuis, 2001; van Veldhoven ym., 2002).

Työn vaatimustensa vastapainona toimivat voimavarat määritellään JD-R-mallin mukaan tekijöiksi, jotka auttavat työtavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimuksia ja niiden

aiheuttamaa taakkaa tai edistävät työntekijän henkilökohtaista kehitystä (Bakker & Demerouti, 2007). Kun työn vaatimukset voivat energian ehtymisen polun kautta johtaa uupumukseen ja terveysongelmiin, voivat työn voimavarat johtaa *motivaatiopolun* kautta lisääntyneeseen motivaatioon, työn imuun ja parempaan suoriutumiseen (Schaufeli & Bakker, 2004). Paljon tutkittuja työn voimavaroja ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki, autonomia ja työstä saatu palaute. JD-R-mallin perusajatus on se, että niin työn vaatimukset kuin voimavarat ovat ammattikohtaisia ja työn kontekstitekijät otetaankin etenkin voimavarojen osalta entistä paremmin huomioon (Van den Broeck, Van Ruyseveldt, Vanbelle, & De Witte, 2013). Työhyvinvointiin, kuten työn imun kokemukseen ja työuupumukseen, voivat työn voimavarojen ohella vaikuttaa myös yksilön voimavarat, kuten esimerkiksi pystyvyysusko, optimismi tai ammatillinen itsetunto (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Yksilön voimavarojen on samassa tutkimuksessa havaittu myös välittävän työn voimavarojen ja työn imun välistä yhteyttä sekä työn voimavarojen ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Työn ja yksilön voimavarat ovat siis kiinteässä vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat yhdessä työntekijän hyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita niistä vaatimus- ja voimavaratekijöistä, jotka voivat altistaa työntekijän puutteelliselle psyykkiselle irrottautumiselle, eli työasioiden vatvomiselle vapaa-ajalla, tai toisaalta suojata siltä. JD-R-malli tarjoaa tähän sopivan viitekehyksen, sillä se ottaa samanaikaisesti huomioon useiden työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksen työntekijöiden hyvinvointiin sekä niiden välisen vuorovaikutuksen. Malli sallii joustavan ja eri konteksteihin sopivan vaatimus- ja voimavaratekijöiden valinnan, jolloin on mahdollista valita juuri ne tekijät, joiden ajatellaan olevan tutkittavan ilmiön kannalta kaikkein olennaisimpia. JD-R-malliin perustuvan aikaisemman tutkimustiedon avulla myös tähän tutkimusasetelmaan voitiin valita sellaiset vaatimus- ja voimavaratekijät, joilla uskottiin olevan vaikutusta työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla.

### **1.3.2. Työn vaatimusten yhteys kognitiiviseen vatvomiseen ja affektiiviseen vatvomiseen**

Työn stressitekijöiden, eli liian suuriksi kasvaneiden vaatimusten, on havaittu altistavan työasioiden vatvomiselle vapaa-ajalla, ja vatvominen onkin mekanismi, jonka välityksellä työn vaatimukset voivat aiheuttaa stressireaktioiden pitkittymistä ja sen negatiivisia seurannaisvaikutuksia (Berset, Elfering, Lüthy, Lüthi, & Semmer, 2011; Brosschot ym., 2006). Kuten aikaisemmin jo todettiin, ei työasioiden vatvominen ole yksiselitteinen ilmiö, vaan kognitiivinen ja affektiivinen vatvominen on

alettu nähdä erillisinä käsitteinä. Olennainen kysymys onkin, lisäävätkö kaikki työn vaatimustekijät vatvomisen määrää tasavertaisesti, vai altistavatko eri stressorit vatvomisen eri muodoille. Tähän kysymykseen pyrittiin tässä tutkimuksessa samaan vastaus.

Myös työn vaatimuksia voidaan jaotella erilaisiin tyyppeihin. Yleisellä tasolla työn vaatimukset usein jaetaan määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin (van Veldhoven, 2014). Työn määrällisiä vaatimuksia kuvataan usein työn aikapaineina, joilla tarkoitetaan sitä, että työ sisältää kiirettä ja liikaa tehtäviä, joita on vaikea suorittaa työajan puitteissa. Työn laadulliset vaatimukset puolestaan liittyvät työn sisältöön (Zapf, Semmer, & Johnson, 2014), ja niitä edustavat tässä tutkimuksessa työn kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset.

Työn kognitiiviset vaatimukset vaativat työntekijältä nimensä mukaisesti kognitiivisten toimintojen, kuten työmuistin, tarkkaavuuden, päätöksenteon tai kertyneen tiedon aktiivista käyttämistä ja psyykkisen ponnistelun ylläpitoa (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Zapf ym., 2014). Emotionaaliset vaatimukset käsitetään usein osaksi emotionaalista työtä – työtä, joka vaatii tunteiden säätelyä ja sovittelua, tietynlaista tunneilmaisua, tunteiden kätkemistä tai tunteiden esittämistä (Hochschild, 1979, 1983; Zapf, 2002; Zapf & Holz, 2006). Emotionaalista työtä esiintyy erityisesti asiakaspalvelutyössä, ja sen on havaittu olevan yhteydessä muun muassa työuupumukseen tai sen eri komponentteihin (Brotheridge & Grandey, 2002; van Vegchel, de Jonge, Söderfeldt, Dormann, & Schaufeli, 2004; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). Työn emotionaaliset vaatimukset tarkoittavat myös työn subjektiivisesti koettua emotionaalista vaativuutta riippumatta siitä, minkälaisista tehtävistä emotionaaliset vaatimukset syntyvät (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010).

Aiempaa tutkimusta työn vaatimusten yhteydestä kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen on tehty melko vähän. Hamesch, Cropley ja Lang (2014) havaitsivat yliopisto-opinnoissa stressiä aiheuttavien vaatimusten olevan positiivisessa yhteydessä sekä kognitiiviseen että affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla. Samassa tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että korkea stressitaso nostaa affektiivisen vatvomisen määrää lähinnä niillä opiskelijoilla, joiden piirretyyppinen neuroottisuus on vähäistä. Korkean neuroottisuuden ryhmässä affektiivisen vatvomisen määrä oli muita korkeampaa riippumatta stressin määrästä. On siis todennäköistä, että työasioiden vatvomisen määrään ja laatuun vaikuttavat sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten persoonallisuus, että ulkoiset tekijät, kuten työn vaatimukset.

Vaikka korkeiden työn määrällisten vaatimusten tiedetään liittyvän suurempaan vatvomisen määrään, ei laadullisia työn vaatimuksia, ja niiden mahdollisesti erilaisia yhteyksiä kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen, kuitenkaan ole tutkittu. Koska kognitiivisen ja affektiivisen vatvomisen hyvinvointivaikutukset näyttävät poikkeavan toisistaan, olisi tärkeää tietää liittyvätkö tietynlaiset

työn vaatimukset voimakkaammin affektiiviseen vatvomiseen ja toiset työn vaatimukset puolestaan kognitiiviseen vatvomiseen. Vaikka asiasta ei olekaan aikaisempaa tutkimusta, voidaan hypoteeseja asettaa JD-R-mallin sisältämän energian ehtymisen polun teorian avulla (Schaufeli & Bakker, 2004). Energian ehtymisen polku perustuu Hockeyn (Hockey, 1993; Robert & Hockey, 1997) esittämiin kompensatorisiin säätelymekanismeihin. Vatvominen voidaan nähdä kompensatorisena säätelystrategiana, eli hallintakeinona, johon investoidaan energiaa paremman suoriutumisen toivossa. Vatvomisen muoto, eli joko affektiivinen tai kognitiivinen vatvominen, saattaa ainakin näennäisesti palvella vaatimusten hallintaa. Olisi siis loogista, että kognitiiviset vaatimukset lisääisivät kognitiivista vatvomista, jonka tarkoituksena on esimerkiksi työssä ilmenneen ongelman ratkaiseminen. Hallintakeinona kognitiivinen vatvominen voi kenties olla jopa hyödyllinen, kun työntekijä pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan työssään kohtaamansa haasteen, muttei kuitenkaan samanaikaisesti koe negatiivisia affekteja, jotka pitkittäisivät fysiologisia stressivasteita. Työn emotionaaliset vaatimukset, eli esimerkiksi emotionaalisesti kuormittavat tilanteet tai ihmissuhteet, saattavat puolestaan olla vahvemmin yhteydessä affektiiviseen vatvomiseen, jossa vaatimuksiin liittyvät tunteet heräävät niitä ajateltaessa. Affektiivisen vatvomisen ei kuitenkaan voida olettaa olevan tehokas hallintakeino siihen liitettyjen negatiivisten seurausten, kuten uupumuksen ja masennusoireiden (Hamesch, ym., 2014; Querstret & Cropley, 2012), perusteella.

### **1.3.3. Voimavarat ja niiden vatvomiselta suojaava potentiaali**

Vaikka JD-R-malli alun perin yhdistikin vaatimukset ensisijaisesti energian ehtymisen polun kautta työuupumukseen ja voimavarat motivaatiopolun kautta työn imuun, liittyy malliin myös ajatus siitä, että voimavaroilla on oma roolinsa energian ehtymisen polussa (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Vaatimukset ja voimavarat voivat mallin mukaan olla vuorovaikutuksessa keskenään esimerkiksi niin, että työn voimavarat vaimentavat korkeiden työn vaatimusten negatiivista vaikutusta hyvinvointiin eli toimivat suojaavina tekijöinä. Schaufeli ja Bakker (2004) havaitsivat, että työuupumusta ennusti työn vaatimusten ohella myös voimavarojen puute. Myös voimavarojen säilyttämisen teorian mukaan stressiä syntyy, kun voimavarat ovat uhattuina tai vähissä (Hobfoll, 1989, 2001, 2002). Teoriaa mukaillen ihmiset investoivat ja tarvitsevat sekä henkilökohtaisia että sosiaalisia voimavarojaan kaikkein eniten kohdatessaan haasteita, ja niiden menettäminen on yhteydessä psyykkiseen pahoinvointiin, kuten masennusoireisiin ja vihan tunteeseen (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Voimavarat

voidaankin nähdä sekä JD-R-mallin että voimavarojen säilyttämisen teorian näkökulmasta psykologiseen vastustuskykyyn liittyvinä ja stressiltä suojaavina tekijöinä sen lisäksi, että niillä on suora yhteys hyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, ovatko voimavarat negatiivisessa yhteydessä työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla. Lisäksi tutkitaan, voivatko voimavarat suojata työntekijää vatvomiselta erityisesti silloin, kun työssä esiintyy runsaasti vaatimuksia. Tutkittavaksi työn voimavaraksi valittiin sosiaalinen tuki työpaikalla ja henkilökohtaiseksi voimavaraksi ammatillinen itsetunto. Kyseisiä voimavaroja on tutkittu useiden työhyvinvointiteorioiden yhteydessä, ja tulokset tukevat teoriaa näiden voimavarojen suojaavasta potentiaalista. Työssä koetun sosiaalisen tuen on esimerkiksi havaittu heikentävän työn vaatimusten ja vähäisen kontrollin yhteyttä sydän- ja verisuonisairauksien riskiin (Johnson & Hall, 1988). Sen on lisäksi havaittu heikentävän työpaikalla koetun epäoikeudenmukaisen kohtelun yhteyttä psykologiseen stressiin ja sen negatiivista yhteyttä työtyytyväisyyteen (Sloan, 2012). Suojaava vaikutus voi syntyä esimerkiksi siten, että ahdistuneisuus ja tunne vaatimusten hallitsemattomuudesta vähenee, kun työntekijä saa käydä niistä keskustelua työtovereidensa tai esimiehensä kanssa. Sosiaalinen tuki voi toimia myös konkreettisenä apuna työtehtävien parissa, minkä seurauksena niiden kuormittavuus vähenee. On siis perusteltua tutkia, onko sosiaalinen tuki negatiivisessa yhteydessä työasioiden vatvomiseen vapaa-ajalla. Lisäksi tutkimuksessa halutaan selvittää, voiko sosiaalinen tuki heikentää työn vaatimusten ja työasioiden vatvomisen välisiä yhteyksiä, eli voiko se suojata työasioiden vatvomiselta erityisesti silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat.

Ammatillinen itsetunto on yksilön voimavara, jonka on sosiaalisen tuen tavoin havaittu olevan positiivisessa yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Ammatillisen itsetunnon ja sen lähikäsitteiden pystyvyysuskon ja optimismin on havaittu välittävän sekä työn voimavarojen ja työn imun että työn voimavarojen ja työuupumuksen välistä yhteyttä (Xanthopoulou ym., 2007). Hyvää itsetuntoa heijastaa arvostus ja tyytyväisyys itseä kohtaan sekä tunne riittävydestä ja kompetenssista, mutta toisaalta itsetunto voi vaihdella osa-alueelta toiselle (Rosenberg, 1965; Korman, 1970; Pelham & Swann, 1989). Yleisen itsetunnon vaikutuksesta sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen pitkällä aikavälillä on saatu vankkaa näyttöä (Trzesniewski ym., 2006). Pierce, Gardner, Cummings ja Dunham (1989) ovat esitelleet organisaatioon pohjautuvan itsetunnon käsitteen (engl. *organization-based self-esteem*), jolla tarkoitetaan työntekijän käsitystä itsestään kyvykkäänä, tärkeänä ja arvokkaana organisaation jäsenenä. Tämä käsitys kumpuaa onnistumisen kokemuksista sekä positiivisesta palautteesta työympäristössä. Organisaatioon

pohjautuva itsetunto voidaan nähdä ammatillisen itsetunnon (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) sekä pystyvyysuskon (Bandura, 1977) lähikäsitteenä, jolla on niiden kanssa paljon yhtenevyyttä.

Ammatillinen itsetunto valittiin yksilön voimavaraksi tähän tutkimukseen, koska se on vahvasti yhteydessä muihin yksilön voimavaroihin, kuten persoonallisuuden piirteisiin ja yleiseen itsetuntoon, sekä työntekijän psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin (Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010; Jex & Elacqua, 1999). Sekä ammatillisen että yleisen itsetunnon on havaittu muuntavan työn psykososiaalisten stressitekijöiden yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin, kuten masennusoireisiin, emotionaaliseen uupumukseen ja psyykkiseen stressiin (Jex & Elacqua, 1999; Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Silloin kun itsetunto on korkea, stressitekijöiden yhteydet hyvinvointiin jäävät vähäisemmiksi verrattuna tilanteeseen, jossa itsetunto on matala. Myös matala pystyvyysusko, joka on itsetunnon lähikäsite, voimistaa työn vaatimusten ja psyykkisen oirehdinnan välistä yhteyttä (Van Yperen & Snijders, 2000). *Behavioraalisen plastisiteetin teorian* mukaan matala itsetunto saa aikaan voimakkaampia reaktioita ympäristön ärsykeisiin, koska yksilö kokee vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi, on epävarma omien ajatustensa ja tekojensa oikeellisuudesta ja kaipaa ulkoisia vihjeitä ohjaamaan toimintaansa (Brockner, 1988). Pierce ja Gardner (2004) ovat katsausartikkelissaan löytäneet empiiristä tukea behavioraaliselle plastisiteetille myös työpsykologisessa kontekstissa: heikko ammatillinen itsetunto saa työntekijöissä aikaan voimakkaampia reaktioita useisiin työn stressitekijöihin.

Näihin tuloksiin, JD-R-malliin ja voimavarojen säilyttämisen teoriaan nojaten tässä tutkimuksessa oletetaan, että korkea ammatillinen itsetunto vähentää tarvetta vatvoa työasioita vapaa-ajalla. Työntekijän, jolla on korkea ammatillinen itsetunto, voidaan ajatella tuntevan itsensä varmaksi ja osaavaksi työtehtäviensä parissa. Ammatillisen itsetunnon voidaan siis olettaa vähentävän affektiiviseen vatvomiseen liittyviä negatiivisia tunteita. Tämän lisäksi oletetaan, että ammatillinen itsetunto saattaa muuntaa, eli toisin sanoen vähentää, työn vaatimusten ja työasioiden vatvomisen välisiä yhteyksiä.

#### **1.4. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit**

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena on tutkia, 1) ovatko työn vaatimukset (aikapaineet, kognitiiviset vaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset) yhteydessä työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla, ja 2) voivatko voimavarat (sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto) toimia muuntavina tekijöinä vaatimusten ja vatvomisen välillä. Lisäksi ollaan

kiinnostuneita siitä, ovatko kaikki tutkitut vaatimukset yhtä voimakkaasti yhteydessä sekä kognitiiviseen vatvomiseen että affektiiviseen vatvomiseen. Kognitiivisten vaatimusten odotetaan olevan vahvemmin yhteydessä kognitiiviseen vatvomiseen ja emotionaalisten vaatimusten affektiiviseen vatvomiseen. Työn voimavarana tutkitaan sosiaalista tukea ja yksilön voimavarana ammatillista itsetuntoa. Voimavarojen oletetaan olevan negatiivisessa yhteydessä sekä kognitiiviseen että affektiiviseen vatvomiseen, mutta erityisen kiinnostuneita ollaan siitä, suojaavatko voimavarat työntekijää vatvomisen affektiiviselta muodolta. Tämä kiinnostus perustuu siihen, että kognitiivisen vatvomisen hyvinvointivaikutukset eivät tähänastisen tutkimustiedon valossa ole välttämättä yhtä negatiivisia kuin affektiivisen vatvomisen (Hamesch ym., 2014; Querstret & Cropley, 2012). Etenkin affektiiviselta vatvomiselta suojaavia tekijöitä olisi siis tärkeää tunnistaa.

Tutkimuksessa asetettiin seuraavat hypoteesit (ks. kuvio 1):

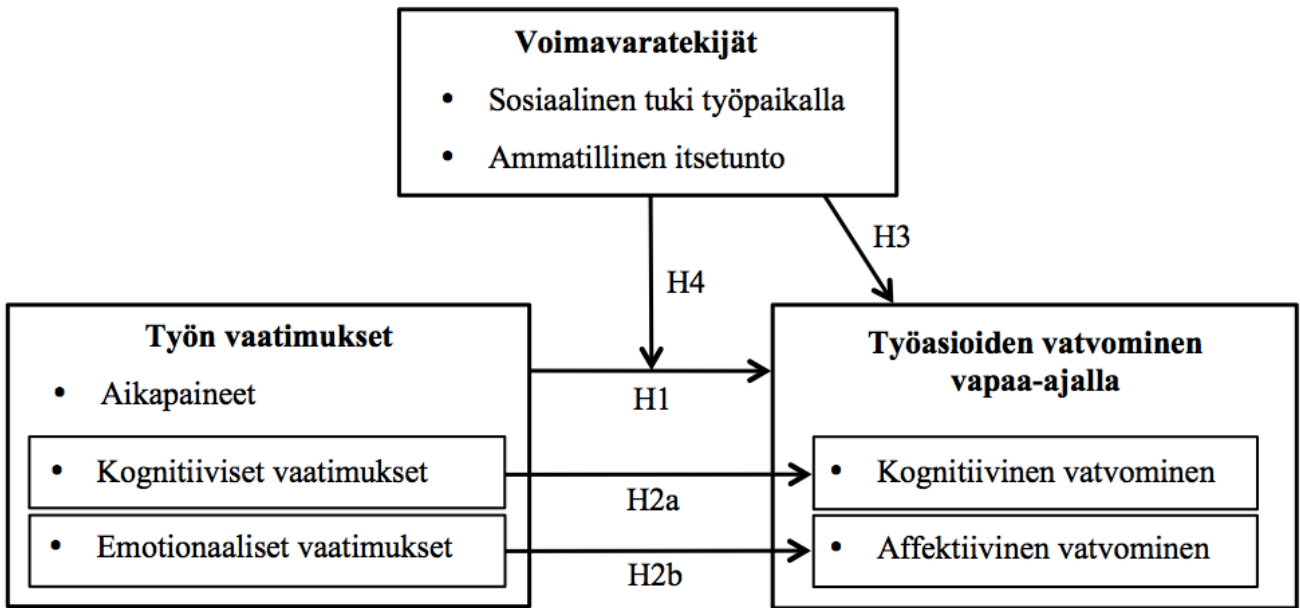
*Hypoteesi 1:* Työn aikapaineet, kognitiiviset vaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä sekä kognitiiviseen vatvomiseen että affektiiviseen vatvomiseen.

*Hypoteesi 2a:* Kognitiiviset vaatimukset ovat voimakkaammin yhteydessä työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen kuin affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla.

*Hypoteesi 2b:* Emotionaaliset vaatimukset ovat voimakkaammin yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen kuin kognitiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla.

*Hypoteesi 3:* Sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto ovat negatiivisessa yhteydessä sekä kognitiiviseen että affektiiviseen vatvomiseen.

*Hypoteesi 4:* Sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto muuntavat heikentävästi a) työn vaatimusten sekä kognitiivisen vatvomisen välistä yhteyttä ja b) työn vaatimusten sekä affektiivisen vatvomisen välistä yhteyttä.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma



## 2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1. Aineiston keruu ja tutkittavat

Tämä tutkimus toteutettiin osana pitkittäistutkimushanketta "Työkuormituksesta palautuminen: Työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen". Aineisto on peräisin tutkimuksen ensimmäisestä vaiheesta vuodelta 2013. Otokseen pyrittiin saamaan erityisesti tietotyötä tai emotionaalista työtä tekeviä työntekijöitä, ja apuna organisaatioiden rekrytoinnissa toimi Tampereen Työterveys ry. Tutkimukseen osallistui 11 organisaatiota Tampereen alueelta, ja siihen tavoitettiin kaiken kaikkiaan 3593 henkilöä. Vastauksia saatiin lopulta 1347 henkilöltä, joten vastausprosentti oli 37.

Tutkimus toteutettiin pääosin elektronisena kyselynä, johon tutkittavat saivat linkin sähköpostitse. Seitsemän organisaatiota antoi työntekijöiden sähköpostiosoitteet tutkimusryhmän käyttöön, jolloin tutkimusta koskeva ennakkotiedote sekä kutsu yksilöityyn kyselyyn voitiin lähettää suoraan tutkittaville. Neljä organisaatiota ei luovuttanut sähköpostiosoitteita, joten organisaatioiden yhteyshenkilöt lähettivät työntekijöille ennakkotiedotteen sekä joko yksilöidyn sähköisen kyselylinkin tai paperisen kyselylomakkeen. Vastausprosentti oli kokonaisuudessaan 37 %, ja hieman parempi – 43 % – niissä organisaatioissa, joiden työntekijöiden sähköpostit olivat tutkimusryhmän käytettävissä. Vastaajista naisia oli 59,8 %, ja vastaajien keski-ikä oli 46,9 vuotta (vaihteluväli 20–68 vuotta). Tutkittavat työskentelivät keskimäärin noin 38,7 tuntia viikossa (keskihajonta 6,2 tuntia). Ammattiasemaltaan tutkittavista 41,1 % oli työntekijöitä tai alempia toimihenkilöitä ja 58,9 % ylempiä toimihenkilöitä tai korkeaa johtotasoa.

### 2.2. Menetelmät ja muuttujat

Työn vaatimuksista mitattiin työn aikapaineita sekä kognitiivisia ja emotionaalisia vaatimuksia. *Aikapaineita* mitattiin kolmella Quantitative Workload Inventory -mittarista (Spector & Jex, 1998) valitulla väittämällä ("Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti?", "Kuinka usein sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen?" ja "Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään aikapaineen alla?"). Osallistujat vastasivat kysymyksiin viisiportaisen asteikon

avulla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Osioista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .88.

*Työn kognitiivisia vaatimuksia* mitattiin kahdella Pejtersenin ym. (2010) kehittämään COPSQ II -mittariin pohjautuvalla kysymyksellä ("Kuinka usein työsi edellyttää, että muistat monia asioita?" ja "Kuinka usein joudut työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?") sekä yhdellä de Jongen ym. (2007) kehittämän DISC-mittarin kysymyksellä ("Kuinka usein työsi vaatii kiinteää keskittymistä tai tarkkuutta?"). Myös näihin kolmeen kysymykseen vastattiin edellä mainitun viisiportaisen asteikon avulla, ja niistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .64.

*Työn emotionaalisia vaatimuksia* mitattiin kolmella väittämällä, jotka pohjautuivat edellä mainittuun COPSQ II -mittariin (Pejtersen ym., 2010) ("Joudun työssäni tunneperäisesti hankaliin tilanteisiin", "Työni on tunne-elämäni kannalta vaativaa" ja "Työni koskettaa tunteitani"). Kysymyksiin vastattiin edellä esitetyn viisiportaisen asteikon avulla, ja keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .87.

Sekä *kognitiivista että affektiivista vatvomista* mitattiin kolmella kysymyksellä, jotka olivat peräisin Work-Related Rumination Questionnaire (WRRQ) -mittarista (Querstret & Copley, 2012). Kysymyksiin vastattiin viisiportaisen asteikon avulla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Kognitiivista vatvomista mittaavat kysymykset olivat "Löydän ratkaisuja työhöni liittyviin ongelmiin vapaa-ajallani", "Työni ajatteleminen vapaa-ajallani auttaa minua olemaan luovempi" ja "Ajattelen vapaa-ajalla tehtäviä, jotka pitäisi olla tehtynä seuraavana työpäivänä". Kognitiivisen vatvomisen keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .71. Affektiivista vatvomista mittaavat kysymykset olivat "Hermostun, kun ajattelen työhöni liittyviä asioita vapaa-ajallani", "Ärsyynyn työasioista silloin, kun en ole töissä" ja "Harmistun työhöni liittyvien asioiden miettimisestä silloin, kun en ole töissä". Affektiivisen vatvomisen keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .88.

Työn ja yksilön voimavaroina arvioitiin sosiaalista tukea ja ammatillista itsetuntoa. *Sosiaalista tukea* mitattiin kuudella väittämällä, ja niihin vastattiin edellä esitellyn viisiportaisen asteikon avulla. Kysymyksistä neljä perustuu QPSNordic ADW -mittariin (Dallner ym., 2000) ("Saan tarvittaessa tukea ja apua työssäni työtovereiltani", "Työtoverini arvostavat saavutuksiani työssä", "Saan tarvittaessa tukea ja apua työssäni lähiesimieheltäni" ja "Lähiesimieheni arvostaa saavutuksiani työssä") ja kaksi van Veldhovenin ja Meijmanin (1994) kehittämään mittariin ("Tulen hyvin toimeen työtoverieni kanssa" ja "Tulen hyvin toimeen lähiesimieheni kanssa"). Mittarin keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .81.

*Ammatillista itsetuntoa* mitattiin kuudella kysymyksellä, joita edustaa esimerkiksi "Mielestäni olen hyvä tässä työssä". Kysymykset olivat peräisin Maslachin työuupumusmittarin sisältämän heikentyneen ammatillisen itsetunnon ulottuvuudesta (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Osallistujat vastasivat kysymyksiin seitsemänportaisen asteikon avulla (0 = en koskaan, 6 = päivittäin). Keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .83.

*Taustamuuttujina* kontrolloitiin ikä, sukupuoli, ammattiasema ja viikoittaisten työtuntien määrä. Sukupuolta voidaan pitää tärkeänä vatvomisen selittäjänä, sillä naisten on useissa tutkimuksissa havaittu vatvovan negatiivisia asioita miehiä enemmän (Nolen-Hoeksema, Larson, & Grayson, 1999; Grant ym., 2004; Riso ym., 2003; Roberts, Gliboa, & Gotlib, 1998). Ikä kontrolloitiin, koska sitäkin on tutkittu vatvomisen yhteydessä tulosten ollessa kuitenkin ristiriitaisia. Erään ikäryhmiä vertailevan poikkileikkaustutkimuksen mukaan etenkin yli 63-vuotiailla esiintyy nuorempia vähemmän sekä kognitiiviseen vatvomiseen verrattavaa reflektiivistä pohdiskelua että affektiiviseen vatvomiseen verrattavaa negatiivisten asioiden murehtimista (Sütterlin, Paap, Babic, Kübler, & Vögele, 2012). Thomsen tutkimusryhmineen (2004) ei kuitenkaan havainnut iäkkäiden (70–85-vuotiaat) ja nuorten aikuisten (20–35-vuotiaat) välillä eroa vatvomisen määrässä. Työntekijöiden ammattiasema kontrolloitiin, koska sen voidaan ajatella liittyvän esimerkiksi työn kognitiiviseen vaativuuteen ja vastuuseen ja tätä kautta mahdollisesti myös vatvomisen määrään ja laatuun. Viikkotyötuntien määrä kontrolloitiin, sillä työssä vietetyn ajan määrän voidaan luonnollisesti ajatella vaikuttavan siihen, minkä verran vatvottavia haasteita työntekijä työajallaan ehtii kohtaamaan ja kuinka kuormittavilta ne lopulta tuntuvat.

### **2.3. Aineiston analysointi**

Aineiston tilastolliset analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics -ohjelman versiolla 23. Muuttujien normaalisuutta tutkittiin ensin Kolmogorov-Smirnovin testillä, jonka mukaan selitettävät muuttujat, eli affektiivinen ja kognitiivinen vatvominen, eivät olleet jakautuneet normaalisti. Histogrammeja tarkastelemalla tultiin kuitenkin siihen tulokseen, että muuttujat noudattivat normaalijakaumaa riittävän hyvin. Aineiston kuvailu tapahtui tarkastelemalla muuttujien keskiarvoja ja keskihajontoja. Taustamuuttujien, työn vaatimusten, voimavarojen ja vatvomisen eri muotojen välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla.

Aineiston kuvailevien analyysien jälkeen siirryttiin testaamaan hypoteeseja hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Molemmille riippuville muuttujille (affektiivinen ja kognitiivinen

vatvominen) tehtiin regressioanalyysit. Hierarkkisen regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella kumpaankin malliin lisättiin kontrolloitavat taustamuuttujat, eli ikä, sukupuoli, ammattiasema ja viikkotyötuntien määrä. Toisella askeleella regressiomalleihin lisättiin riippumattomat muuttujat, eli työn vaatimukset (aikapaineet, kognitiiviset vaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset), niiden suorien yhteyksien selvittämiseksi. Kolmannella askeleella lisättiin muuntavat tekijät, eli sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto, niiden suorien yhteyksien tutkimiseksi. Muuntavien vaikutusten eli moderaation tutkimiseksi työn vaatimuksista ja voimavaratekijöistä muodostettiin interaktiotermit (ks. Baron & Kenny, 1986; Frazier, Tix, & Barron, 2004), jotka lisättiin neljännellä eli viimeisellä askeleella kumpaankin regressiomalliin. Interaktiotermin laskemiseksi työn vaatimus- ja voimavaramuuttujat standardoitiin multikolineaarisuuden vähentämiseksi, minkä jälkeen ne kerrottiin keskenään. Yhteensä muodostettiin kuusi interaktiotermiä: aikapaineet × sosiaalinen tuki, kognitiiviset vaatimukset × sosiaalinen tuki ja emotionaaliset vaatimukset × sosiaalinen tuki sekä aikapaineet × ammatillinen itsetunto, kognitiiviset vaatimukset × ammatillinen itsetunto ja emotionaaliset vaatimukset × ammatillinen itsetunto. Analyysin tuottamista tilastollisesti merkitsevistä yhdysvaikutuksista piirrettiin havainnollistava kuvio niiden tulkitsemiseksi.

### 3. TULOKSET

#### 3.1. Kuvailevat tulokset ja korrelaatiot

Työn vaatimusten, tutkittujen voimavaratekijöiden, vatvomisen eri muotojen sekä taustamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat on koottu taulukkoon 1. Työn aikapaineita tutkittavilla esiintyi melko usein (ka = 3,88, asteikolla 1–5), ja työn kognitiivisia vaatimuksia vielä sitäkin useammin (ka = 4,17, asteikolla 1–5). Sen sijaan työn emotionaalisia vaatimuksia (ka = 2,70, asteikolla 1–5) tutkittavat kokivat hieman harvemmin. Tutkittavat arvioivat ammatillisen itsetuntonsa erittäin korkeaksi (ka = 4,65, asteikolla 0–6), ja he kokivat saavansa työssään myös usein sosiaalista tukea (ka = 3,96, asteikolla 1–5). Vapaa-ajalla tapahtuvaa työasioiden kognitiivista vatvomista tutkittavilla esiintyi kohtuullisesti (ka = 2,87, asteikolla 1–5) ja emotionaalista vatvomista hieman harvemmin (ka = 2,50, asteikolla 1–5).

Taulukkoon 1 on koottu myös muuttujien väliset korrelaatiot. Kaikki tutkitut työn vaatimukset, eli aikapaineet, kognitiiviset vaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset, olivat tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti yhteydessä sekä kognitiiviseen että affektiiviseen vatvomiseen. Emotionaaliset vaatimukset olivat voimakkaammin yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen ( $r = .32$ ) kuin kognitiiviseen vatvomiseen ( $r = .24$ ) ja kognitiiviset vaatimukset puolestaan voimakkaammassa yhteydessä työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen ( $r = .23$ ) kuin affektiiviseen vatvomiseen ( $r = .16$ ). Tutkitut työn vaatimukset olivat positiivisesti yhteydessä myös toisiinsa, erityisesti työn aikapaineiden ja kognitiivisten vaatimusten välinen korrelaatio oli korkea ( $r = .57$ ).

Tutkitut voimavaratekijät, eli sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto, olivat tilastollisesti merkitsevästi negatiivisessa yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla. Vähäinen sosiaalinen tuki ja matala ammatillinen itsetunto olivat siis yhteydessä voimakkaampaan affektiiviseen vatvomiseen. Voimavaratekijät ja työasioiden kognitiivinen vatvomisen eivät kuitenkaan olleet merkitsevästi yhteydessä toisiinsa. Lisäksi ammatillisen itsetunnon havaittiin korreloivan tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti sekä aikapaineiden ( $r = .12$ ) että kognitiivisten vaatimusten ( $r = .23$ ) kanssa, mutta ei emotionaalisten vaatimusten kanssa. Sosiaalisen tuen ja työn emotionaalisten vaatimusten välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä negatiivinen yhteys ( $r = -.16$ ). Sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto olivat myös merkitsevästi yhteydessä toisiinsa ( $r = .39$ ).

Taustamuuttujien ja tutkimuksen kohteena olevien ilmiöiden väliltä löytyi useita, joskin enimmäkseen heikkoja, yhteyksiä. Naisten havaittiin kokevan miehiä enemmän sekä emotionaalisia vaatimuksia työssään ( $r = .19$ ) että työasioiden affektiivista vatvomista vapaa-ajalla ( $r = .16$ ). Työntekijän ikä oli positiivisessa yhteydessä työn emotionaalisiin vaatimuksiin ( $r = .16$ ) ja lievässä negatiivisessa yhteydessä työpaikalla koettuun sosiaaliseen tukeen ( $r = -.10$ ) sekä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen ( $r = -.11$ ). Tutkittavien ammattiaseman noustessa etenkin työasioiden kognitiivinen vatvominen vapaa-ajalla lisääntyi ( $r = .33$ ), mutta myös sekä työn emotionaaliset vaatimukset ( $r = .19$ ) että kognitiiviset vaatimukset ( $r = .07$ ) lisääntyivät lievästi. Mitä suuremmaksi työntekijän viikoittaisten työtuntien määrä kasvoi, sitä korkeampi oli hänen ammatillinen itsetuntonsa ( $r = .08$ ) ja sitä useammin hän koki työn aikapaineita ( $r = .27$ ), työn kognitiivisia vaatimuksia ( $r = .20$ ) sekä työasioiden kognitiivista vatvomista vapaa-ajalla ( $r = .16$ ). Myös taustamuuttujien väliltä löytyi tilastollisesti merkitseviä, mutta lieviä korrelaatioita. Korkein yhteys ( $r = .13$ ) löytyi iän ja ammattiaseman väliltä: iäkkäämmillä oli korkeampi ammattiasema.

### **3.2. Työn vaatimusten suorat yhteydet kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen sekä voimavarojen muuntavat vaikutukset**

Työn aikapaineiden, kognitiivisten ja emotionaalisten vaatimusten sekä tutkittujen voimavarojen suoria yhteyksiä työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen kuin myös voimavarojen muuntavaa vaikutusta yhteyksien välillä tutkittiin kahdella hierarkkisella regressioanalyysillä.

*Työasioiden affektiivinen vatvominen vapaa-ajalla.* Regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 2. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, jotka selittivät yhteensä 3,6 % affektiivisen vatvomisen kokonaisvaihtelusta. Ikä ja sukupuoli olivat kaikilla askeleilla tilastollisesti merkitseviä selittäjiä, kuten korrelaatioanalyysien perusteella voitiin odottaa. Korkeampi ikä näytti liittyvän vähäisempään työasioiden affektiiviseen vatvomiseen ja naissukupuoli puolestaan suurempaan affektiivisen vatvomisen määrään.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn vaatimukset, joista aikapaineet ja emotionaaliset vaatimukset säilyivät merkitsevinä selittäjinä myös myöhemmillä askeleilla. Ne selittivät 13,2 % affektiivisessä vatvomisessa esiintyvistä vaihtelusta. Hypoteesin 1 mukaisesti näyttää siltä, että suuremmat aikapaineet ja erityisesti emotionaaliset vaatimukset liittyvät suurempaan työasioiden affektiivisen vatvomisen määrään vapaa-ajalla. Kognitiiviset vaatimukset eivät hypoteesin 1

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja keskinäiset korrelaatiot (Pearson)

Muuttujat	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sukupuoli <sup>1</sup>	–	–	–									
2. Ammattiasema <sup>2</sup>	–	–	.11**	–								
3. Ikä	46,86	10,53	.05	.13**	–							
4. Työtunnit / vko	38,73	6,20	.05	.11**	–.03	–						
5. Aikapaineet	3,88	0,81	–.16**	–.05	–.02	.27**	–					
6. Kognitiiviset vaatimukset	4,17	0,58	–.07*	.07*	–.02	.20**	.57**	–				
7. Emotionaaliset vaatimukset	2,70	0,95	–.19**	.19**	.16**	.05	.23**	.27**	–			
8. Sosiaalinen tuki	3,96	0,69	–.05	.00	–.10**	.05	–.02	.04	–.16**	–		
9. Ammatillinen itsetunto	4,65	1,02	–.02	.05	.05	.08**	.12**	.23**	.03	.39**	–	
10. Kognitiivinen vatvominen	2,87	0,78	.04	.33**	.03	.16**	.19**	.23**	.24**	–.03	.05	–
11. Affektiivinen vatvominen	2,50	0,92	–.16**	.00	–.11**	–.01	.22**	.16**	.32**	–.36**	–.30**	.20**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ ; Ka = keskiarvo, Kh = keskihajonta

<sup>1</sup> 0 = Nainen, 1 = Mies

<sup>2</sup> 1 = Työntekijä tai alempi toimihenkilö, 2 = Ylempi toimihenkilö tai korkea johtotaso

TAULUKKO 2. Affektiivisen vatvomisen selittyminen työn vaatimuksilla ja työntekijän voimavaroilla: hierarkkinen regressioanalyysi

Muuttujat	$\beta$ 1. askel	$\beta$ 2. askel	$\beta$ 3. askel	$\beta$ 4. askel
Askel 1: Taustamuuttujat				
1. Ikä	-.11***	-.16***	-.16***	-.16***
2. Ammattiasema <sup>1</sup>	.04	-.01	.00	.00
3. Sukupuoli <sup>2</sup>	-.15***	-.06	-.08**	-.08**
4. Työtunnit	-.01	-.07*	-.05	-.05
Askel 2: Työn vaatimukset				
5. Aikapaineet		.17***	.16***	.16***
6. Kognitiiviset vaatimukset		-.02	.06	.05
7. Emotionaaliset vaatimukset		.32***	.26***	.26***
Askel 3: Voimavarat				
8. Sosiaalinen tuki			-.24***	-.24***
9. Ammatillinen itsetunto			-.24***	-.24***
Askel 4: Interaktiotermit				
10. Sosiaalinen tuki × aikapaineet				-.03
11. Sosiaalinen tuki × kognitiiviset vaatimukset				.04
12. Sosiaalinen tuki × emotionaaliset vaatimukset				-.05
13. Ammatillinen itsetunto × aikapaineet				.06
14. Ammatillinen itsetunto × kognitiiviset vaatimukset				-.08*
15. Ammatillinen itsetunto × emotionaaliset vaatimukset				.02
$\Delta R^2$	.036***	.132***	.152***	.005
$R^2$	.036***	.168***	.320***	.324***

$\beta$  = Standardoitu regressiokerroin,  $\Delta R^2$  = selityksasteen ( $R^2$ ) muutos.

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

<sup>1</sup> 1 = Työntekijä tai alempi toimihenkilö, 2 = Ylempi toimihenkilö tai korkea johtotaso

<sup>2</sup> 0 = Nainen, 1 = Mies <sup>2</sup>



vastaisesti kuitenkin näytä olevan yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen, vaikka korrelaatiotasolla lievä yhteys oli olemassa. Tämä johtunee osittain siitä, että aikapaineet ja kognitiiviset vaatimukset korreloivat voimakkaasti keskenään. Näin ollen aikapaineet yksin kattavat niiden vaihtelusta suurimman osan. Tulokset tukevat hypoteesia 2 siltä osin, että emotionaaliset vaatimukset liittyvät voimakkaammin affektiiviseen vatvomiseen kuin kognitiiviset vaatimukset.

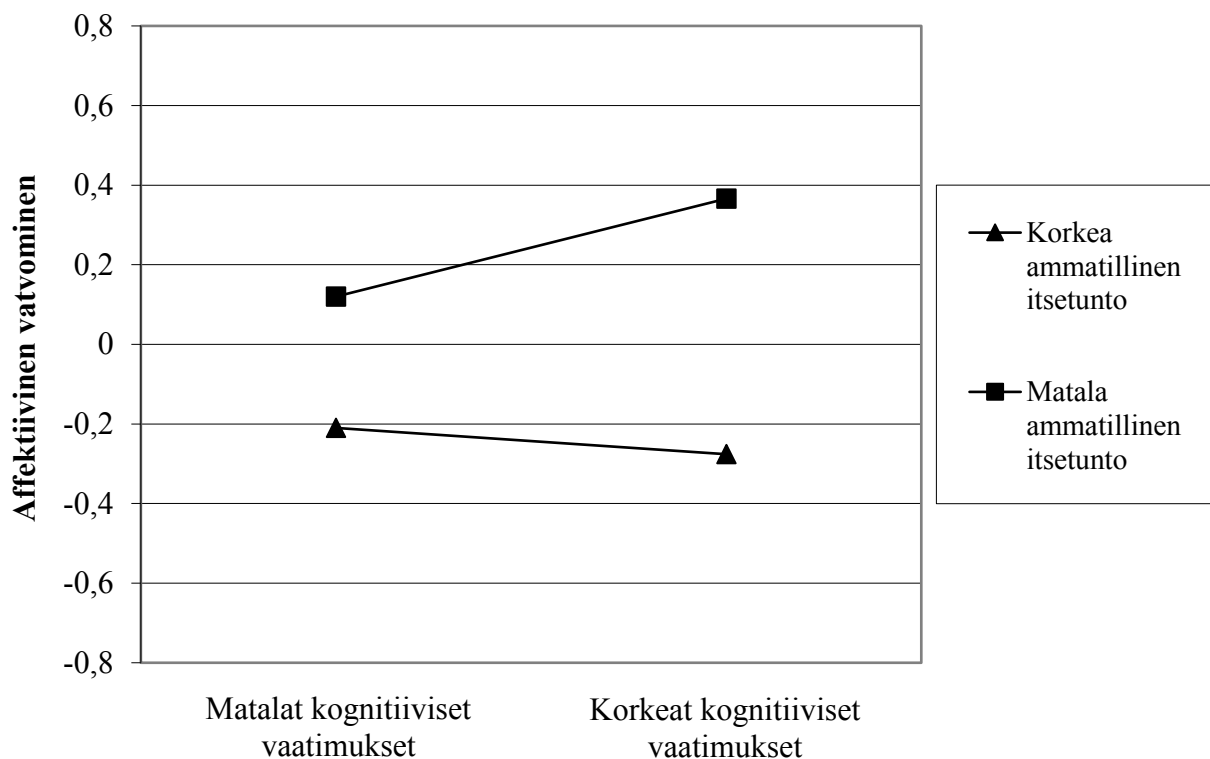
Analyysin kolmannella askeleella malliin lisättiin työntekijän voimavarat, eli työssä koettu sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto, jotka selittivät affektiivisen vatvomisen kokonaisvaihtelusta yhteensä 15,2 %. Hypoteesi 3 sai tukea, sillä sekä suurempi sosiaalisen tuen määrä että korkeampi ammatillinen itsetunto liittyivät tilastollisesti erittäin merkitsevästi vähäisempään työasioiden affektiivisen vatvomisen määrään vapaa-ajalla.

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit (yhteensä kuusi), ja niistä yksi (ammatillinen itsetunto  $\times$  kognitiiviset vaatimukset) osoittautui tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi. Ammatillinen itsetunto muunsi työn kognitiivisten vaatimusten ja työasioiden affektiivisen vatvomisen välistä yhteyttä. Tulos on mielenkiintoinen, koska kognitiivisilla vaatimuksilla ei regressioanalyysissä näyttänyt olevan suoraa yhteyttä affektiiviseen vatvomiseen. Interaktiotermin lisääminen ei myöskään lisännyt mallin selitysasetta merkitsevästi, mikä on otettava tulosten tulkinnassa huomioon. Kaiken kaikkiaan malli selitti 32,3 % työasioiden affektiivisen vatvomisen vaihtelusta.

Havaitun merkitsevän interaktion jatkotarkastelu suoritettiin piirtämällä yhdysvaikutuksesta kuvaaja (kuvio 2). Siitä voidaan nähdä, että muuntava vaikutus oli hypoteesin 4b suuntainen, eli ammatillisen itsetunnon ollessa korkea työn kognitiiviset vaatimukset eivät lisänneet työasioiden affektiivisen vatvomisen määrää. Sen sijaan ammatillisen itsetunnon ollessa heikko kognitiiviset vaatimukset olivat positiivisessa yhteydessä affektiiviseen vatvomiseen eli näyttivät lisäävän affektiivista vatvomista. Korkean ammatillisen itsetunnon voidaan siis sanoa suojaavan työntekijöitä affektiiviselta vatvomiselta silloin, kun työn kognitiiviset vaatimukset ovat korkeat.

*Työasioiden kognitiivinen vatvominen vapaa-ajalla.* Regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 3. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin edellisen analyysin tapaan taustamuuttujat, jotka selittivät yhteensä 12,3 % kognitiivisen vatvomisen vaihtelusta. Ammattiasema ja viikoittaisten työtuntien määrä olivat erittäin merkitseviä selittäjiä. Suurempi viikoittaisten työtuntien määrä ja korkea ammattiasema näyttivät yhdistyvän suurempaan kognitiivisen vatvomisen määrään. Seuraavilla askeleilla merkitseväksi selittäjäksi nousi näiden lisäksi myös miessukupuoli. Tätä yhteyttä ei ollut kuitenkaan havaittavissa korrelaatiotasolla, minkä vuoksi siihen on suhtauduttava varauksellisesti.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn aikapaineet, kognitiiviset vaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset, jotka kaikki olivat hypoteesin 1 mukaisesti merkitsevästi yhteydessä kognitiiviseen vatvomiseen mallin kaikilla askeleilla. Niiden selitysaste oli 7,5 %. Vastoin hypoteesin 2 oletuksia emotionaaliset vaatimukset olivat kognitiivisia vaatimuksia hieman voimakkaammin – ja mallin viimeisellä askeleella myös merkitsevämmällä tasolla – yhteydessä kognitiiviseen vatvomiseen.



KUVIO 2. Ammatillinen itsetunto kognitiivisten vaatimusten ja työasioiden affektiivisen vatvomisen välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.

Analyysin kolmannella askeleella malliin lisättiin työssä koettu sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto. Muuttujat eivät lisänneet mallin selitysastetta eivätkä osoittautuneet merkitseviksi selittäjiksi kuten korrelaatioiden perusteella voitiin olettaa. Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit, joista yksikään ei osoittautunut merkitseväksi selittäjäksi. Analyysin viimeinen askel ei siis lisännyt mallin selitysastetta. Sosiaalinen tuki työpaikalla ja ammatillinen itsetunto eivät näytä liittyvän vähäisempään työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla, mikä oli hypoteesin 3 vastaista. Hypoteesin 4a vastaisesti ne eivät myöskään muuntaneet työn vaatimusten ja kognitiivisen vatvomisen välistä yhteyttä.

TAULUKKO 3. Kognitiivisen vaatimisen selittyminen työn vaatimuksilla ja työntekijän voimavaroilla: hierarkkinen regressioanalyysi

Muuttujat	$\beta$ 1. askel	$\beta$ 2. askel	$\beta$ 3. askel	$\beta$ 4. askel
Askel 1: Taustamuuttujat				
1. Ikä	.00	-.02	-.03	-.03
2. Ammattiasema <sup>1</sup>	.32***	.28***	.29***	.28***
3. Sukupuoli <sup>2</sup>	.00	.06*	.06*	.06*
4. Työtunnit	.12***	.06*	.06*	.06*
Askel 2: Työn vaatimukset				
5. Aikapaineet		.12***	.11***	.11***
6. Kognitiiviset vaatimukset		.11***	.11***	.11**
7. Emotionaaliset vaatimukset		.16***	.16***	.16***
Askel 3: Voimavarat				
8. Sosiaalinen tuki			-.01	-.02
9. Ammatillinen itsetunto			.01	.01
Askel 4: Interaktiotermit				
10. Sosiaalinen tuki × aikapaineet				-.04
11. Sosiaalinen tuki × kognitiiviset vaatimukset				-.01
12. Sosiaalinen tuki × emotionaaliset vaatimukset				.05
13. Ammatillinen itsetunto × aikapaineet				.06
14. Ammatillinen itsetunto × kognitiiviset vaatimukset				-.02
15. Ammatillinen itsetunto × emotionaaliset vaatimukset				-.04
$\Delta R^2$	.123***	.075***	.001	.004
$R^2$	.123***	.197***	.198***	.202***

$\beta$  = Standardoitu regressiokerroin,  $\Delta R^2$  = selityssasteen ( $R^2$ ) muutos.

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

<sup>1</sup> 1 = Työntekijä tai alempi toimihenkilö, 2 = Ylempi toimihenkilö tai korkea johtotaso

<sup>2</sup> 0 = Nainen, 1 = Mies <sup>2</sup>

## 4. POHDINTA

### 4.1. Tutkimuksen päätulokset

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli tutkia työn vaatimusten yhteyttä työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla. Lisäksi selvitettiin, voivatko voimavarat – sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto – toimia muuntavina tekijöinä vaatimusten ja vatvomisen välillä, eli voivatko ne suojata työntekijää vatvomiselta, kun työn vaatimukset ovat korkeat.

*Ensimmäisen* hypoteesin mukaisesti suuremmat aikapaineet ja erityisesti emotionaaliset vaatimukset liittyivät suurempaan työasioiden affektiivisen vatvomisen määrään vapaa-ajalla, mutta kognitiiviset vaatimukset eivät oletusten vastaisesti olleet yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen. On hyvä huomata, että korrelaatiotarkasteluissa lievä yhteys oli olemassa, mutta kun vaatimuksia tutkittiin yhdessä, sitä ei enää ilmennyt. Tämä johtunee osittain aikapaineiden ja kognitiivisten vaatimusten voimakkaasta keskinäisestä korrelaatiosta, mutta myös siitä, että ammatillinen itsetunto muunsi tätä yhteyttä. Ensimmäisen hypoteesin mukaisesti kognitiivinen vatvominen lisääntyi työn kognitiivisten ja emotionaalisten vaatimusten sekä aikapaineiden kasvaessa.

Tutkimuksen *toinen* hypoteesi sai tukea, sillä emotionaaliset vaatimukset olivat voimakkaammin yhteydessä affektiiviseen vatvomiseen kuin kognitiiviseen vatvomiseen. Kognitiiviset vaatimukset puolestaan olivat yhteydessä ainoastaan kognitiiviseen vatvomiseen, kun kaikkia tutkittuja vaatimuksia tarkasteltiin yhtä aikaa. On kuitenkin huomionarvoista, että emotionaaliset vaatimukset lisäsivät myös kognitiivista vatvomista enemmän kuin kognitiiviset vaatimukset, eli kokonaisuudessaan emotionaalisilla vaatimuksilla oli voimakkaampi yhteys kumpaankin vatvomisen muotoon. Työn emotionaaliset vaatimukset lisäävät siis jonkin verran kognitiivista vatvomista, mutta vielä enemmän affektiivista vatvomista, kun taas kognitiiviset vaatimukset näyttävät lisäävän ainoastaan kognitiivista vatvomista.

Kokonaisuudessaan työn vaatimukset selittivät suuremman osan affektiivisessä vatvomisessa ilmenevästä vaihtelusta kuin kognitiivisessä vatvomisessa ilmenevästä vaihtelusta. Työntekijää kuvaavat muut ominaisuudet, erityisesti korkea ammattiasema ja viikkotyötuntien määrä, näyttävät selittävän huomattavasti suuremman osan kognitiivisen vatvomisen vaihtelusta kuin työn vaatimukset. Affektiivisen vatvomisen kohdalla taustatekijöiden vaikutus sen sijaan oli hyvin pieni,

ja sitä selittävät ikä ja sukupuoli eivät liittyneet työhön. Työn vaatimusten kasvaessa työasioiden vatvominen vapaa-ajalla siis lisääntyi, ja tämä näkyi erityisesti affektiivisessa vatvomisessa

Nämä tulokset mukailevat hyvin ponnistelujen ja palautumisen teoriaa (Meijman & Mulder, 1998), jonka mukaan lisääntyneet vaatimukset työssä voivat asettaa palautumisen koetukselle. Palautuminen on tärkeää, jotta työntekijä voi toipua työssä kohtaamastaan kuormituksesta ja sen aiheuttamista psyykkisistä ja fysiologisista stressireaktioista. Palautumisen edellytyksenä pidetään sitä, että ponnistelu ja energian kulumisen vaatimusten täyttämiseksi lakkaavat ja työntekijä irrottautuu työtehtävistään. Tulosten mukaan korkeat vaatimukset olivat kuitenkin yhteydessä puutteelliseen psyykkiseen irrottautumiseen, eli työasioiden vatvomiseen vapaa-ajalla. Käytännössä tämä voidaan tulkita niin, että vaatimusten aiheuttaman kuormituksen kasvaessa liian suureksi, työntekijä ei kykene jättämään työasioita mielestään, vaan käsittelee niitä joko kognitiivisella tai affektiivisellä tasolla silloinkin, kun olisi aika palautua kuormituksesta. Tästä voi pitkällä aikavälillä seurata stressin kumuloitumisen kierre, sillä puutteellisesta palautumisesta johtuen työntekijällä ei välttämättä ole uusien vaatimusten kohtaamiseen tarvittavia energia- ja muita voimavaroja. Tämän seurauksena työn vaatimukset voidaan kokea entistäkin kuormittavampina, mistä voi taas seurata lisääntynyttä vatvomista vapaa-ajalla. Edellä kuvattu stressin kumuloitumisen kierre sopii teoreettisesti hyvin sekä ponnistelujen ja palautumisen malliin (Meijman & Mulder, 1998) että JD-R-mallissa kuvattuun energian ehtymisen polun malliin (Schaufeli & Bakker, 2004).

Kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset liittyivät loogisella tavalla kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen. Emotionaaliset eli tunnepitoiset vaatimukset liittyivät voimakkaimmin juuri tunnepitoiseen eli affektiiviseen vatvomiseen. Kognitiiviset vaatimukset puolestaan liittyivät ensisijaisesti työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen eli ongelman ratkaisuun tähtäävään pohdiskeluun. Tulokset tukevat ajatusta siitä, että työasioiden vatvominen saattaa olla hallintakeino (Hockey, 1993; Robert & Hockey, 1997), jonka tarkoituksena on selviytyä työssä kohdatuista korkeista vaatimuksista. Tällöin vatvomisen muoto riippuu vaatimusten laadusta. Affektiivisen vatvomisen yhteydessä vaatimukseen liittyvät tunteet heräävät niitä ajateltaessa, mikä saattaa kuvastaa pyrkimystä käsitellä emotionaalisesti kuormittavaa työasiaa. Kognitiivisen vatvomisen, eli ongelman ratkaisuun tähtäävän pohdiskelun, tarkoituksena on työssä ilmenneen ongelman rationaalinen ratkaiseminen. On huomionarvoista, että kognitiivisten vaatimusten lisäksi myös emotionaaliset vaatimukset ja aikapaineet olivat yhteydessä työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen. Tämä kertonee siitä, että muitakin vaatimuksia on mahdollista käsitellä affektiivisesti neutraalilla tavalla, ongelman ratkaisuun tähdäten. Se, miten vaatimukset koetaan ja minkälaisilla keinoilla niitä käsitellään, näyttää olevan yksilöllistä. Yhteyttä välittäviä tekijöitä, esimerkiksi persoonallisuuden piirteitä tai tilannetekijöitä, voitaisiin kartoittaa jatkotutkimusten avulla.

Myös affektiivista vatvomista saatetaan käyttää ratkaisun löytymisen toivossa. Papageorgiou ja Wells (2001, 2003) ovat havainneet, että affektiiviseen vatvomiseen taipuvaisilla ihmisillä esiintyy usein uskomus, että vatvominen jollakin tavalla edistää ongelmien ymmärtämistä ja ratkaisemista. Työasioiden tunnepitoisen vatvomisen ei kuitenkaan voida olettaa olevan järkevä hallintakeino, sillä sen ajatellaan olevan mekanismi, jonka välityksellä vaatimusten aiheuttamat fysiologiset stressireaktiot jatkuvat töiden jälkeen vapaa-ajalla ja palautuminen vaikeutuu (Brosschot ym., 2006). Tämä näyttää liittyvän siihen, että affektiivisen vatvomisen yhteydessä heräävät negatiiviset tunteet ylläpitävät vaatimusten aiheuttamaa allostaattista kuormaa (Querstret & Cropley, 2012). Lisäksi negatiivisiin tunteisiin ja ongelmien mahdollisiin syihin tai seurauksiin keskittyvän vatvomisen on itseasiassa havaittu heikentävän tehokasta ongelmanratkaisua (Lyubomirsky & Nolen-Hoeksema, 1995; Lyubomirsky, Tucker, Caldwell, & Berg, 1999). Kognitiivinen vatvominen sen sijaan saattaa tietyissä tilanteissa olla toimiva, tai ainakin verrattain harmiton, tapa ratkaista työssä kohdattuja haasteita. Kognitiivisella vatvomisella ei ole havaittu hyvinvoinnin kannalta yhtä epäedullisia vaikutuksia kuin affektiivisellä vatvomisella, vaikka kummankin voidaan periaatteessa tulkita kielivän puutteellisesta psyykkisestä irrottautumisesta (Cropley & Zijlstra, 2011; Hamesch ym., 2014).

Tuloksista voidaan myös huomata, että työn vaatimuksilla oli kokonaisuudessaan huomattavasti voimakkaampi yhteys työasioiden affektiiviseen vatvomiseen kuin kognitiiviseen vatvomiseen. Vaikka kaikki kolme tutkittua työn vaatimusta olivat yhteydessä kognitiiviseen vatvomiseen, eivät ne kokonaisuudessaan selittäneet kognitiivisen vatvomisen vaihtelusta kuin pienen osan. Kontrollimuuttujat, erityisesti ammattiasema, mutta myös työtuntien määrä, selittivät siitä suuremman osan. Ammattiaseman yhteyttä kognitiivisen vatvomisen määrään voidaan selittää monin tavoin. Korkea ammattiasema näytti korrelaatiotarkasteluiden perusteella olevan yhteydessä työn kognitiivisiin vaatimuksiin, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että ammattiaseman noustessa myös kognitiivisesti vaativammat ja älyllistä pohdiskelua vaativat työtehtävät lisääntyvät. Korkeassa ammattiasemassa, eli ylempinä toimihenkilöinä tai korkealla johtotasolla, työskentelevät henkilöt saattavat olla myös kiinnostuneempia ratkomaan työssään kohtaamiaan haasteita vapaa-ajallaan. Korkea ammattiasema liittyy usein korkeampaan koulutustasoon, joka voi lisätä todennäköisyyttä ja kykyä tehokkaaseen ongelmanratkaisuun haasteita kohdattaessa. Lisäksi korkeassa asemassa työskentelevillä on todennäköisesti enemmän vastuuta työssään, mikä voi näkyä tärkeiden asioiden pohdiskeluna vapaa-ajalla. Suuri osa kognitiivisen vatvomisen vaihtelusta jäi kuitenkin selittämättä, ja jatkotutkimuksen avulla olisikin syytä tutkia vielä muiden työn piirteiden sekä esimerkiksi persoonallisuuden yhteyttä työasioiden kognitiiviseen vatvomiseen.

Affektiivista vatvomista työn vaatimukset selittivät paremmin kuin kognitiivista vatvomista. Näyttää siis siltä, että työn vaatimusten, erityisesti emotionaalisten vaatimusten ja aikapaineiden, kasvaessa korkeiksi niihin usein liittyy myös negatiivisia tunteita kuten ahdistuneisuutta. Negatiivisesti virittynyt tila helposti jatkuu myös vapaa-ajalla ja näkyy juuri affektiivisen vatvomisen muodossa. Työn emotionaaliset vaatimukset ja aikapaineet nostavat siis erityisesti työasioiden vatvomisen haitallisen, affektiivisesti virittyneen muodon riskiä vapaa-ajalla. Tästä näkökulmasta emotionaalisten vaatimusten ja aikapaineiden kohtuullisena pitäminen on tärkeä työhyvinvointia ylläpitävä tavoite.

Tutkimuksen *kolmannen* hypoteesin mukaan sosiaalisen tuen ja ammatillisen itsetunnon oletettiin olevan negatiivisessa yhteydessä sekä kognitiiviseen että affektiiviseen vatvomiseen, mutta näin näytti olevan ainoastaan affektiivisen vatvomisen kohdalla. Työn voimavaratekijäksi luettava runsas sosiaalinen tuki työpaikalla sekä yksilön voimavarana toimiva korkea ammatillinen itsetunto olivat negatiivisessa yhteydessä affektiivisen vatvomisen määrään. Niiden yhteys affektiiviseen vatvomiseen oli itseasiassa vaatimusten yhteyttä voimakkaampi. Sosiaalisen tuen voidaan ajatella vähentävän esimerkiksi ahdistuneisuutta ja tätä kautta vähentävän affektiivisen vatvomisen tarvetta vapaa-ajalla. Korrelaatiotarkasteluiden perusteella sosiaalinen tuki olikin negatiivisessa yhteydessä emotionaalisiin vaatimuksiin, eli saadessaan sosiaalista tukea työpaikalla työntekijä kokee harvemmin emotionaalisia vaatimuksia työssään. Lisäksi sosiaalinen tuki saattaa liittyä myös konkreettiseen apuun, neuvoihin ja jaettuun työtaakkaan, mikä vähentää vatvomisen tarvetta. Ammatillisen itsetunnon voidaan puolestaan ajatella vähentävän työtehtäviin liittyvää epävarmuuden ja hallitsemattomuuden tunnetta ja näin vähentävän affektiiviseen vatvomiseen liittyviä negatiivisia tunteita. Tulokset sopivat hyvin voimavarojen säilyttämisen teoriaan, jonka mukaan voimavarojen puute itsessään altistaa työstressille (Hobfoll, 1989, 2001, 2002). Tutkitut voimavaratekijät näyttävät olevan tärkeitä affektiivisen vatvomisen ehkäisyssä riippumatta työn vaatimusten laadusta ja määrästä.

On kuitenkin otettava huomioon, että kyseessä ei ollut seurantalutkimus, minkä vuoksi syy-seuraussuhteista ei voida vetää johtopäätöksiä, ja yhteydet voivat myös olla hypoteeseihin nähden käänteisiä. Depressiivistä vatvomista koskevassa tutkimuksessa on itse asiassa havaittu, että taipumus vatvoa negatiivisia asioita voi vähentää muilta saatavaa sosiaalista tukea, koska kanssaihmiset kokevat toistuvan vatvomisen turhauttavana ja epämiellyttävänä (Nolen-Hoeksema & Davis, 1999). On siis otettava huomioon mahdollisuus, että havaittu negatiivinen yhteys työssä koetun sosiaalisen tuen ja työasioiden affektiivisen vatvomisen välillä saattaakin olla käänteinen.

Vastoin kolmatta hypoteesia voimavaratekijät eivät olleet yhteydessä kognitiivisen vatvomisen määrään. Vaikka tulos oli yllättävä, voidaan sitä ainakin osittain perustella samoin

argumentein kuin affektiivisen vatvomisen kohdalla löydettyjä yhteyksiä. Mikäli sosiaalista tukea käytetään ensisijaisesti emotionaalisen tuen lähteenä, on loogista, ettei se vähennä kognitiivista vatvomista, joka ei määritelmänsä mukaan sisällä affektiivista komponenttia kuten ahdistuneisuutta. Korrelaatiotarkasteluiden perusteella havaittiinkin, ettei sosiaalinen tuki ollut yhteydessä kognitiivisiin vaatimuksiin tai aikapaineisiin. On siis mahdollista, että sosiaalista tukea käytetään ensisijaisesti työn vaatimusten emotionaalisen kuorman käsittelemiseen, eikä sen määrä lisää tai vähennä kognitiivisen vatvomisen tarvetta vapaa-ajalla. Ammatillisella itsetunnolla ei sosiaalisen tuen tavoin ollut yhteyttä kognitiivisen vatvomisen määrään vapaa-ajalla. Hyvä ammatillinen itsetunto ei siis näytä lisäävän tai vähentävän ongelman ratkaisuun tähtäävän vatvomisen määrää, vaan kuten edellä mainittiin, ainoastaan vatvomiseen liittyviä negatiivisia tunteita.

Tässä tutkimuksessa oltiin erityisen kiinnostuneita siitä, voivatko voimavaratekijät suojata työntekijöitä työasioiden vatvomiselta silloin, kun työn vaatimuksia esiintyy runsaasti, eli heikentävätkö ne vaatimusten ja vatvomisen välisiä positiivisia yhteyksiä. *Neljäs* hypoteesi sai vain vähän tukea, sillä muuntavia vaikutuksia löytyi niukasti. Sosiaalinen tuki ei muuntanut työn vaatimusten yhteyksiä kumpaankaan vatvomisen muotoon, vaan oli ainoastaan suoraan negatiivisessa yhteydessä affektiiviseen vatvomiseen. Tulosten perusteella ei siis voida tehdä johtopäätöstä, että sosiaalinen tuki suojaisi työntekijöitä työasioiden affektiiviselta vatvomiselta erityisesti silloin, kun vaatimuksia esiintyy paljon.

Ammatillinen itsetunto sen sijaan muunsi kognitiivisten vaatimusten ja työasioiden affektiivisen vatvomisen välistä yhteyttä. Työn kognitiivisten vaatimusten havaittiin lisäävän työasioiden affektiivisen vatvomisen määrää ainoastaan niillä työntekijöillä, joiden ammatillinen itsetunto oli heikko. Ammatillisen itsetunnon ollessa korkea kognitiiviset vaatimukset eivät olleet yhteydessä affektiiviseen vatvomiseen. Vaikka yhteys näyttäisi kokonaisuudessaan olevan pieni, on tulos kuitenkin tärkeä, sillä se on ensimmäinen laatuaan ja viittaa siihen, että ammatillisella itsetunnolla on jonkinasteista potentiaalia toimia affektiiviselta vatvomiselta suojaavana tekijänä. Vaikka hyvää ammatillista itsetuntoa voidaan itsessään pitää hyvinvoinnin kannalta tärkeänä (Bowling ym., 2010; Jex & Elacqua, 1999), korostuu sen merkitys entisestään kognitiivisesti haastavassa työssä.

Mielenkiintoista on myös se, mistä ammatillisen itsetunnon moderaattorivaikutus voi kertoa. Behavioraalisen plastisiteetin teoriaa (Brockner, 1988) mukailen matala ammatillinen itsetunto saa aikaan voimakkaampia reaktioita työssä esiintyviin stressitekijöihin (Pierce & Gardner, 2004). Tässä esitelty tulos voidaankin tulkita niin, että heikko ammatillinen itsetunto toimii kognitiivisena alttiutena tulkita kognitiiviset haasteet uhkatekijöiksi, jotka herättävät negatiivisia tunteita. Heikko luottamus itseän työntekijänä yhdistettynä kognitiivisiin haasteisiin saattaa synnyttää tulkinnan,



etteivät vaatimukset ole omassa hallinnassa. Tämä on omiaan herättämään ahdistuneisuutta, joka jatkuu myös vapaa-ajalla.

## 4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimus sisälsi useita vahvuuksia, mutta luonnollisesti myös joitakin rajoitteita. Suuri, 1347 henkilön otos voidaan katsoa erityiseksi vahvuudeksi, sillä se lisää tulosten yleistettävyyttä ja tilastollisten analyysien voimaa. Otos sisälsi työntekijöitä erilaisista organisaatiosta sekä eri ammattialoilta ja ammattiasemista. Myös molemmat sukupuolet sekä eri ikäryhmät olivat hyvin edustettuina. Työntekijät edustivat hyvin nykyaikaista tieto- ja palvelutyötä, josta oltiin kiinnostuneita. Näin ollen tulokset ovat yleistettävissä moderniin työelämään ja useille ammattialoille. Mittarit, joilla kiinnostuksen kohteina olleita ilmiöitä tutkittiin, valittiin vahvojen teoreettisten perusteiden, ja niiden reliabiliteetit olivat enimmäkseen hyviä. Ilmiöiden riittävän normaalijakautuneisuuden sekä suuren otoskoon ansiosta voitiin käyttää vakiintuneita parametrisia analyysimenetelmiä.

Tutkimusta voidaan pitää hyvänä esikatsauksena tutkittuihin ilmiöihin ja niiden välisiin suhteisiin, sillä kognitiiviselle ja affektiiviselle vatvomiselle altistavia ja niiltä suojaavia tekijöitä ei ole työpsykologisessa kontekstissa aiemmin kartoitettu ja vertailtu. Tulosten avulla voidaankin suunnitella jatkotutkimuksia tarkemman teoreettisen kuvan rakentamiseksi. Koska tutkimus toteutettiin osana suurempaa tutkimusprojektia, oli esimerkiksi suuri otoskoko mahdollinen. Samanaikaisesti on kuitenkin otettava huomioon tiettyjä rajoituksia, joita tutkimuksen toteutus sisälsi.

Osioiden määrä käsitettä kohti oli suhteellisen vähäinen sen vuoksi, että samassa projektissa tutkittiin myös lukuisia muita ilmiöitä. Syvällisempi kuva työasioiden vatvomisesta voitaisiin saavuttaa esimerkiksi pidemmällä kyselyillä, mikä ei tässä yhteydessä ollut mahdollista. Poikkileikkausasetelma aiheutti puolestaan sen, että ilmiöiden välisistä syy-seuraussuhteista ei voida tehdä johtopäätöksiä. Koska kyseessä oli kyselytutkimus, perustuvat tulokset tutkittavien itsearvioihin, jolloin voitiin tavoittaa ainoastaan tutkittavien subjektiivinen arvio tilanteestaan. Se toki on olennainen, kun kyse on esimerkiksi vatvomisesta. Pitkittäisasetelma yhdistettynä esimerkiksi työtovereilta tai esimieheltä kerättävään lisäinformaatioon voisi tuottaa tarkempaa ja varmempaa tietoa työasioiden vatvomiseen vaikuttavista työn vaatimuksista ja voimavaroista. Näin voitaisiin sulkea pois esimerkiksi vastaustyyliin liittyvät tekijät. Tutkimuksen vastausprosentti jäi

myös hieman alhaiseksi, vaikka otoskoko olikin suuri. Lisäksi otos sisälsi hieman enemmän naisia kuin miehiä, ja tutkittavat olivat keskimäärin melko korkeasti koulutettuja ja suhteellisen iäkkäitä. Onkin mahdollista, että osallistujat olivat valikoituneet hieman vinoutuneesti näiden ominaisuuksien perusteella, mikä on otettava huomioon tulosten yleistettävyyttä arvioitaessa. Tätä asiaa ei kuitenkaan voitu tutkia, sillä käytössä ei ollut organisaatiokohtaisia työntekijätietoja.

Lopuksi on syytä arvioida ammatillista itsetuntoa koskeviin tuloksiin vaikuttaneita tekijöitä. Vaikka ammatillisen itsetunnon moderaattorivaikutus työn kognitiivisten vaatimusten ja työasioiden affektiivisen vatvomisen välillä oli merkitsevä, se ei kuitenkaan lisännyt koko regressiomallin selitysasetta. Sen vuoksi siihen on suhtauduttava tietyllä varauksella. On hyvä huomata, että tutkittavat arvioivat ammatillisen itsetuntonsa keskimäärin hyvin korkeaksi, ja työntekijöitä, joiden ammatillinen itsetunto oli heikko, esiintyi kokonaisuudessaan erittäin vähän. Tämä saattaa johtua yleisesti korkeasta ammatillisesta itsetunnosta perusjoukossa tai siitä, että kyse on ammatillisen itsetunnon itsearvioinnista; ei ole helppoa myöntää, ettei ole hyvä ja kyvykäs työssään. Vaikka muuttuja noudattikin normaalijakaumaa riittävän tarkasti tilastollisten analyysien suorittamista varten, sen vähäinen varianssi saattoi vaikeuttaa analyysia. Otos ei siis välttämättä ollut paras mahdollinen ammatillisen itsetunnon muuntavien vaikutusten tutkimiseksi.

#### **4.3. Käytännön anti ja jatkotutkimuskohteet**

Kokonaisuudessaan tulokset tarjoavat uutta tietoa siitä, millä tavoin erilaiset vaatimukset työssä ovat yhteydessä työasioiden vatvomisen eri muotoihin vapaa-ajalla. Tämä on tärkeää siksi, että erityisesti affektiivisen vatvomisen ennaltaehkäisy on siihen liitettyjen negatiivisten hyvinvointivaikutusten vuoksi tärkeää. Tulosten perusteella etenkin työn aikapaineiden sekä emotionaalisten vaatimusten hallinta on affektiivisen vatvomisen näkökulmasta oleellista. Tutkimus tuo myös uutta näkökulmaa ammatillisen itsetunnon merkitykseen työkontekstissa: vaikka työn kognitiiviset vaatimukset eivät itsessään altista affektiiviselle vatvomiselle, löytyy yhteys niillä työntekijöillä, joiden ammatillinen itsetunto on heikko. Luottamus omaan kykyihin työntekijänä on affektiivisen vatvomisen kannalta tärkeää yleisesti, mutta erityisesti kognitiivisesti kuormittavassa työssä.

Tutkimuksen suurin anti kohdistuu työasioiden vatvomista koskevaan tietoon ja teoriapohjaan. Tässä tutkimuksessa työasioiden vatvomisen vapaa-ajalla liitettiin ponnistelujen ja palautumisen malliin (Meijman & Mulder, 1998), jonka mukaan työn vaatimusten tulisi lakata

vaikuttamasta, jotta palautuminen olisi mahdollista. Liian korkeat työn vaatimukset näyttivätkin estävän työstä irrottautumisen, sillä ne olivat yhteydessä erityisesti affektiiviseen, mutta myös kognitiiviseen vatvomiseen. Lisäksi tutkimuksen taustalla vaikuttaa JD-R-malliin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) sekä voimavarojen säilyttämisen teoriaan (Hobfoll, 1989, 2001, 2002) pohjautuva ajatus siitä, että myös työn ja työntekijän voimavaroilla voi olla oma, mahdollisesti suojaava roolinsa työstressin synnyssä ja energian ehtymisen polussa. Vaikka vaatimusten ja affektiivisen vatvomisen välisiä yhteyksiä muuntavia vaikutuksia ei löydettykään kuin yksi, löytyi alustavaa tukea sille, että ammatillinen itsetunto saattaa toimia affektiiviselta vatvomiselta suojaavana tekijänä erityisesti kognitiivisesti vaativissa työtehtävissä. Lisäksi tutkitut voimavaratekijät olivat itsenäisesti negatiivisessa yhteydessä työasioiden affektiiviseen vatvomiseen vapaa-ajalla, mikä merkitsee sitä, että voimavarojen puute saattaa itsessään lisätä affektiivista vatvomista. Voimavaratekijöiden vatvomiselta suojaava vaikutus kaippaa kuitenkin lisätutkimuksia. Työhön liittyviä voimavaroja, kuten työn vaikutusmahdollisuuksia, sekä persoonallisuuteen liittyviä voimavaroja, kuten emotionaalista tasapainoa, olisi hyvä kartoittaa lisää.

Tärkeää tietoa tarjoaa myös se, että kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen yhteydessä olevat tekijät poikkeavat toisistaan merkittävästi. Tulokset vahvistavat Cropleyn ja Zijlstran (2011) esittämää ajatusta siitä, että työasioiden kognitiivinen ja affektiivinen vatvominen ovat toisistaan erillisiä ilmiöitä, jotka on vatvomista käsiteltäessä syytä erottaa toisistaan. Aiemmin havaittujen erilaisten seurausten (Hamesch ym., 2014; Querstret & Cropley, 2012) lisäksi vatvomisen eri muodot näyttävät liittyvän eri tavoin työn eri vaatimuksiin, sosiaaliseen tukeen, ammatilliseen itsetuntoon ja työntekijöiden henkilökohtaisiin taustatekijöihin ja ominaisuuksiin.

Käytännössä tulokset tuovat hyödyllistä tietoa siitä, että työn aikapaineet ja emotionaaliset vaatimukset, mutta myös sosiaalinen tuki ja ammatillinen itsetunto selittävät yhdessä melko suuren osan työasioiden affektiivisessä vatvomisessa tapahtuvasta vaihtelusta. Niihin vaikuttamalla voidaan saada aikaan merkittäväkin muutosta, mikäli halutaan vähentää työasioiden tunnepitoista vatvomista vapaa-ajalla, ja tätä kautta edistää palautumista. Tulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että työasioiden vatvominen ei ole ainoastaan työntekijän piirretyyppinen taipumus, vaan työn vaatimusten suuruudella on myös suuri merkitys psyykkisen irrottautumisen mahdollistajana. Työhyvinvoinnin parissa, esimerkiksi työterveyshuollossa, työskentelevät henkilöt sekä työhyvinvoinnin edistämisestä kiinnostuneet esimiehet voivat hyödyntää tietoa työn suunnittelussa sekä psykoedukaatiossa. Erityisesti aikapaineiden ja emotionaalisten vaatimusten kohtuullisena pitäminen on tärkeä työhyvinvointia ylläpitävä tavoite, eikä psyykkistä irrottautumista voida jättää ainoastaan työntekijöiden omalle vastuulle.

Vaatimusten hallintaa ja niiden käsittelemistä voidaan edistää esimerkiksi paremman aikataulutuksen ja tunnepitoista vatvomista tehokkaampien hallintakeinojen avulla. Lisäksi tutkimustulokset korostavat hyvän ammatillisen itsetunnon merkitystä kognitiivisesti haastavassa työssä. Puutteellista irrottautumista, työasioiden affektiivista vatvomista ja tätä kautta työuupumusta ehkäiseviä toimenpiteitä kannattaisikin suunnitella emotionaalisten vaatimusten ja aikapaineiden hallintaa sekä tietyissä työtehtävissä ammatillisen itsetunnon tukemista silmällä pitäen. Työntekijöihin kohdistuvat kognitiivis-behavioraaliset interventiot voisivat sopia tähän tarkoitukseen, sillä niiden on todettu tehokkaimmin ehkäisevän työstressiä haastamalla irrationaalisia ajatuksia, lisäämällä rakentavia ongelmanratkaisukeinoja sekä tarjoamalla tietoa ajatusten ja tunteiden roolista työstressin hallinnassa (ks. katsaus Richardson & Rothstein, 2008).

Tutkimus luo pohjaa työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen vaikuttavien tekijöiden jatkotutkimukselle ja herättää useita mielenkiintoisia tutkimuskysymyksiä. Tässä tutkimuksessa jäi epäselväksi, millä tavoin työntekijän persoonallisuuden piirteet, kuten esimerkiksi neuroottisuus, ovat yhteydessä kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen, sillä kiinnostuksen kohteena olivat ensisijaisesti työn piirteet. Neuroottisuuden ja tunnollisuuden yhteyttä kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen on tutkittu aikaisemmin (Hamesch ym., 2014), mutta kyseisessä tutkimuksessa työn eri piirteitä ei samanaikaisesti tutkittu. Tämän vuoksi vatvomista on järkevää tutkia myös JD-R-mallin näkökulmasta, sillä se mahdollistaa useiden vaatimusten ja voimavarojen tutkimisen ja erottelun kontekstiin sopivalla tavalla. Sekä työn että persoonallisuuden piirteitä olisi järkevää tutkia samanaikaisesti, jolloin niiden keskinäisiä suhteita voitaisiin tarkastella. Työn ja yksilön piirteiden lisäksi voitaisiin tutkia esimerkiksi vapaa-ajan aktiviteettien tai perhetilanteen vatvomiselta suojaavaa vaikutusta.

Tärkein jatkotutkimushaaste olisi pitkäjäsenasetelman avulla toteutettava tutkimus, jossa tarkasteltaisiin työn vaatimusten yhteyttä myöhempänä mittausajankohtana tapahtuvaan vatvomiseen. Myös etenkin affektiiviselta vatvomiselta suojaavia tekijöitä olisi tärkeää tutkia seurantatutkimuksen avulla, jolloin voitaisiin havaita niiden pidempiaikainen vaikutus. Pitkäjäsenasetelman avulla toteutettava tutkimus toisi arvokasta tietoa ilmiöiden välisistä syy-seuraussuhteista, joista ei nyt voitu tehdä johtopäätöksiä poikkileikkausasetelman vuoksi. Tulosten luotettavuutta voitaisiin lisätä myös tutkimalla työn piirteitä työntekijän itsearviosta riippumattomilla mittareilla, esimerkiksi työtovereiden tai esimiesten arvioimina. Tämä vähentäisi työntekijän yleisen vastaustyylin vaikutusta vaatimus- ja voimavaratekijöiden sekä kognitiivisen ja affektiivisen vatvomisen välisiin yhteyksiin.

Kaiken kaikkiaan tutkimus tarjoaa uutta tietoa työasioiden kognitiiviseen ja affektiiviseen vatvomiseen yhteydessä olevista työn ja yksilön ominaisuuksista. Teoreettinen kuva vatvomisen eri

muodoista erillisinä käsitteinä vahvistui, ja tulokset antavat myös vihjeitä siitä, kuinka etenkin työasioiden vatvomisen affektiivista muotoa voitaisiin vähentää. Työn aikapaineet, emotionaaliset vaatimukset ja ammatillinen itsetunto nousivat tältä kannalta tärkeiksi tekijöiksi. Tutkimusta voidaan pitää alkukartoituksena, jonka avulla työasioiden vatvomisen kokonaiskuvaa voidaan lähteä laajentamaan.

## LÄHTEET

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309–328.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173–1182.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191–215.
- Berset, M., Elfering, A., Lüthy, S., Lüthi, S., & Semmer, N. K. (2011). Work stressors and impaired sleep: Rumination as a mediator. *Stress and Health, 27*, e71–e82.
- Borkovec, T. D., Robinson, E., Pruzinsky, T., & DePree, J. A. (1983). Preliminary exploration of worry: Some characteristics and processes. *Behaviour Research and Therapy, 21*, 9–16.
- Borkovec, T. D., Ray, W. J., & Stöber, J. (1998). Worry: A cognitive phenomenon intimately linked to affective, physiological, and interpersonal behavioral processes. *Cognitive Therapy and Research, 22*, 561–576.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 601–626.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research, 60*, 113–124.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 17–39.
- Ciesla, J. A., & Roberts, J. E. (2007). Rumination, negative cognition, and their interactive effects on depressed mood. *Emotion, 7*, 555–565.
- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. Teoksessa J. Langan-Fox & C. L. Cooper (toim.), *Handbook of stress in the occupations*, (s. 487–502). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Dallner, M., Elo, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Ørthede, E. (2000) *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for*

- psychological and social factors at work*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. Nord 2000:12.
- de Jonge, J., Dormann, C., van Vegchel, N., von Nordheim, T., Dollard, M., Cotton, S., & van den Tooren, M. (2007) The DISC Questionnaire, English version 2.1. Eindhoven University of Technology, Eindhoven.
- 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.
- Elliott, T. R., Sherwin, E., Harkins, S. W., & Marmarosh, C. (1995). Self-appraised problem-solving ability, affective states, and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology, 42*, 105–115.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*, 577–585.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 115–134.
- Geurts, S. A., Beckers, D. G., & Tucker, P. (2014). Recovery from demanding work hours. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *People at work: An introduction to contemporary work psychology* (s. 196–219). Chichester, UK: Wiley.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 33*, 482–492.
- Grant, K. E., Lyons, A. L., Finkelstein, J. A. S., Conway, K. M., Reynolds, L. K., O'Koon, J. H., Waitkoff, G. R., & Hicks, K. J. (2004). Gender differences in rates of depressive symptoms among low-income, urban, African American youth: A test of two mediational hypotheses. *Journal of Youth and Adolescence, 33*, 523–533.
- Hamesch, U., Cropley, M., & Lang, J. (2014). Emotional versus cognitive rumination: Are they differentially affecting long-term psychological health? The impact of stressors and personality in dental students. *Stress and Health, 30*, 222–231.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 632–643.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*, 337–421.

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307–324.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology, 85*, 551–575.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hockey, G. R. J. (1993). Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health. Teoksessa A. D. Baddeley & L. Weiskrantz (toim.), *Attention: Selection, awareness, and control: A tribute to Donald Broadbent* (s. 328–345). Oxford: Clarendon Press.
- Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., & Nijhuis, F. J. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*, 1–23.
- Jex, S. M., & Elacqua, T. C. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 71–81.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kashdan, T. B., & Roberts, J. E. (2007). Social anxiety, depressive symptoms, and post-event rumination: Affective consequences and social contextual influences. *Journal of Anxiety Disorders, 21*, 284–301.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A., & Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease—a meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*, 431–442.
- Korman, A. K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology, 54*, 31–41.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: the roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology, 30*, 1017–1021.
- Lyubomirsky, S., Caldwell, N. D., & Nolen-Hoeksema, S. (1998). Effects of ruminative and distracting responses to depressed mood on retrieval of autobiographical memories. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 166–177.
- Lyubomirsky, S., & Nolen-Hoeksema, S. (1995). Effects of self-focused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 176–190.



- Lyubomirsky, S., Tucker, K. L., Caldwell, N. D., & Berg, K. (1999). Why ruminators are poor problem solvers: clues from the phenomenology of dysphoric rumination. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1041–1060.
- Martin, L. L., & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. *Advances in Social Cognition*, *9*, 1–47.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996) *Maslach Burnout Inventory* (3<sup>rd</sup> ed), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, *840*, 33–44.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (toim.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Volume 2: Work Psychology*, 2. painos (s. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Morrow, J., & Nolen-Hoeksema, S. (1990). Effects of responses to depression on the remediation of depressive affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*, 519–527.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, *35*, 537–557.
- Nolen-Hoeksema, S., & Davis, C. G. (1999). "Thanks for sharing that": ruminators and their social support networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 801–814.
- Nolen-Hoeksema, S., Larson, J., & Grayson, C. (1999). Explaining the gender difference in depressive symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1061–1072.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*, 43–61.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, *38*, 8–24.
- Pelham, B. W., & Swann, W. B. (1989). From self-conceptions to self-worth: on the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 672–680.
- Perkins, A. M., & Corr, P. J. (2005). Can worriers be winners? The association between worrying and job performance. *Personality and Individual Differences*, *38*, 25–31.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *32*, 622–648.

- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*, 591–622.
- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*, 341–353.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, *13*, 69–93.
- Riso, L. P., du Toit, P. L., Blandino, J. A., Penna, S., Dacey, S., Duin, J. S., Pacoe, E.M., Grant, M. M., & Ulmer, C. S. (2003). Cognitive aspects of chronic depression. *Journal of Abnormal Psychology*, *112*, 72–80.
- Robert, G., & Hockey, J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, *45*, 73–93.
- Roberts, J. E., Gilboa, E., & Gotlib, I. H. (1998). Ruminative response style and vulnerability to episodes of dysphoria: Gender, neuroticism, and episode duration. *Cognitive Therapy and Research*, *22*, 401–423.
- Roger, D., & Najarian, B. (1998). The relationship between emotional rumination and cortisol secretion under stress. *Personality and Individual Differences*, *24*, 531–538.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293–315.
- Seegerstrom, S. C., Stanton, A. L., Alden, L. E., & Shortridge, B. E. (2003). A multidimensional structure for repetitive thought: what's on your mind, and how, and how much? *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, 909–921.
- Shewchuk, R. M., Johnson, M. O., & Elliott, T. R. (2000). Self-appraised social problem solving abilities, emotional reactions and actual problem solving performance. *Behaviour, Research and Therapy*, *38*, 727–740.
- Slavish, D. C., & Graham-Engeland, J. E. (2015). Rumination mediates the relationships between depressed mood and both sleep quality and self-reported health in young adults. *Journal of Behavioral Medicine*, *38*, 204–213.

- Sloan, M. M. (2012). Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. *Work and Occupations, 39*, 3–34
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393–414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor- detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 72–103.
- Sütterlin, S., Paap, M., Babic, S., Kübler, A., & Vögele, C. (2012). Rumination and age: some things get better. *Journal of Aging Research, 2012*, 1–10.
- Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., Moffitt, T. E., Robins, R. W., Poulton, R., & Caspi, A. (2006). Low self-esteem during adolescence predicts poor health, criminal behavior, and limited economic prospects during adulthood. *Developmental Psychology, 42*, 381–390.
- Thomsen, D. K., Mehlsen, M. Y., Hokland, M., Viidik, A., Olesen, F., Avlund, K., Munk, K., & Zachariae, R. (2004). Negative thoughts and health: Associations among rumination, immunity, and health care utilization in a young and elderly sample. *Psychosomatic Medicine, 66*, 363–371.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vanbelle, E., & De Witte, H. (2013). The job demands-resources model: overview and suggestions for future research. *Advances in Positive Organizational Psychology, 1*, 83–105.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Söderfeldt, M., Dormann, C., & Schaufeli, W. B. (2004). Quantitative Versus Emotional Demands Among Swedish Human Service Employees: Moderating Effects of Job Control and Social Support. *International Journal of Stress Management, 11*, 21–40.
- van Veldhoven, M. (2014). Quantitative job demands. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, (s. 117–143). Chichester, UK: Wiley.
- van Veldhoven, M., & Meijman T. F. (1994) *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.
- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. (2000). A multilevel analysis of the demands–control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 182–190.

- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, *134*, 163–206.
- Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Winefield, A. H. (2007). An investigation of the role of non-work-time behavior in buffering the effects of work strain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *49*, 862–871.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*, 121–141.
- Zapf, D., Semmer, N. K. & Johnson, S. (2014). Qualitative demands at work. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology* (s. 144–168). Chichester, UK: Wiley.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, *12*, 237–268.
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*, 1–28.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, *16*, 527–545.