

**TYÖN HAASTEELLISUUDEN JA TUNTEIDEN HALLINNAN MERKITYS
PSYKOLOGISELLE TYÖSTÄ PALAUTUMISELLE – PALAUTUMISEN
RISKI- JA VOIMAVARATEKIJÄT**

**Noora Jalonen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Elokuu 2011**

JALONEN, NOORA: Työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan merkitys psykologiselle työstä palautumiselle – Palautumisen riski- ja voimavaratekijät

Pro gradu -tutkielma, 47 s.

Ohjaaja: FT Marja-Liisa Kinnunen

Psykologia

Elokuu 2011

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko työn haasteellisuus ja tunteiden hallintakeinot yhteydessä psykologiseen työstä palautumiseen sekä muuntavatko tunteiden hallintakeinot työn haasteellisuuden ja palautumisen välistä yhteyttä. Tutkimus oli osa vuonna 1968 alkanutta Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimusta (JYLS; Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development), josta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin 42- ja 50-vuotiaana kerättyjä aineistoja. Otos muodostui niistä 90 naisesta ja 93 miehestä, jotka 50-vuotiaana osallistuivat haastatteluun ja kävivät töissä. Psykologista työstä palautumista tarkasteltiin omakohtaisen palautumisen kokemuksen sekä kahden palautumisen psykologisen mekanismin – psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen – kautta. Tunteiden hallintakeinoista huomionkohteina olivat tunnekokemusten märehtiminen, tunneilmaisun ehkäiseminen ja impulsiivisuuden hallinta. Tunteiden hallintakeinoja kartoitettiin tutkittavien ollessa 42-vuotiaita ja työn haasteellisuutta sekä palautumista tutkittavien ollessa 50-vuotiaita. Tutkimus perustui näin ollen sekä poikkileikkaus- että pitkittäistutkimusasetelmaan.

Yleisten lineaaristen mallien (GLM; General Linear Model) tulokset osoittivat korkean työn haasteellisuuden kytkeytyvän hyvään omakohtaiseen palautumisen kokemukseen ja runsaaseen rentoutumiseen huomioitaessa sukupuolen sekä työn määrällisten ja rakenteellisten piirteiden vaikutus. Rungas tunnekokemusten märehtiminen ennakoiti vähäistä rentoutumista ja vähäistä psykologista irrottautumista. Tunneilmaisun ehkäiseminen puolestaan muunsi työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen välistä yhteyttä siten, että tunneilmaisun ehkäisemisen ollessa kohtalaista korkea työn haasteellisuus edisti psykologista irrottautumista. Jos tunneilmaisun ehkäiseminen oli olematonta tai runsasta, työn haasteellisuus ei ollut yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen.

Tutkimus osoitti, että työn piirteiden lisäksi myös yksilöllisillä riski- ja voimavaratekijöillä on merkitystä psykologiselle työstä palautumiselle. Koska onnistunut työstä palautuminen ylläpitää työntekijän terveyttä sekä psyykkistä ja ammatillista hyvinvointia ennaltaehkäisten näillä alueilla ilmeneviä kroonisia ongelmia, tutkimuksen tulokset ovat sovellettavissa erilaisiin työntekijöiden hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen tähtääviin interventioihin. Käytännössä työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin ongelmia olisi mahdollista ennaltaehkäistä esimerkiksi työn rikastuttamisella. Lisäksi työnantajat ja työterveyshuolto voisivat vastaisuudessa panostaa työntekijöille suunnattuihin tunteiden hallintaan liittyviin neuvonta- ja tukitoimiin.

Avainsanat: työn haasteellisuus, tunteiden hallinta, tunnekokemusten märehtiminen, tunneilmaisun ehkäiseminen, impulsiivisuuden hallinta, psykologinen työstä palautuminen

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Työstä palautuminen	1
1.1.1	<i>Työstä palautumisen psykologiset mekanismit.....</i>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Työn vaatimusten ja voimavarojen merkitys työstä palautumiselle</i>	<i>4</i>
1.2	Työn haasteellisuus – riski vai voimavara työstä palautumiselle?.....	5
1.3	Tunteiden hallintakeinot työstä palautumisen yksilöllisinä riski- ja voimavaratekijöinä	7
1.3.1	<i>Tunnekokemusten märehminen</i>	<i>9</i>
1.3.2	<i>Tunneilmaisun ehkäiseminen</i>	<i>10</i>
1.3.3	<i>Impulsiivisuuden hallinta</i>	<i>12</i>
1.4	Tunteiden hallinta haasteellisessa työympäristössä	13
1.5	Tutkimuksen tavoitteet.....	14
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	15
2.1	Tutkittavat	15
2.2	Menetelmät ja muuttujat	16
2.3	Katoanalyysit	18
2.4	Aineiston tilastollinen käsittely.....	19
3	TULOKSET	20
3.1	Kuvailevat tulokset	20
3.1.1	<i>Työstä palautuminen yleisesti onnistunutta.....</i>	<i>20</i>
3.1.2	<i>Työn piirteet yhteydessä työstä palautumiseen</i>	<i>21</i>
3.1.3	<i>Impulsiivisuuden hallinta yleisin tunteiden hallintakeino</i>	<i>23</i>
3.2	Korkea työn haasteellisuus työstä palautumisen voimavara	25
3.3	Runsas tunnekokemusten märehminen työstä palautumisen riskitekijä	26
3.4	Kohtalainen tunneilmaisun ehkäiseminen psykologisen irrottautumisen voimavara	27
4	POHDINTA.....	29
4.1	Työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan merkitys psykologiselle työstä palautumiselle .	29
4.2	Tutkimuksen arviointia	35
4.3	Käytännön johtopäätökset.....	38
	LÄHTEET.....	40

1 JOHDANTO

Työstä palautuminen on keskeinen osa hyvinvoivan työntekijän elämää, jossa työ, perhe ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään (esim. Zijlstra & Sonnentag, 2006). Palautumisella viitataan yleisesti psykofysiologisten järjestelmien ja yksilön voimavarojen elpymisprosessiin, joka tapahtuu stressaavan kokemuksen jälkeen (Meijman & Mulder, 1998; Zijlstra & Sonnentag, 2006) – esimerkiksi työpäivän jälkeen siirryttäessä vapaa-ajan viettoon. Viime vuosina palautumisen merkitys työntekijän terveydelle sekä psyykkiselle ja ammatilliselle hyvinvoinnille on noussut selvästi esiin (esim. Geurts & Sonnentag, 2006; Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Sluiter, van der Beek, & Frings-Dresen, 1999; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010). Onnistunut työstä palautuminen ehkäisee esimerkiksi työuupumusta (Kinnunen & Feldt, 2009), jonka on todettu kasvattavan työikäisten suomalaisten keskuudessa pitkien sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden riskiä (Ahola, 2007).

Nykyajan työelämä, jota kuvaavat muun muassa tietotyön yleistyminen, työtehtävien muuttuminen henkisesti yhä vaativammiksi ja monimutkaisemmiksi sekä yksilön vastuun korostuminen työn organisoimisessa ja oman hyvinvoinnin ylläpitämisessä (Aro, 2006; Julkunen, 2008), asettaa uudenlaisia vaatimuksia palautumiselle ja palautumisen tutkimukselle. Koska työn fyysistä ja määrällistä kuormittavuutta ei voida enää pitää ainoana uhkana palautumiselle, tulee palautumisen tutkimuksessa kiinnittää huomiota myös uudenlaisiin työelämän vaatimuksiin. Yksilön vastuun korostuminen vaativassa työympäristössä (Julkunen, 2008) herättää puolestaan tutkimustarpeen palautumisen yksilöllisten riski- ja voimavaratekijöiden sekä työn piirteiden ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksen tarkastelulle. Kun tiedetään lisää siitä, miksi jotkut työntekijät kuormittuvat työssään muita voimakkaammin ja heidän on vaikea palautua kokemistaan rasituksista, voidaan työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä edistää entistä monipuolisemmilla keinoilla. Tässä tutkimuksessa pyritään osaltaan vastaamaan aiemman tutkimuksen puutteisiin ja käytännön työelämän tarpeisiin selvittämällä työn haasteellisuuden, yksilöllisten tunteiden hallintakeinojen ja työstä palautumisen yhteyksiä hyödyntäen pitkittäistutkimusasetelmaa.

1.1 Työstä palautuminen

Työstä palautumista voidaan kuvata ponnistelujen ja palautumisen mallin (engl. Effort-Recovery model; Meijman & Mulder, 1998) avulla. Mallin mukaan yksilö ponnistelee työssään sen hetkisten

voimavarojensa avulla selviytyäkseen kohtaamistaan vaatimuksista. Ponnistelut johtavat kuormitusreaktioihin, jotka voivat olla fysiologisia, käyttäytymiseen liittyviä tai subjektiivisia. Fysiologiset kuormitusreaktiot voidaan havaita sympaattisen hermoston aktiivisuuden kohoamisena, jota ilmentää esimerkiksi kohonnut sydämen syke, sekä kasvavana stressihormonien, kuten kortisolin, erittymisenä (Guyton & Hall, 2006). Käyttäytymiseen liittyvillä kuormitusreaktioilla voidaan viitata esimerkiksi väsymyksen mukanaan tuomaan ärtyneisyyteen. Subjektiivisilla kuormitusreaktioilla tarkoitetaan puolestaan omakohtaisia kokemuksia työn vaatimusten kuormittavuudesta.

Ponnistelut kuluttavat yksilön voimavaroja, mistä seuraa työpäivän jälkeen väsymystä ja kohonnut palautumisen tarve (Sluiter ym., 1999). Palautumisen tarpeella tarkoitetaan emotionaalista tilaa, johon liittyy ylikuormittumisen ja ärtymyksen tuntemuksia, vetäytymistä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja energian puutetta (Jansen, Kant, van Amelsvoort, Nijhuis, & van den Brandt, 2003; van Veldhoven & Broersen, 2003). Ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan palautuminen tapahtuu, kun työssä kuormittuneiden psykofysiologisten järjestelmien toiminta palaa normaalitasolle ja yksilön kokemat kuormitusreaktiot vähenevät (Meijman & Mulder, 1998). Tällöin myös yksilön voimavarat, kuten mieliala, energia ja toimintaedellytykset, elpyvät ja hän tuntee itsensä jälleen valmiiksi kohtaamaan uusia haasteita (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Näin ollen palautumisesta voidaan erottaa kaksi rinnakkaista prosessia: fysiologinen palautuminen, joka tarkoittaa fysiologisen vireystason palautumista stressin aiheuttamasta virittymistilasta lepotilaan, sekä psykologinen palautuminen, jossa painottuvat yksilön omakohtainen kokemus voimavarojen palautumisesta ja palautumiseen vaikuttavat psykologiset mekanismit (Siltaloppi & Kinnunen, 2007).

Työstä palautumisen perusedellytys on siis se, ettei yksilö ole vapaa-ajallaan tekemisissä työhön verrattavien vaatimusten parissa eikä rasita työpäivän aikana kuormittuneita psykofysiologisia järjestelmiä (Meijman & Mulder, 1998). Esimerkiksi yliopistotutkijan työssä vapaa-aikaa ei tulisi viettää tietokoneen ja tutkimusraporttien ääressä. Lisäksi voimavarojen säilyttämisteorian (engl. Conservation of Resources theory; Hobfoll, 1989, 2001) mukaisesti yksilö voi vapaa-ajallaan kerryttää itselleen kokemuksia, jotka palauttavat ja täydentävät ehtyneitä voimavaroja tai suojaavat sen hetkisiä voimavaroja edistämällä palautumista. Mikäli altistus kuormittavalle tilanteelle kuitenkin jatkuu pitkään tai palautuminen koetuista työn rasituksista ei jostain muusta syystä ole riittävää, yksilö joutuu kohtaamaan tulevat työn vaatimukset puutteellisin voimavaroin ja ponnistelemaan entistä enemmän niistä selviytyäkseen (Hockey, 1997; Meijman & Mulder, 1998). Tällöin ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee epätasapaino, joka voi

varsinkin pitkittyessään ja ollessaan voimakasta haitata yksilön terveyttä ja hyvinvointia aiheuttaen esimerkiksi fyysistä oirehtimista, työuupumusta ja sairauspoissaoloja (de Croon, Sluiter, & Frigs-Dresen, 2003; Geurts & Sonnentag, 2006; Kinnunen & Feldt, 2009; Sluiter ym., 1999).

1.1.1 Työstä palautumisen psykologiset mekanismit

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet, että onnistuneen palautumisen taustalla vaikuttavat tietyt psykologiset mekanismit, jotka ovat yksittäisiä vapaa-ajan aktiviteetteja merkityksellisempiä palautumisen onnistumiselle. Palautumisen psykologiset mekanismit voidaan määritellä keinoiksi, joilla yksilö palauttaa ja täydentää työssä ehtyneitä voimavarojaan (Sonnentag & Fritz, 2007). Nykynäkemyksen mukaan tällaisia palautumista edistäviä mekanismeja ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset ja hallinta vapaa-ajalla (Sonnentag & Fritz, 2007). Psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen merkitys perustuu pääasiassa edellä esitettyyn ponnistelujen ja palautumisen malliin (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Fritz, 2007), ja niiden on havaittu olevan tehokkaita eritoten palautumisen tarpeen ja uupumisoireiden vähentämisessä (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Kuttler ym., 2010).

Psykologinen irrottautuminen on palautumista edistävä psykologinen prosessi, jolla tarkoitetaan itsensä etäännyttämistä työstä ja työasioiden sulkemista pois mielestä työpäivän jälkeen (Sonnentag & Bayer, 2005). Käytännössä psykologinen irrottautuminen ei edellytä vain sitä, ettei yksilö hoida työhön liittyviä velvollisuuksia vapaa-ajallaan vaan myös sitä, ettei hän ajattele työhön liittyviä ongelmia tai mahdollisuuksia työaikansa ulkopuolella (Sonnentag & Fritz, 2007). Yksilöllä on tällöin tunne siitä, että hän on poissa työtilanteesta (Etzion, Eden, Lapidot, 1998), jolloin työn vaatimukset eivät rasita häntä ja palautuminen mahdollistuu (Meijman & Mulder, 1998).

Rentoutuminen on puolestaan prosessi, jota luonnehtii madaltunut vireystila ja lisääntynyt myönteisten tunnetilojen kokeminen (Sonnentag & Fritz, 2007; Stone, Kennedy-Moore, & Neale, 1995). Rentoutuminen tapahtuu yleensä vapaa-ajan harrastuksissa, jotka voivat joko sinällään tähdätä rentoutumiseen tai liittyä kokonaan muihin aktiviteetteihin (Sonnentag & Fritz, 2007). Yhteistä näille rentouttaville aktiviteeteille on se, että niihin ei tavallisesti koeta liittyvän korkeita vaatimuksia tai kovia ponnisteluja (Tinsley & Eldredge, 1995). Koska rentoutuminen tähtää vireystilan madaltumiseen, se edistää psykofysiologisten järjestelmien toiminnan tasaantumista kuormittavaa tilannetta edeltäneelle tasolle (Sonnentag & Fritz, 2007). Lisäksi rentoutumiseen liittyvä myönteinen tunnetila voi purkaa kuormittavan työpäivän aikaansaamia kielteisiä

tunnekokemuksia (Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000). Näiden toimintojen kautta rentoutuminen edistää psykologisen irrottautumisen tavoin työstä palautumista.

1.1.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen merkitys työstä palautumiselle

Työn määrälliset ja rakenteelliset piirteet luovat pitkälti mahdollisuudet ja edellytykset työntekijän palautumiselle (Sonnentag & Bayer, 2005; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Merkittävimmäksi näistä piirteistä on osoittautunut koettuina aikapaineina tai viikko- ja ylityötuntien määränä mitattu työn määrällinen ylikuormitus, jonka on havaittu liittyvän kohonneeseen palautumisen tarpeeseen (Jansen ym., 2003; Kinnunen, Siltaloppi, & Mauno, 2009; Sluiter ym., 1999), heikentyneeseen omakohtaiseen palautumisen kokemukseen (Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009) ja vähäiseen palautumisen psykologisten mekanismien käyttöön (esim. Siltaloppi, ym., 2009; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Myös epäsäännöllinen työaika (Jansen ym., 2003; Kinnunen & Feldt, 2009; Sonnentag, Binnewies ym., 2010) ja korkea koulutustaso (Siltaloppi ym., 2009) näyttäisivät kytkeytyvän työstä palautumisen ongelmallisuuteen.

Työn määrällisten ja rakenteellisten piirteiden lisäksi työn laadullisilla piirteillä on yhteyksiä palautumiseen, ja näitä yhteyksiä on kartoitettu yleensä työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta (ks. esim. Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009). Työn vaatimuksilla tarkoitetaan yleisesti työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka vaativat työntekijältä fyysisiä, kognitiivisia tai emotionaalisia ponnisteluja ja niin ikään kuluttavat työntekijän voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Työn voimavarat ovat taas sellaisia työn piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työntekijälle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimuksia tai niiden haittavaikutuksia ja edistävät yksilön kasvua, kehittymistä ja oppimista (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001). Sen sijaan, että työn voimavarat edellyttäisivät ponnisteluja, ne täydentävät työntekijän voimavaroja (Hobfoll, 1989, 2001) ja kasvattavat työmotivaatiota (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001).

Korkeiden työn vaatimusten, kuten työympäristön fyysisen kuormittavuuden, päätöksentekoon ja vastuuseen liittyvien vaatimusten (Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009) sekä psykologisten vaatimusten (De Raeve, Vasse, Jansen, van der Brandt, & Kant, 2007; Jansen, Kant, & van den Brandt, 2002), on havaittu kytkeytyvän työstä palautumisen ongelmallisuuteen. Sitä vastoin työn voimavarojen, kuten esimiehen tuen ja oikeudenmukaisuuden (Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009) sekä työn vaikutusmahdollisuuksien (De Raeve ym., 2007; Jansen ym., 2002; Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009) kasvaessa työntekijän palautuminen näyttäisi helpottuvan. Työn laadullisten

piirteiden yhteyksistä palautumisen psykologisiin mekanismeihin tiedetään melko vähän, sillä työn laadullisia piirteitä ja palautumista kartoittaneissa tutkimuksissa huomion kohteena on pääsääntöisesti ollut palautumisen tarve psykologisten mekanismien sijaan (esim. Jansen ym, 2003; Jansen ym., 2002; De Raeve ym., 2007). Työhön liittyvä roolien epäselvyys (Sonnentag & Fritz, 2007) ja runsaat vaikutusmahdollisuudet (Grebner, Semmer, & Elfering, 2005) näyttäisivät kuitenkin jossain määrin liittyvän vaikeuksiin psykologisessa irrottautumisessa. Toisaalta korkean sosiaalisen tuen on havaittu kytkeytyvän runsaaseen rentoutumiseen (Sonnentag & Fritz, 2007). Mielenkiintoisesti eräässä tutkimuksessa havaittiin korkeiden työn vaatimusten vähentävän psykologista irrottautumista ja rentoutumista mutta korkeiden työn voimavarojen lisäävän ainoastaan rentoutumista (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, painossa).

1.2 Työn haasteellisuus – riski vai voimavara työstä palautumiselle?

Työn haasteellisuus (engl. skill discretion) viittaa siihen, minkä verran työn koetaan edellyttävän luovuutta, pitkälle kehittyneitä taitoja ja uuden oppimista mutta myös siihen, miten paljon työtehtäviin koetaan liittyvän vaihtelevuutta ja mahdollisuuksia kehittää itselle luontaisia kykyjä (Karasek & Theorell, 1990). Nykyään yhtenä merkittävimmistä työelämän kehityssuunnista pidetään tietotyön yleistymistä – töiden tietoisumista ja tietotyöalojen kasvamista (Julkunen, 2008). Aloilla, joilla tietotyö on erityisen yleistä (esim. koulutus, informaatioteknologia), näyttäisi korostuvan myös työtehtävien korkea haasteellisuus (Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009). Muun muassa näihin seikkoihin perustuen haasteellisuutta voidaan pitää monelle nykyajan työlle luonteenomaisena laadullisena piirteenä, jonka tutkiminen on tärkeää varsinkin nyt, kun työelämä on muuttumassa henkisesti yhä vaativammaksi.

Työn haasteellisuus kehitettiin alun perin osaksi Karasekin vaatimus-hallintamallin (engl. Job Demand-Control model; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) hallintaosiota, jonka nähtiin muodostuvan työn vaikutusmahdollisuuksista (engl. decision authority) ja työn haasteellisuudesta. Mallin osioita voidaan käyttää paitsi kuormittumisen ja motivaation ennustamiseen myös työn sisällön analysoimiseen (Karasek ym., 1998). Tosin on esitetty, että hallintaosion kahta muuttujaa, työn vaikutusmahdollisuuksia ja haasteellisuutta, tulisi tutkia toisistaan erillään muun muassa niiden erilaisten hyvinvointiyhteyksien vuoksi (Barnett & Brennan, 1995; Karasek, 1979; Rafferty, Friend, & Landsbergis, 2001).

Työn haasteellisuus on yleisesti mielletty työn voimavaraksi (Hackman & Oldham, 1980; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Tämän mukaisesti korkean haasteellisuuden on havaittu kytkeytyvän esimerkiksi vähäiseen psyykkiseen oirehtimiseen (Barnett & Brennan, 1995), vähäiseen uupumukseen, korkeisiin henkilökohtaisiin saavutuksiin (Rafferty ym., 2001) ja korkeaan työtyytyväisyyteen (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; van den Berg & Feij, 2003). Korkea haasteellisuus näyttäisi myös kasvattavan sisäistä työmotivaatiota (Humphrey ym., 2007). Henkilökohtaisen kukoistuksen (engl. thriving) on niin ikään nähty kumpuavan työstä, jota tehdessä yksilö tuntee itsensä energiseksi ja jossa hän pääsee oppimaan ja soveltamaan erilaisia taitoja (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005). Vastaavasti työn, jota luonnehtii matala haasteellisuus, on katsottu olevan riski työntekijöiden innovatiivisuudelle (Länsisalmi, Kivimäki, & Elovainio, 2004).

Toisaalta korkeaan työn haasteellisuuteen liittyy todennäköisesti myönteisten puolien lisäksi myös kielteisiä puolia. Johtotehtävissä toimivien työssä jaksamista kartoittaneessa tutkimuksessa työn haasteellisuuden koettiin aiheuttavan sekä iloa että harmia (Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005). Lisäksi työn haasteellisuuden, toisin kuin useimpien muiden voimavaroiksi määriteltyjen työn piirteiden, motivoivat vaikutukset näyttäisivät olevan kaksijakoisia: korkean haasteellisuuden on havaittu kytkeytyvän paitsi myönteisiin työn imun ja työhön sitoutumisen kokemuksiin (Humphrey ym., 2007; Kinnunen, Mauno ym., 2009; Mäkikangas ym., 2005) myös kielteiseen työholismiin (Kinnunen, Mauno ym., 2009), jota luonnehtii kova ja pakonomainen työskentely (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008). Työn piirteiden jakaminen vaatimuksiin ja voimavaroihin ei siten ole täysin yksiselitteistä (Bakker & Demerouti, 2007; Mäkikangas ym., 2005). Mahdollisena voidaan pitää myös sitä, että työn haasteellisuus kuvaa työn monipuolisuuden lisäksi työssä kohdattavia kognitiivisia vaatimuksia, sillä luovuus, ongelmanratkaisu ja uusien asioiden oppiminen edellyttävät todennäköisesti kognitiivisia taitoja ja ponnisteluja. Tähän perustuen korkean työn haasteellisuuden voidaan odottaa liittyvän yhtäältä yksilön voimavarojen lisääntymiseen ja toisaalta niiden kulumiseen.

Työn haasteellisuuden on näin ollen mahdollista vaikuttaa myös psykologiseen työstä palautumiseen monella tapaa. Korkean työn haasteellisuuden on havaittu tuovan tyydytystä ja parantavan mielialaa (Humphrey ym., 2007; Rafferty ym., 2001; van den Berg & Feij, 2003), mikä tukee työn haasteellisuuden myönteistä merkitystä voimavarojen lisääntymiselle ja siten myös psykologiselle työstä palautumiselle. Lisäksi työssä saaduilla oppimiskokemuksilla on taipumus yleistyä myös vapaa-ajan tilanteisiin (Kohn & Schooler, 1982), mikä tarkoittaa sitä, että työssä koetut haasteet ja niihin liittyvä oppiminen voivat kannustaa työntekijää saavuttamaan muillakin

elämän osa-alueilla miellyttäviä oppimiskokemuksia. Vapaa-ajan oppimiskokemukset voivat puolestaan täydentää työntekijän sisäisiä voimavaroja (esim. pystyvyysusko) (Hobfoll, 1989, 2001; Sonnentag & Fritz, 2007), edesauttaa työasioiden sulkemista pois mielestä (Sonnentag & Fritz, 2007; ks. myös Sonnentag & Krueel, 2006) ja vahvistaa myönteistä mielialaa (Parkinson & Totterdell, 1999). Aktiivinen työ voi siis kannustaa aktiiviseen vapaa-aikaan, jonka aikana yksilön voimavarat palautuvat ja täydentyvät.

Toisaalta työ, joka vaatii paljon kognitiivisia ponnisteluja, kasvattaa myös riskiä voimavarojen, kuten energian, kulumiselle (Zohar, Tzischinski, & Epstein, 2003). Runsaiden oppimismahdollisuuksien (Rau, 2006), tai yleisesti korkean työn haasteellisuuden (Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009), ei tämän mukaisesti ole havaittu edistävän psykologista työstä palautumista. Lisäksi korkean työn haasteellisuuden voidaan otaksua lisäävän eri tavoin työasioiden miettimistä vapaa-ajalla. Ensinnäkin runsasta luovuutta edellyttävä työ voi olla yhteydessä siihen, että ideat eivät välttämättä synny työaikana vaan työasioiden ratkomista jatketaan vielä vapaa-ajalla. Tämän mukaisesti on havaittu, että luovuus työssä ennakoi heikentyneitä palautumisen tunnetta (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009). Yhtä lailla korkean työn haasteellisuuden motivoivat ja tyydytystä tuovat vaikutukset voivat heijastua vapaa-ajalle lisääntyneenä myönteisten työasioiden (esim. onnistumisten, tavoitteiden) pohtimisena (ks. Cropley, Dijk, & Stanley, 2006; Fritz & Sonnentag, 2005). Korkea työn haasteellisuus voi kasvattaa myös työhön sitoutumista (Humphrey ym., 2007; Kinnunen, Mauno ym., 2009; Mäkikangas ym., 2005), minkä myötä se voi ennakoida sitä, että työhön käytetään paljon aikaa ja että työasioita pohditaan vapaa-ajalla (ks. Halbesleben, 2011; Kanungo, 1982; Sonnentag & Krueel, 2006). Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen (Sonnentag, Kuttler ym., 2010) sekä voimakkaan työhön sitoutumisen (Kinnunen, Mauno ym., 2009; Sonnentag & Krueel, 2006) on niin ikään havaittu liittyvän vähäiseen psykologiseen irrottautumiseen.

1.3 Tunteiden hallintakeinot työstä palautumisen yksilöllisinä riski- ja voimavaratekijöinä

Työntekijän kykyyn palautua ja käyttää hyväkseen palautumisen psykologisia mekanismeja vaikuttavat myös hänen yksilölliset ominaisuutensa (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Ikää ja siviilisäätyä lukuun ottamatta erilaisia yksilöllisiä tekijöitä on tutkittu kuitenkin hyvin vähän palautumisen yhteydessä. Ainoastaan korkean neuroottisuuden on havaittu liittyvän palautumisen ongelmallisuuteen (Kiss & De Meester, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Lisäksi

tunnesuuntautuneiden selviytymiskeinojen käytön on havaittu olevan yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen: itsensä syytteleminen ja omien tunteiden vatvominen näyttäisivät vaikeuttavan psykologista irrottautumista työstä (Kinnunen & Feldt, 2009). Huolimatta siitä, että työkuormituksen aiheuttaman kielteisen mielialan korjaaminen on yksi palautumisen keskeisimmistä tarkoituksista (Fuller, Stanton, Fisher, Spitzmüller, Russell, & Smith, 2003; Sonnentag & Fritz, 2007), ei palautumisen yhteydessä ole juurikaan tutkittu yksilöllisiä keinoja, joilla ihmiset säätelevät mielialaansa tai siihen liittyviä tunteita.

Tunteiden hallinta (engl. emotion control) on tunteiden säätelyn alakäsite ja se viittaa yksilön taipumukseen ehkäistä tai hallita kuormittavan tilanteen herättämiä tunnereaktioita (Roger & Neshschover, 1987), toisin sanoen pyrkimykseen hallita tunnepitoisten tapahtumien aikaansaamaa emotionaalista reaktiivisuutta. Gross (1998) on esittänyt, että tunteiden säätelyä voi tapahtua ajallisesti monessa eri tunteen viriämisprosessin vaiheessa ja että se voi kohdistua joko tunnepitoiseen tilanteeseen tai jo virinneeseen tunnereaktioon. Tunteiden hallinnan voidaan siten katsoa edustavan tunteen viriämisprosessin viimeisessä vaiheessa tapahtuvaa säätelyä, jota Gross (1998) kutsuu tunnereaktion muokkaamiseksi. Tunnereaktion muokkaaminen voi kohdistua sekä myönteisiin että kielteisiin tunteisiin ja pyrkiä joko vahvistamaan, vaimentamaan tai säilyttämään ennallaan virinneen tunnereaktion (Gross & Thompson, 2007).

Tunteiden hallintakeinot ovat niin ikään yksilöllisiä taipumuksia, joiden on esitetty vaikuttavan sekä fysiologisten kuormitusreaktioiden voimakkuuteen että fysiologiseen palautumiseen (Brosschot, Gerin, & Thayer, 2006; Roger & Najarian, 1989; Roger & Neshschover, 1987). Koska tunteiden hallintakeinoja kartoittavat menetelmät on kehitetty alun perin stressin ja sairastavuuden välisissä kytköksissä ilmenevien yksilöllisten erojen selvittämiseksi (Roger & Neshschover, 1987; Roger & Najarian, 1989, 1998), tunteiden hallintakeinot sopivat palautumisen tutkimukseen paremmin kuin yleisiä persoonallisuuden lainalaisuuksia kuvaavat persoonallisuuden piirteet. Kattava tutkimustieto tunteiden hallintakeinojen yhteyksistä psykologiseen palautumiseen puuttuu kuitenkin täysin, vaikka tunteiden hallinnan ja työstä palautumisen teoriataustan perusteella on mahdollista, että tunteiden hallintakeinoilla voitaisiin selittää yksilöllisiä eroja myös psykologisessa työstä palautumisessa.

Tunteiden hallintakeinoja ovat muun muassa kielteisten tunnekokemusten märehdiminen, tunneilmaisun ehkäiseminen ja impulsiivisuuden hallinta (Roger & Neshschover, 1987). Kyseiset tunteiden hallintakeinot ovat aiemmissa tutkimuksissa osoittautuneet suhteellisen itsenäisiksi ja toisistaan riippumattomiksi tunteiden hallinnan ulottuvuuksiksi (King & Emmons, 1990; Roger & Najarian, 1989, 1998; Roger & Neshschover, 1987). Luonteeltaan ne ovat kognitiivisia, mikä viittaa

siihen, ettei kyse ole toiminnallisista keinoista säädellä tunteita, kuten nukkumisesta tai liikunnasta (Parkinson & Totterdell, 1999), vaan psyykkisellä tasolla tapahtuvia pyrkimyksiä vaikuttaa tunteiden fysiologiseen, kokemukselliseen ja ilmaisulliseen esiintymiseen.

Vaikka yksilö voi itse kehittää ja muokata tunteiden hallintaansa (Kokkonen, 2010), siihen liittyvät taipumukset voivat ennen pitkää muotoutua suhteellisen pysyviksi reagointityyleiksi (Kokkonen & Kinnunen, 2009). Niin ikään tunteiden hallintakeinoja on mahdollista kuvata keskeisenä osana yksilön yleisiä ja ajan myötä vakiintuvia persoonallisuuden ominaisuuksia (Kokkonen, 2010; Kokkonen & Kinnunen, 2009; Roger & Najarian, 1998). Aikuisten tunteiden säätelyssä on tämän mukaisesti havaittu suhteellista pysyvyyttä esimerkiksi kuuden vuoden aikavälillä (Kinnunen, Kokkonen, Kaprio, & Pulkkinen, 2005), minkä vuoksi tunteiden hallintakeinoja voidaan kartoittaa pitkittäistutkimusasetelmaa hyödyntäen.

1.3.1 Tunnekokemusten märehminen

Tunnekokemusten märehmisellä (engl. rehearsal, rumination, perseverative cognition) viitataan stressaaviin tai muihin kielteisiin tapahtumiin kohdistuvaan taipumukseen, johon liittyy ikävien tunnekokemusten mieleen palaamista ja kertautumista (Roger & Neshoever, 1987). Rungas tunnekokemusten märehminen voi ilmetä esimerkiksi ärtyneisyyttä herättäneen sosiaalisen tilanteen läpikäymisenä ja vatvomisena vielä pitkän aikaa tilanteen jälkeen. On myös esitetty, että passiivinen oman kielteisen mielialan ja siihen liittyvien syiden, seurausten ja merkitysten läpikäyminen heijastaisi yksilön pyrkimystä saada oma mieliala hallintaan (Nolen-Hoeksema, Wisco, & Lyubomirsky, 2008). Rungas tunnekokemusten märehminen näyttäisikin paitsi kytkeytyvän vaikeuksiin irrottautua tunnepitoisista tapahtumista (Roger, Jarvis, & Najarian, 1993) myös ilmentävän tunnesuuntautuneiden selviytymiskeinojen muotoa (Higgins & Endler, 1995; Roger ym., 1993; Thomsen ym., 2004).

Rungas tunnekokemusten märehminen on haitallista fyysiselle, psyykkiselle ja sosiaaliselle hyvinvoinnille. Sen on havaittu liittyvän esimerkiksi lisääntyneeseen fyysiseen oirehtimiseen (King & Emmons, 1991; Lok & Bishop, 1999; Thomsen ym., 2004), korkeaksi koettuun stressiin (Lok & Bishop, 1999), voimistuneeseen taipumukseen kokea kielteisiä tunteita (King & Emmons, 1991; Thomsen ym., 2004), alhaiseen elämäntyytyväisyyteen (King & Emmons, 1991) sekä korkeaan ahdistukseen (Roger & Najarian, 1989) ja masentuneisuuteen (Nolen-Hoeksema ym., 2008; Thomsen, Mehlsen, Christensen, & Zachariae, 2003). Lisäksi voimakas taipumus tunnekokemusten

märehtimiseen näyttäisi kytkeytyvän heikkoon ihmissuhteiden hallintaan, korkeaan sanalliseen vihamielisyyteen ja hyökkäävyyteen (Roger & Najarian, 1989).

Toisaalta runsaan tunnekokemusten märehtimisen on esitetty toimivan stressaavan tilanteen aikaansaamia fysiologisia kuormitusreaktioita ylläpitävänä ja siten fysiologista palautumista viivästyttävänä kognitiivisena mekanismina (Brosschot ym., 2006; Geurts & Sonnentag, 2006; Roger & Najarian, 1989, 1998; Roger & Neshoever, 1987). Tämän mukaisesti runsaan tunnekokemusten märehtimisen on havaittu liittyvän esimerkiksi sydämen sykkeen viivästyneeseen palautumiseen stressin jälkeen (Roger & Jamieson, 1988), kohonneeseen (Roger & Najarian, 1998; Zoccola, Dickerson, & Zaldivar, 2008) ja pitkittyneeseen (Zoccola ym., 2008) kortisolin erittymiseen sekä lisääntyneeseen somaattiseen jännittyneisyyteen (McDougall, Venables, & Roger, 1991). Tutkimukset ovat siis varsin yhdenmukaisesti osoittaneet runsaan tunnekokemusten märehtimisen olevan haitallista fysiologiselle palautumiselle.

Vaikka tutkimustulokset tunnekokemusten märehtimisen ja psykologisen palautumisen yhteydestä ovat harvinaisia, jotain näyttöä on siitä, että työasioiden miettiminen ennen nukkumaanmenoa (Cropley ym., 2006), samoin kuin tätä yleisempi taipumus tunnekokemusten märehtimiseen (Thomsen ym., 2003), voi heikentää yönun laadua. Yöuni on puolestaan tärkeä ajanjakso sekä fysiologiselle että psykologiselle palautumiselle (Kinnunen & Rusko, 2009; Myllymäki & Kaartinen, 2009). On myös havaittu, että työn kielteinen reflektointi heikentää palautumisen kokemusta (Binnewies ym., 2009). Koska tunnekokemusten märehtiminen vapaa-ajalla voi ylläpitää kognitiivista ja emotionaalista virittymistä (Brosschot ym., 2006; Cropley ym., 2006; Roger & Neshoever, 1987), vahvistaa kielteistä mielialaa (ks. King & Emmons, 1991; Nolen-Hoeksema ym., 2008; Roger & Najarian, 1989; Thomsen ym., 2004) sekä haitata mahdollisuuksia turvautua sosiaaliseen tukeen esimerkiksi lisääntyneiden ihmissuhdeongelmien kautta (ks. Nolen-Hoeksema ym., 2008; Roger & Najarian, 1989), on kaiken kaikkiaan todennäköistä, että runsaalla tunnekokemusten märehtimisellä on haitallisia vaikutuksia paitsi fysiologiseen myös psykologiseen palautumiseen.

1.3.2 Tunneilmaisun ehkäiseminen

Tunneilmaisun ehkäiseminen (engl. emotional inhibition, expressive suppression) viittaa myönteisten ja kielteisten tunteiden ilmaisemisen hillitsemiseen (Gross & John, 2003; Roger & Neshoever, 1987). Se eroaa näin ollen hieman yleisestä tunteiden ehkäisemisestä, jolla voidaan viitata paitsi tunneilmaisun myös omakohtaisen tunnekokemuksen ehkäisemiseen

(Consedine, Magai, & Bonanno, 2002). Toisin kuin *tunnekokemuksen* ehkäisemistä, useat sosiaaliset tilanteet ja päivittäiset tapahtumat edellyttävät ainakin jossain määrin *tunneilmaisun* ehkäisemistä (Consedine ym., 2002). Onnistuneen tunteiden säätelyn määrittää paljolti sen sopivuus tilanteeseen ja yksilön tavoitteisiin sekä se kuinka joustavaa tunteiden säätely on (Cole, Michel, & Teti, 1994; Kokkonen, 2010; Kokkonen & Kinnunen, 2009). Näin ollen tilanteeseen sopivalla tunneilmaisun ehkäisemisellä on erilaiset seuraukset kuin kroonisella tunnekokemuksen tai -ilmaisun tukahduttamisella. Tilanteen kannalta suotuisa tunneilmaisun ehkäiseminen voi ilmetä esimerkiksi siten, ettei yksilö ilmaise tarpeettomasti työnsä aiheuttamaa turhautumista työtovereilleen tai perheenjäsenilleen. Koska tunteet kuitenkin ohjaavat yksilön adaptiivista toimintaa ympäristön haasteiden edessä, voi joustamaton ja toistuva tunnereaktioiden syrjäyttäminen haitata ympäristön haasteista selviytymistä (Cole ym., 1994; Gross & Levenson, 1997).

Jatkuvan ja kroonisen tunneilmaisun ehkäisemisen seuraukset ovatkin näyttäneet enemmän haitallisina kuin suotuisina yksilön hyvinvoinnille (Consedine ym., 2002; Gross & John, 2003; Gross & Levenson, 1997; Kokkonen & Kinnunen, 2009). Runsaan tunneilmaisun ehkäisemisen on havaittu liittyvän esimerkiksi lisääntyneeseen psyykkiseen oirehtimiseen (Gross & John, 2003). Lisäksi tunneilmaisuaan jatkuvasti ja runsaasti ehkäisevät kokevat muita vähemmän emotionaalista läheisyyttä ja sosiaalista tukea ihmissuhteissaan (Gross & John, 2003). Tunteiden säätelyssä runsaan tunneilmaisun ehkäisemisen on nähty toimivan varsin heikosti, sillä sen on havaittu vähentävän myönteisten mutta ei kielteisten tunteiden kokemista (Gross, 1998; Gross & John, 2003; Gross & Levenson, 1997; ks. myös King & Emmons, 1991). Runsaan tunneilmaisun ehkäisemisen on havaittu kytkeytyvän myös lisääntyneisiin vaikeuksiin omien tunnetilojen tiedostamisessa, koettuihin ristiriitoihin tunteiden ja käyttäytymisen välillä (Gross & John, 2003) sekä runsaaseen välttämisuuntautuneiden selviytymiskeinojen käyttöön (Roger ym., 1993). Toisaalta runsas tunneilmaisun ehkäiseminen näyttäisi liittyvän vähäiseen sanalliseen vihamielisyyteen ja hyökkäävyyteen (Roger & Najarian, 1989).

Runsas tunneilmaisun ehkäiseminen vaatii aktiivisia ponnisteluja vaimentaa virinnetä tunnereaktioita, minkä vuoksi se voi kuormittaa yksilön psykofysiologisia järjestelmiä (Consedine ym., 2002; Gross, 1998; Gross & John, 2003; Gross & Levenson, 1997). Tunnekokemusten märehtimisen tavoin runsaan tunneilmaisun ehkäisemisen onkin esitetty viivästyttävän fysiologista palautumista (Roger & Nesselhoefer, 1987), ja tätä oletusta tukien runsaan tunneilmaisun ehkäisemisen on havaittu lisäävän sympaattisen hermoston aktiivisuutta (Gross, 1998; Gross & Levenson, 1997; Butler, Egloff, Wilhelm, Smith, Erickson, & Gross, 2003) ja kortisolin erittymistä

(Roger & Najarian, 1998) tunnepitoisissa tilanteissa. Tunneilmaisun ehkäisemisen yhteyksiä psykologiseen palautumiseen ei tiettävästi ole aiemmin tutkittu. Otaksuen, että runsas tunneilmaisun ehkäisemiseen kuitenkin toimii heikosti kielteisten tunnekokemusten purkamisessa (Gross, 1998; Gross & John, 2003; Gross & Levenson, 1997) ja vähentää koettua sosiaalista tukea (Gross & John, 2003), sen voidaan odottaa tunnekokemusten märehäytymisen tavoin haittaavan psykologista työstä palautumista.

1.3.3 Impulsiivisuuden hallinta

Impulsiivisuuden hallinta (engl. benign control) kuvaa sitä, minkä verran yksilön tunteiden hallintaan liittyy harkitsevuutta, omaehtoisuutta ja äkkipikaisuutta (ks. Roger & Neshoever, 1987). Henkilön, jonka impulsiivisuuden hallinta on runsasta, käyttäytymistä luonnehtivat vähäinen impulsiivisuus ja äkkipikaisuus. Hän harkitsee toimintansa vaikutuksia ympäristöönsä eikä muuta mieltään usein. Toisin kuin runsasta tunnekokemusten märehäytymistä ja tunneilmaisun ehkäisemistä, runsasta impulsiivisuuden hallintaa on yleisesti pidetty merkinä onnistuneesta tunteiden säätelystä (Lok & Bishop, 1999). Tunteiden säätelyn onnistuessa yksilö pystyy ottamaan toiminnassaan huomioon tilanteen asettamat vaatimukset sekä hallitsemaan kulloiseenkin tilanteeseen sopivalla tavalla tunteiden vaikutuksia ajatuksiinsa ja käyttäytymiseensä (Cole ym., 1994).

Tutkimusten mukaan runsas impulsiivisuuden hallinta on voimavara niin sosiaalisille suhteille kuin yksilön hyvinvoinnillekin. Runsaan impulsiivisuuden hallinnan on havaittu kytkeytyvän esimerkiksi vähäiseen vihamielisyyteen ja hyökkäävyyteen (King & Emmons, 1991; Roger & Najarian, 1989; Roger & Neshoever, 1987). Lisäksi runsas impulsiivisuuden hallinta ehkäisee fyysistä ja psyykkistä oirehtimista, kuten masentuneisuutta ja stressiä (King & Emmons, 1991; Lok & Bishop, 1999), sekä liittyy runsaaseen suotuisten, ongelmanratkaisuun suuntautuneiden selviytymiskeinojen käyttöön (Roger ym., 1993). Yhteyksiä impulsiivisuuden hallinnan ja fysiologisen palautumisen välillä ei juuri ole kartoitettu. Fysiologista kuormittuneisuutta runsas impulsiivisuuden hallinta näyttäisi kuitenkin vähentävän, sillä sen on havaittu liittyvän matalaan sydämen sykkeeseen stressaavan tilanteen aikana (Roger & Jamieson, 1988).

Toisaalta impulsiivinen toiminta voi joskus palvella hyviäkin tarkoituksia ja edistää yksilön tavoitteiden saavuttamista (Cole ym., 1994; Dickman, 1990). Impulsiivisuus voi olla tarpeen esimerkiksi sellaisissa hätätilanteissa, joissa ympäristön ärsykkeet edellyttävät yksilöltä välitöntä reagoitua (Cole ym., 1994; Lok & Bishop, 1999). Näin ollen on luontevaa, että myös impulsiivisuuden hallinta voi kohdistua sekä sopimattomiin että suotuisiin impulsiivisiin

reaktioihin. Vaikka siis runsaan impulsiivisuuden hallinnan on yleisesti havaittu edistävän yksilön hyvinvointia, on sen havaittu liittyvän myös esimerkiksi vähäiseen seikkailunhaluisuuteen (Roger & Neshoever, 1987).

Psykologisen työstä palautumisen kannalta olennaisena voidaan pitää sitä, että runsas impulsiivisuuden hallinta kuitenkin edistänee yksilön joustavaa toimimista erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa työssä ja vapaa-ajalla. Tämän johdosta yksilön voimavarat eivät kulu hankalien vuorovaikutustilanteiden selvittelyyn ja vapaa-ajallaan hän voi hyödyntää sosiaalisia suhteitaan palautuakseen työpäivän kuormituksesta. Lisäksi työntekijällä, joka voi hyvin fyysisesti ja psyykkisesti, on enemmän voimavaroja käytössään työtehtävistä selviytymiseen, jolloin riski riittämättömälle palautumiselle on kaiken kaikkiaan pienentynyt (Hobfoll, 1989, 2001; Meijman & Mulder, 1998).

1.4 Tunteiden hallinta haasteellisessa työympäristössä

Sen lisäksi, että tunteiden hallintakeinoilla pystytään mahdollisesti selittämään yksilöllisiä eroja psykologisessa työstä palautumisessa, voidaan niiden odottaa vaikuttavan myös siihen, miten työn haasteellisuus on yhteydessä työstä palautumiseen. Tunteiden hallinta on aina sidoksissa ympäristön tapahtumiin, jotka ovat yksilön sen hetkisten tavoitteiden kannalta merkityksellisiä ja tämän myötä herättävät tunnereaktioita (Gross & Thompson, 2007). Koska haasteellinen työ sisältää työtehtäviä ja -tilanteita, jotka ovat todennäköisesti työntekijän tavoitteiden (esim. luovien ratkaisujen löytäminen, ammatillinen kehittyminen) kannalta tärkeitä, voidaan sen odottaa käynnistävän työntekijässä tunnereaktioita, jolloin myös tunteiden hallinnan merkitys tulee ilmeiseksi. Samoin kognitiivisten ponnistelujen, joita hyvin haasteellinen työ voi edellyttää, tiedetään kasvattavan tarvetta omien tunteiden, ajatusten ja käyttäytymisen säätelylle (Zohar ym., 2003). Hyvin haasteellinen työ asettaa siis korkeammat vaatimukset tunteiden hallinnalle kuin yksinkertainen ja rutiininomainen työ.

Korkean työn haasteellisuuden myönteiset ja kielteiset puolet saattavat tulla eri tavoin korostuneiksi riippuen käytetyistä tunteiden hallintakeinoista. Esimerkiksi luovuutta ja sitoutumista edellyttävä työ voi olla erityisen haitallista palautumiselle, jos työntekijä on hyvin taipuvainen märehtimään työasioita kotona. Toisaalta runsas impulsiivisuuden hallinta voi edistää sosiaalisia vapaa-ajanviettotapoja hyvin haasteellisen työpäivän jälkeen, mikä puolestaan voi edesauttaa työstä palautumista. On siis todennäköistä, että tunteiden hallinnan merkitys korostuu erityisesti tehtäessä

hyvin haasteellista työtä ja että sen myötä työn haasteellisuuden kytkeytyminen psykologiseen työstä palautumiseen on ainakin jossain määrin riippuvaista siitä, millä keinoin työn haasteiden herättämiä tunnereaktioita hallitaan – jatketaanko niiden märehäimistä vielä vapaa-ajalla, pyritäänkö niitä peittelemään lähimmäisiltä vai käsitelläänkö niitä joustavasti vapaa-ajan ja perhe-elämän asettamat sosiaaliset vaatimukset huomioiden.

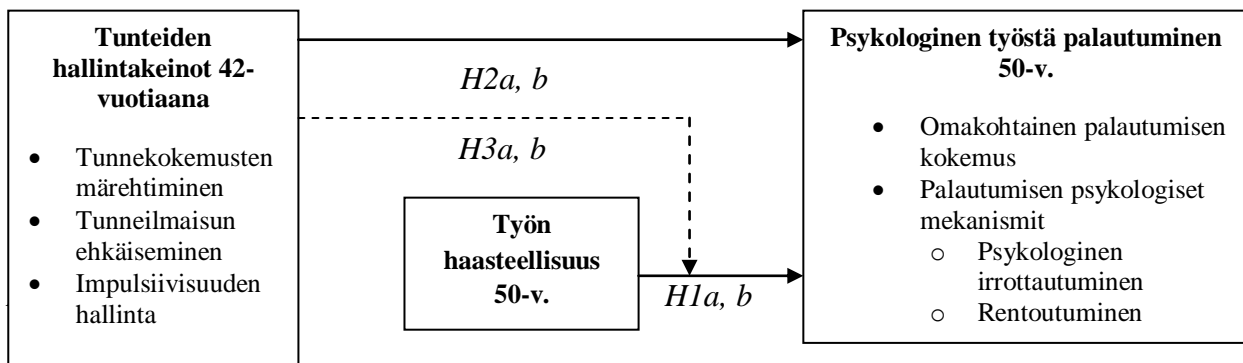
1.5 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan yhteyksiä psykologiseen työstä palautumiseen käyttäen apuna poikkileikkaus- ja pitkittäistutkimusasetelmaa. Pääasiallisia tutkimuskysymyksiä oli kolme, ja niitä kuvaava tutkimusasetelma on havainnollistettu kuviossa 1.

Ensimmäiseksi tutkittiin, onko työn haasteellisuus 50-vuotiaana yhteydessä psykologiseen työstä palautumiseen käsittäen omakohtaisen palautumisen kokemuksen ja palautumisen psykologiset mekanismit (psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen). Koska aiemmissa tutkimuksissa korkea työn haasteellisuus on usein osoittautunut työn voimavaraksi ja koska se voi edistää yksilön myönteistä mielialaa ja sisäisten voimavarojen rakentumista, oletettiin korkean työn haasteellisuuden liittyvän hyvään omakohtaiseen palautumisen kokemukseen ja runsaaseen rentoutumiseen (*hypoteesi 1a*). Koska korkea työn haasteellisuus voi toisaalta lisätä eri tavoin työhön liittyvien – myönteisten ja kielteisten – velvollisuuksien ja ajatusten käsittelyä vapaa-ajalla, oletettiin lisäksi korkean työn haasteellisuuden liittyvän vähäiseen psykologiseen irrottautumiseen (*hypoteesi 1b*).

Toiseksi tutkittiin, ennakoivatko 42-vuotiaana käytetyt tunteiden hallintakeinot (tunnekokemusten märehäiminen, tunneilmaisuuden ehkäiseminen ja impulsiivisuuden hallinta) psykologista työstä palautumista 50-vuotiaana. Runsaan tunnekokemusten märehäimisen ja tunneilmaisuuden ehkäisemisen oletettiin ennakoivan kaikin puolin heikentyntä psykologista palautumista eli heikkoa omakohtaista palautumisen kokemusta ja vähäistä palautumisen psykologisten mekanismien (psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen) käyttöä (*hypoteesi 2a*). Toisaalta runsaan impulsiivisuuden hallinnan oletettiin ennakoivan kaikin puolin hyvää psykologista palautumista eli hyvää omakohtaista palautumisen kokemusta ja runsasta palautumisen psykologisten mekanismien (psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen) käyttöä (*hypoteesi 2b*).

Kolmanneksi tutkittiin, muuntavatko 42-vuotiaana käytetyt tunteiden hallintakeinot työn haasteellisuuden yhteyttä 50-vuotiaana koettuun psykologiseen työstä palautumiseen. Runsaan tunnekokemusten märehtimisen ja tunneilmaisun ehkäisemisen oletettiin haittaavan psykologista palautumista hyvin haasteellisessa työympäristössä eli heikentävän hypoteesin 1a mukaista yhteyttä ja vahvistavan hypoteesin 1b mukaista yhteyttä (*hypoteesi 3a*). Runsaan impulsiivisuuden hallinnan oletettiin niin ikään edistävän psykologista työstä palautumista hyvin haasteellisessa työympäristössä eli vahvistavan hypoteesin 1a mukaista yhteyttä ja heikentävän hypoteesin 1b mukaista yhteyttä (*hypoteesi 3b*).



Kuvio 1. Tutkimusasetelma. *H:t* viittaavat tutkimuksen hypoteeseihin. Yhtenäiset viivat viittaavat oletettuihin suoriin yhteyksiin ja katkoviivat oletettuihin epäsuoriin yhteyksiin.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkittavat

Tutkimus oli osa professori Lea Pulkkisen aloittamaa ja edelleen jatkuvaa Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimusta (JYLS; Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development) (Metsäpelto ym., 2010; Pulkkinen, 2006). Tutkimuksen alkaessa vuonna 1968 otokseen valittiin satunnaisesti 12 kokonaista kansakoulun toista luokkaa Jyväskylän seudulta ($N = 369$, 196 poikaa ja 173 tyttöä). Pääosa tutkittavista oli syntynyt vuonna 1959, eli he olivat tutkimuksen alkaessa 8-vuotiaita. Tutkimus on nyt jatkunut yli 40 vuotta, ja pääaineistonkeruita on suoritettu tutkittavien ollessa 8-, 14-, 27-, 36-, 42- ja 50-vuotiaita. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin 42-vuotiaana ja 50-

vuotiaana kerättyjä aineistoja, jotka kerättiin vuosina 2001 ja 2009. Otosten on kummassakin ikävaiheessa todettu edustavan hyvin paitsi alkuperäistä otosta myös vuonna 1959 syntyneiden suomalaisten ikäkohorttia aviosäädyn, lasten lukumäärän ja työllistymisen osalta (Metsäpelto ym., 2010; Pulkkinen ym., 2003).

Sekä 42- että 50-vuotiaana aineistoa kerättiin postitse lähetetyn ja palautetun elämäntilannekyselyn ja persoonallisuuskyselyn kautta sekä henkilökohtaisen puolistrukturoidun psykologisen haastattelun ja haastattelutilanteessa täytettyjen lomakkeiden avulla. Tietoa kerättiin muun muassa tutkittavien perhe- ja työelämästä, persoonallisuudesta, psyykkisestä hyvinvoinnista ja elämäntapahtumista. Tässä tutkimuksessa käytettiin 42-vuotiaana täytetyn tunteiden hallintaa kartoittavan lomakkeen sekä 50-vuotiaana täytetyn elämäntilannekyselyn ja palautumista kartoittavien lomakkeiden antamia tietoja.

Tutkimuksen otos muodostui niistä 183 henkilöstä (naisia 90 ja miehiä 93), jotka 50-vuotiaana osallistuivat haastatteluun ja kävivät töissä. Otoksen henkilöistä suurin osa (81 %) eli avo- tai avioliitossa ja valtaosa (70 %) työskenteli säännöllisessä päivätyössä keskimääräisen työtuntimäärän ollessa 40 tuntia viikossa (vaihteluväli 8 – 70). Ammattiasemaltaan tutkittavat jakautuivat niin, että 21 % oli työntekijöitä (esim. keittäjä), 46 % alempia toimihenkilöitä (esim. terveydenhoitaja) ja 33 % ylempiä toimihenkilöitä (esim. johtaja). Työntekijöiden joukossa oli merkitsevästi enemmän miehiä (92 %) kuin naisia ja alempien toimihenkilöiden joukossa taas merkitsevästi enemmän naisia (71 %) kuin miehiä ($\chi^2(2) = 41.92, p < .001$). Tarkasteltaessa toista ja kolmatta tutkimuskysymystä otos muodostui 167 henkilöstä (naisia 87 ja miehiä 80), jotka olivat lisäksi osallistuneet haastatteluun 42-vuotiaana ja täyttäneet tunteiden hallintakeinoja kartoittavan lomakkeen.

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Psykologinen työstä palautuminen

Omakohontaista palautumisen kokemusta selvitettiin tutkittavien ollessa 50-vuotiaita haastattelussa esitetyllä kysymyksellä ”Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työsi aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän / työvuoron jälkeen?” (Kinnunen ym., painossa). Vastausvaihtoehtoja oli viisi (1 = *hyvin*, 2 = *melko hyvin*, 3 = *kohtalaisesti*, 4 = *melko huonosti* ja 5 = *huonosti*). Aiemmissä tutkimuksissa sama kysymys on osoittautunut toimivaksi palautumisen arviointimenetelmäksi käyttäytyen

korrelaatioiden kannalta samalla tavalla kuin työuupumus ja palautumisen tarve (Kinnunen ym., painossa). Analyyseja varten asteikko käännettiin niin, että suuret arvot vastasivat hyvää palautumisen kokemusta.

Palautumisen psykologisia mekanismeja selvitettiin 8-osaisella kyselylomakkeella, joka perustui alkuperäisen Recovery Experience Questionnaire -kyselyn (Sonnentag & Fritz, 2007) suomalaiseen versioon (Kinnunen ym., painossa). Kumpaakin palautumisen psykologista mekanismeja (psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen) tutkittiin neljällä osiolla. Tutkittavia pyydettiin arvioimaan, missä määrin esitetyt ajatukset ja toiminnot kuvasivat heidän vapaa-aikaansa. Vastausasteikko oli 5-luokkainen (1 = *täysin eri mieltä*, 5 = *täysin samaa mieltä*). Psykologista irrottautumista kartoitettiin esimerkiksi väitteellä ”Siirrän työasiat pois mielestäni” ja rentoutumista väitteellä ”Vaihdan vapaalle ja rentoudun”. Cronbachin alfa -kerroin oli molemmilla sukupuolilla .76 psykologiselle irrottautumiselle sekä naisilla .72 ja miehillä .76 rentoutumiselle.

Työn haasteellisuus

Työn haasteellisuutta selvitettiin tutkittavien ollessa 50-vuotiaita, ja sen arvioimiseen käytettiin suomennettua Job Content Questionnaire -kyselylomakkeesta irrotettua 6-osaista kyselyä (Karasek, 1985), jonka vastausasteikko oli 5-luokkainen (1 = *täysin eri mieltä*, 5 = *täysin samaa mieltä*). Tutkittavia pyydettiin arvioimaan, miten paljon esitetyt väitteet kuvasivat heidän työtään. Väittämiä olivat esimerkiksi ”Työni edellyttää minulta luovuutta” ja ”Työni vaatii, että opin uusia asioita”. Väittämien Cronbachin alfa -kerroin oli naisilla .79 ja miehillä .80.

Tunteiden hallintakeinot

Tunteiden hallintakeinoja kartoitettiin tutkittavien ollessa 42-vuotiaita 20-osaisella kyselyllä, joka oli suomalainen, lyhennetty versio alkuperäisestä Emotion Control Questionnaire (ECQ) -kyselylomakkeesta (Roger & Nesselrover, 1987). Tutkittavia pyydettiin arvioimaan, missä määrin väittämät kuvasivat heitä itseään. Vastausvaihtoehtoja oli kaksi (1 = *ei* ja 2 = *kyllä*). Tunnekokemusten märehtimistä selvitettiin seitsemässä osiossa (esim. ”Minun on vaikea ottaa etäisyyttä asioihin, jotka ovat saaneet minut täysin pois tolaltani”), tunneilmaisun ehkäisemistä seitsemässä osiossa (esim. ”Näytän harvoin miltä minusta tuntuu”) ja impulsiivisuuden hallintaa kuudessa osiossa (esim. ”Melkein kaikki, mitä teen, on loppuun saakka mietitty”). Osioiden

perusteella muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, joiden Cronbachin alfa -kertoimet olivat .71 (naiset) ja .77 (miehet) tunnekokemusten märehtimiselle, .67 molemmilla sukupuolilla tunneilmaisun ehkäisemiselle sekä .63 (naiset) ja .61 (miehet) impulsiivisuuden hallinnalle.

Taustamuuttujat

Koska työn määrällisten ja rakenteellisten piirteiden on havaittu liittyvän työstä palautumiseen (Jansen ym., 2003; Kinnunen & Feldt, 2009; Kinnunen, Siltaloppi ym., 2009; Siltaloppi ym., 2009; Sluiter ym., 1999; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007), huomioitiin työn aikapaineiden, viikkotyötuntimäärän, ammattiaseman (1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö ja 3 = ylempi toimihenkilö) ja työaikamuodon (1 = säännöllinen päivätyö, 2 = muu työaika) vaikutus tutkittaessa työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan yhteyksiä psykologiseen työstä palautumiseen. Lisäksi analyyseissa otettiin huomioon sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), koska työstä palautumisessa on havaittu joitakin, joskin epäjohdonmukaisia, eroavaisuuksia naisten ja miesten välillä (Jansen ym., 2003; Jansen ym., 2002; Kinnunen & Feldt, 2009). Taustamuuttujia selvitettiin elämäntilannekyselyn ja haastattelussa täytetyn, työn aikapaineita kartoittavan lomakkeen avulla. Työn aikapaineita kartoittava lomake (Elo ym., 2001) oli 5-osainen, ja sen vastausasteikko oli 4-luokkainen (1 = *ei lainkaan*, 4 = *paljon*). Kysymysten Cronbachin alfa -kerroin oli naisilla .71 ja miehillä .75.

2.3 Katoanalyysit

Katoanalyyseissa vertailtiin ensinnäkin tämän tutkimuksen otosta eli 50-vuotiaana haastatteluun osallistuneita ja työssä käyviä henkilöitä ($n = 183$) niihin henkilöihin, jotka osallistuivat aineistonkeruuseen 50-vuotiaana, mutta joiden kohdalla otokseen kuulumisen edellytykset eivät toteutuneet ($n = 88$). Otoksen henkilöt eivät eronneet sukupuolen tai tunteiden hallintakeinojen suhteen otokseen kuulumattomista henkilöistä, mutta elivät heitä useammin avo- tai avioliitossa ($\chi^2(1) = 16.92, p < .001$). Toiseksi vertailtiin otokseen 42- ja 50-vuotiaana kuuluneita henkilöitä ($n = 167$) niihin henkilöihin, jotka kuuluivat otokseen vain 50-vuotiaana ($n = 16$). Katoanalyysi osoitti, että otokseen molemmissa ikävaiheissa kuuluneet henkilöt saivat keskimäärin korkeampia pistemääriä psykologisessa irrottautumisessa ($ka = 3.45, kh = 0.78$) kuin otokseen vain 50-vuotiaana kuuluneet ($ka = 2.87, kh = 1.06$) ($t(178) = 2.68, p < .01$). He arvioivat myös rentoutumisensa ($ka =$

4.03, $kh = 0.57$) korkeammaksi kuin otokseen vain 50-vuotiaana kuuluneet ($ka = 3.68$, $kh = 0.72$) ($t(178) = 2.19$, $p < .05$), ja lisäksi heidän joukossaan oli suhteellisesti enemmän naisia (52 %) kuin otokseen vain 50-vuotiaana kuuluneiden joukossa (19 %) ($\chi^2(1) = 6.50$, $p < .05$). Muutoin nämä joukot eivät eronneet taustatekijöiden tai tutkimuksen muuttujien suhteen toisistaan.

2.4 Aineiston tilastollinen käsittely

Psykologisen työstä palautumisen, työn haasteellisuuden sekä tunteiden hallintakeinojen ilmenemistä ja yleisyyttä tarkasteltiin prosenttiosuuksien, riippuvien otosten t-testin ja epäparametrisen Wilcoxonin testin avulla. Muuttujien välisten yhteyksien alustavaan tarkasteluun käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa (r_s). Eroja naisten ja miesten välillä tutkittiin riippumattomien otosten t-testin ja Mann-Whitneyn U-testin avulla. Epäparametrisia testejä (Wilcoxonin testi ja Mann-Whitneyn U-testi) käytettiin analyyseissa apuna, koska tunteiden hallintakeinojen keskiarvopistemäärät eivät olleet normaalisti jakautuneita.

Ennen varsinaisten analyysien suorittamista jokainen tunteiden hallintakeino jaettiin kolmeen luokkaan siten, että kustakin kolmanneksesta tuli kooltaan lähes samankokoinen. Tämä tehtiin ensinnäkin siksi, että varsinainen analyysimenetelmä (yleinen lineaarinen malli) edellytti normaalijakautuneisuutta eikä tunteiden hallintakeinojen keskiarvopistemääriä saatu muunnettua riittävän normaaleiksi, mutta myös siksi, että näin mahdollistui epälineaaristen yhteyksien tarkastelu tunteiden hallinnan ja palautumisen välillä. Tunnekokemusten märehtimisen ja tunneilmaisun ehkäisemisen ensimmäiseen luokkaan sijoitettiin ne, jotka saivat matalimman mahdollisen arvon (1) näissä tunteiden hallintakeinoissa. Tähän luokkaan sijoittuminen kuvasi siis sitä, että tutkittava ei käyttänyt ollenkaan kyseistä tunteiden hallintakeinoja. Tunneilmaisun ehkäisemisen ensimmäiseen luokkaan olisi jakauman perusteella ollut mahdollista sijoittaa myös hieman arvoa 1 korkeammat arvot, mutta näin ei tehty, jotta luokka kuvaisi mahdollisimman tarkasti tavallista vähäisempää tunneilmaisun ehkäisemistä. Impulsiivisuuden hallinnassa hyvin harva tutkittava sai asteikon alimman arvon, joten jaottelu tehtiin siten, että ensimmäiseen luokkaan sijoittui se kolmannes tutkittavista, jonka keskiarvopistemäärät olivat alimpia ja luokka nimettiin ”vähäiseksi impulsiivisuuden hallinnaksi”.

Varsinaisten tutkimuskysymysten selvittämiseen käytettiin yleistä lineaarista mallia (GLM; General Linear Model), koska muut tutkimuksen jatkuvat muuttujat olivat riittävän normaalisti jakautuneita. Yleiseen lineaariseen malliin voidaan samanaikaisesti sijoittaa sekä normaalisti

jakautuneita jatkuvia että luokitteluasteikollisia (esim. ammattiasema) selittäviä muuttujia, minkä vuoksi se sopi tutkimusasetelmaan hyvin. Kaikki tutkimuksen analyysit tehtiin käyttäen selitettävänä muuttujana vuorotellen kutakin psykologista työstä palautumista kuvaavaa muuttujaa eli omakohtaista palautumisen kokemusta, psykologista irrottautumista ja rentoutumista. Ennen varsinaisiin tutkimuskysymyksiin vastaamista selvitettiin yhdysvaikutuksia tarkastelemalla, onko huomionkohteina olevissa yhteyksissä havaittavissa sukupuolten välisiä eroja. Mikäli yhteyksissä ei havaittu eroja naisten ja miesten välillä, huomioitiin sukupuoli malleissa ainoastaan taustamuuttujana. Kolmatta tutkimuskysymystä selvitettäessä taustamuuttujina huomioitiin myös työn haasteellisuuden ja tunteiden hallintakeinojen päävaikutukset. Analyysien suorittamiseen käytettiin PASW Statistics 18 -tilasto-ohjelmaa.

3 TULOKSET

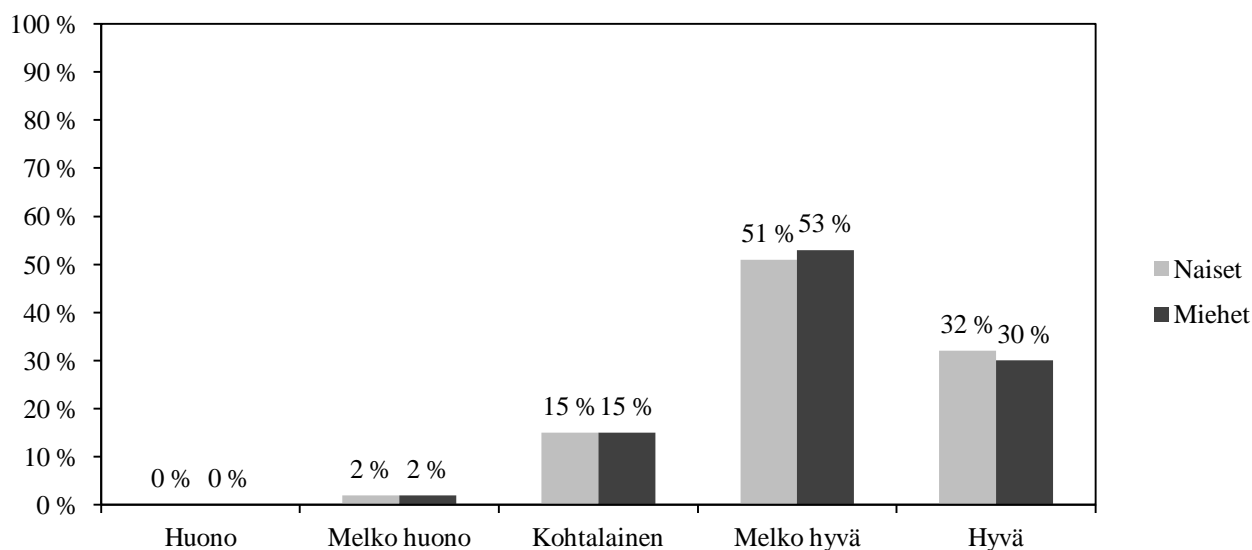
3.1 Kuvailevat tulokset

3.1.1 Työstä palautuminen yleisesti onnistunutta

Työstä palautumisen koettiin yleisesti onnistuvan hyvin (kuvio 2). Tutkimuksen osanottajista kolmannes arvioi työpäivän tai työvuoron jälkeisen palautumisensa hyväksi, puolet melko hyväksi ja 15 % kohtalaiseksi. Vain 2 % arvioi palautuvansa melko huonosti, ja kukaan ei arvioinut palautumistaan huonoksi. Palautumisen psykologisia mekanismeja käytettiin myös paljon, minkä osoittivat psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen korkeat keskiarvot (taulukko 1). Pääasiassa sekä naiset että miehet sijoituivat keskiarvojen perusteella kummassakin palautumisen psykologisen mekanismin käytössä asteikon ylimpään kolmannekseen. Poikkeuksen teki ainoastaan miesten psykologinen irrottautuminen, joka oli hieman tätä vähäisempää ($ka = 3.29$, $kh = 0.81$).

Korrelaatioiden perusteella runsas rentoutuminen kytkeytyi molemmilla sukupuolilla hyvään omakohtaiseen palautumisen kokemukseen (naisilla $r_s = .33$ ja miehillä $r_s = .22$) (taulukko 1). Miehillä myös runsas psykologinen irrottautuminen liittyi hyväksi arvioituun palautumiseen ($r_s = .23$), mutta naisilla tätä yhteyttä ei havaittu. Palautumisen psykologiset mekanismit olivat merkittävästi yhteydessä toisiinsa siten, että runsas psykologinen irrottautuminen liittyi runsaaseen rentoutumiseen (naisilla $r_s = .53$ ja miehillä $r_s = .49$). Riippuvien otosten t-testin perusteella

palautumisen mekanismeista rentoutumista käytettiin psykologista irrottautumista enemmän sekä naisten, $t(88) = -7.54$, $p < .001$, että miesten, $t(90) = -9.03$, $p < .001$, keskuudessa (keski-arvot ja -hajonnat taulukossa 1). Alustavissa tarkasteluissa naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa sen suhteen, kuinka hyvä omakohtainen palautumisen kokemus oli, $t(181) = 0.24$, $p = .81$, tai kuinka paljon palautumisen psykologisia mekanismeja, psykologista irrottautumista $t(178) = 1.77$, $p = .08$ ja rentoutumista $t(178) = 1.65$, $p = .10$, käytettiin.



Kuvio 2. Omakohtainen palautumisen kokemus naisten ($n = 90$) ja miesten ($n = 93$) keskuudessa.

3.1.2 Työn piirteet yhteydessä työstä palautumiseen

Työnsä tutkittavat kokivat 50-vuotiaana melko haasteelliseksi. Keskiarvo työn haasteellisuudessa oli naisilla 3.80 (kh 0.68) ja miehillä 3.79 (kh 0.74). Melkein puolet (48 %) tutkittavista arvioi työnsä haasteellisuuden yltävän vähintään arvoon 4 (asteikolla 1–5). Korkea työn haasteellisuus kytkeytyi molemmilla sukupuolilla korkeisiin työn aikapaineisiin (naisilla $r_s = .46$ ja miehillä $r_s = .21$) ja korkeaan ammattiasemaan (naisilla $r_s = .44$ ja miehillä $r_s = .49$). Työn haasteellisuus näytti olevan yhteydessä työstä palautumiseen ainoastaan miehillä (taulukko 1): korrelaatioiden perusteella korkea haasteellisuus liittyi yhtäältä hyvään omakohtaiseen palautumisen kokemukseen ($r_s = .21$) mutta toisaalta vähäiseen psykologiseen irrottautumiseen ($r_s = -.30$).

Työn määrälliset ja rakenteelliset piirteet olivat alustavissa tarkasteluissa yhteydessä työstä palautumiseen siten, että korkeat työn aikapaineet liittyivät vähäiseen palautumisen psykologisten

Taulukko 1.

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

<i>Muuttuja</i>	<i>ka (kh)</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
	Naiset											
	Miehet											
1. Työn aikapaineet	2.26 (0.55) 2.19 (0.58)	–	.23*	.42**	-.10	-.06	-.21*	-.22*	.46**	-.28**	-.12	-.11
2. Viikkotyötuntimäärä	38.29 (8.70) ^a 42.39 (8.76)	.20	–	.13	-.17	.04	-.05	-.06	.21	-.08	.01	.07
3. Ammattiasema	–	.18	.10	–	-.17	.29**	-.16	-.05	.44**	-.10	-.03	-.10
4. Työaikamuoto	–	-.02	.04	-.10	–	-.04	-.10	-.05	-.01	-.03	-.08	.16
5. Omakohtainen palautumisen kokemus	4.13 (0.74) 4.11 (0.73)	-.40**	.00	.06	.05	–	.00	.33**	.16	.00	-.12	.03
6. Psykologinen irrottautuminen	3.51 (0.82) 3.29 (0.81)	-.54**	-.24*	-.29**	-.08	.23*	–	.53**	.01	-.08	.04	-.10
7. Rentoutuminen	4.07 (0.59) 3.93 (0.59)	-.30**	-.13	-.12	.05	.22*	.49**	–	.15	-.11	-.01	-.01
8. Työn haasteellisuus	3.80 (0.68) 3.79 (0.74)	.21*	.19	.49**	-.02	.21*	-.30**	.04	–	-.22*	-.10	-.30**
9. Tunnekokemusten märehtiminen (42-v.)	1.27 (0.25) 1.25 (0.27)	.10	.13	-.17	-.25*	-.25*	-.05	-.18	-.05	–	.03	-.03
10. Tunneilmaston ehkäiseminen (42-v.)	1.21 (0.23) ^b 1.42 (0.28)	.02	-.15	-.28*	-.08	-.12	-.03	-.14	-.37**	.10	–	.11
11. Impulsiivisuuden hallinta (42-v.)	1.80 (0.21) 1.74 (0.26)	-.26*	.03	.07	.01	.22	.09	.16	-.21	-.11	.11	–

Huom. Naisten ($n = 86 - 90$) korrelaatiot on esitetty diagonaalin yläpuolella ja miesten ($n = 79 - 93$) korrelaatiot diagonaalin alapuolella.

Kertoimet Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimia.

^a sukupuolten välillä ero, $t(181) = -3.18, p < .01$. ^b sukupuolten välillä ero, $U = 5.11, p < .001$.

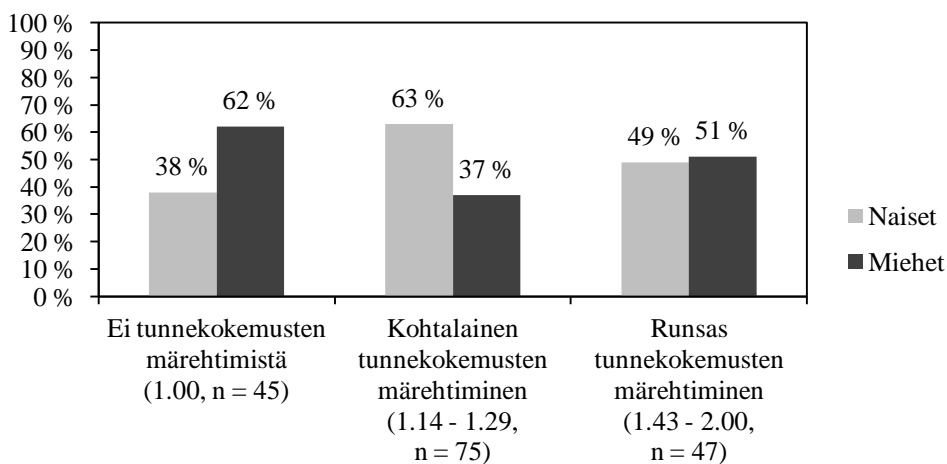
* $p < .05$. ** $p < .01$.

mekanismien käyttöön naisilla (psykologinen irrottautuminen $r_s = -.21$ ja rentoutuminen $-.22$) ja miehillä ($r_s = -.54$ ja $-.30$) sekä heikentyneeseen omakohtaiseen palautumisen kokemukseen miehillä ($r_s = -.40$) (taulukko 1). Miehillä myös runsaat viikkotyötunnit ($r_s = -.24$) ja korkea ammattiasema ($r_s = -.29$) liittyivät vähäiseen psykologiseen irrottautumiseen. Miehet tosin tekivät keskimäärin pidempää työviikkoa ($ka = 42.39$, $kh = 8.76$) kuin naiset ($ka = 38.29$, $kh = 8.70$) ($t(181) = -3.18$, $p < .01$). Naisilla korkea ammattiasema kytkeytyi puolestaan hyvään omakohtaiseen palautumisen kokemukseen ($r_s = .29$).

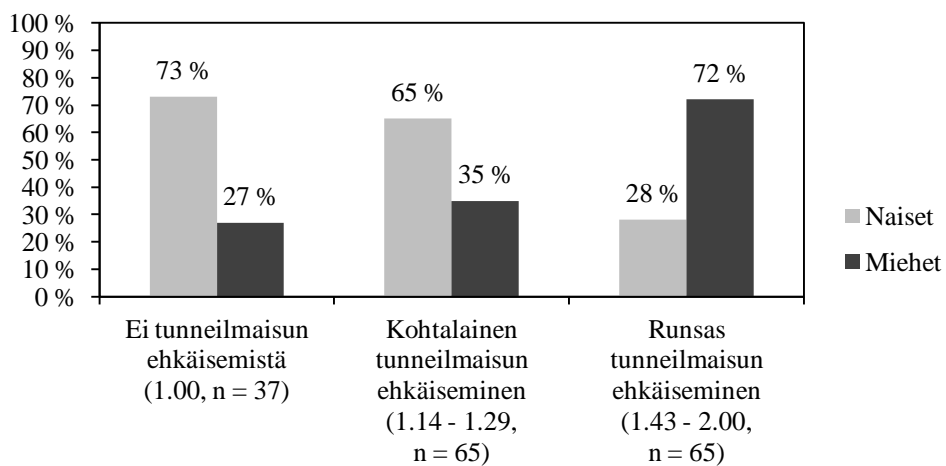
3.1.3 Impulsiivisuuden hallinta yleisin tunteiden hallintakeino

42-vuotiaana käytetyistä tunteiden hallintakeinoista yleisin oli sekä naisten että miesten keskuudessa impulsiivisuuden hallinta. Wilcoxonin testin perusteella impulsiivisuuden hallintaa käytettiin enemmän kuin tunnekokemusten märehmistä (naiset $Z = -7.44$, $p < .001$ ja miehet $Z = -6.88$, $p < .001$) ja tunneilmaisun ehkäisemistä (naiset $Z = 7.96$, $p < .001$ ja miehet $Z = 6.05$, $p < .001$). Lisäksi miehillä myös tunneilmaisun ehkäiseminen oli merkitsevästi yleisempää kuin tunnekokemusten märehminen ($Z = 4.17$, $p < .001$). Tunteiden hallintakeinot eivät olleet yhteydessä toisiinsa kummallakaan sukupuolella (taulukko 1). Sillä, mikä oli esimerkiksi tyypillisin tunteiden hallintakeino, ei siis ollut yhteyttä siihen, minkä verran muita tunteiden hallintakeinoja käytettiin.

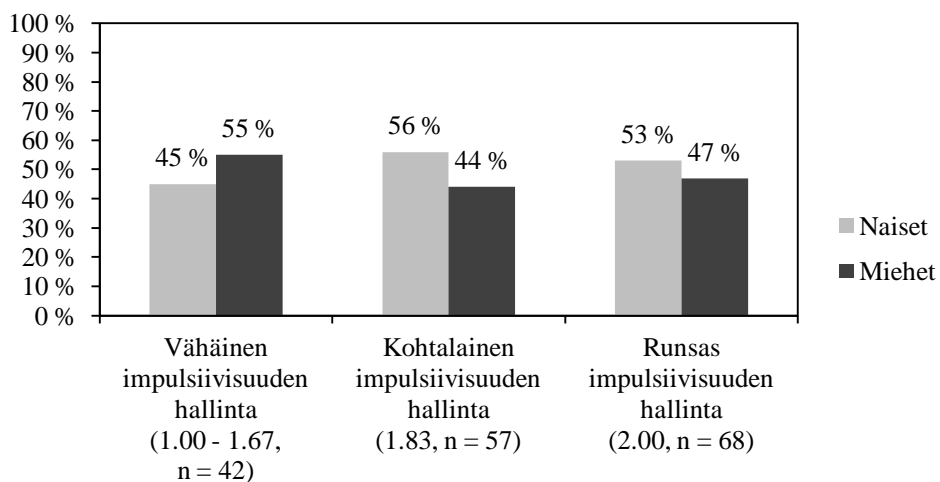
Tunneilmaisun ehkäisemisen käyttö tunteiden hallintakeinona oli miehillä merkitsevästi yleisempää kuin naisilla ($U = 5.11$, $p < .001$). Tämän osoitti myös tutkittavien jakautuminen tunteiden hallintakeinoja kuvaaviin kolmeen luokkaan (kuviot 3a, b ja c). Miesten osuus runsasta tunneilmaisun ehkäisemistä kuvaavassa luokassa oli 72 %, kun taas naisten osuus olematonta tunneilmaisun ehkäisemistä kuvaavassa luokassa oli 73 % (kuvio 3b). Vaikka naiset ja miehet eivät merkitsevästi eronneet toisistaan tunnekokemusten märehmisessä, luokittelu osoitti lisäksi, että naisten osuus olematonta tunnekokemusten märehmistä kuvaavassa luokassa oli 38 %, kun taas kohtalaista tunnekokemusten märehmistä kuvaavassa luokassa heidän osuutensa oli jo 63 % (kuvio 3a). Runsasta tunnekokemusten märehmistä kuvaavaan luokkaan ei sijoittunut kuitenkaan enempää naisia kuin miehiä (prosenttiosuudet 49 ja 51). Impulsiivisuuden hallintaa kuvaaviin luokkiin naiset ja miehet jakautuivat suhteellisen tasaisesti (kuvio 3c). Korrelaatioiden tarkastelu osoitti, että miehillä runsas tunnekokemusten märehminen kytkeytyi heikentyneeseen palautumisen kokemukseen ($r_s = -.25$).



3a.



3b.



3c.

Kuviot 3a, 3b ja 3c. Naisten ja miesten osuudet tunteiden hallintakeinoja kuvaavissa luokissa.

Suluissa ovat merkittynä keskiarvopistemäärien vaihteluvälit ja luokkien koot (n).

3.2 Korkea työn haasteellisuus työstä palautumisen voimavara

Yleisen lineaarisen mallin perusteella työn haasteellisuus oli merkitsevästi yhteydessä omakohtaiseen palautumisen kokemukseen, kun sukupuolen ja työn määrällisten ja rakenteellisten piirteiden vaikutus oli otettu huomioon (taulukko 2). Mitä haasteellisemmaksi oma työ koettiin, sitä paremmin myös palautumisen koettiin onnistuvan. Taustamuuttujista korkeat työn aikapaineet liittyivät heikentyneeseen palautumisen kokemukseen.

Yleisissä lineaarisissa malleissa havaittiin yhteyksiä myös työn haasteellisuuden ja palautumisen psykologisten mekanismien välillä (taulukko 2). Työn haasteellisuuden ja sukupuolen yhdysvaikutus osoittautui tilastollisesti merkitseväksi selitettäessä psykologista irrottautumista, eli työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen yhteys näytti olevan erisuuntainen naisilla ja miehillä. Kun tätä tarkasteltiin lähemmin tekemällä analyysit erikseen naisille ja miehille, huomattiin, että naisilla työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen välinen regressiokerroin oli positiivinen ja miehillä negatiivinen. Kyseinen yhteys ei kuitenkaan kummallakaan sukupuolella ollut tilastollisesti merkitsevä, joten työn haasteellisuuden ei lopulta voitu katsoa liittyvän psykologiseen irrottautumiseen. Työn haasteellisuus oli kuitenkin merkitsevästi yhteydessä rentoutumiseen: rentoutuminen onnistui sitä paremmin, mitä haasteellisemmaksi oma työ koettiin. Lisäksi taustamuuttujien tarkastelu osoitti, että naiset rentoutuivat miehiä enemmän ja että korkeat työn aikapaineet haittasivat kummankin palautumisen psykologisen mekanismin käyttöä.

Työn haasteellisuuden selitysosuudet (η_p^2) olivat malleissa 0.04, 0.01 ja 0.06 (taulukko 2) viitaten siihen, että sillä voitiin selittää 4 % omakohtaisesta palautumisen kokemuksesta ja 6 % rentoutumisesta. Työn aikapaineiden selitysosuus oli puolestaan 11 % omakohtaisessa palautumisen kokemuksessa ja 8 % rentoutumisessa. Työn haasteellisuuden vaikutus psykologiseen työstä palautumiseen jäi siis kaiken kaikkiaan pienemmäksi kuin työn aikapaineiden, eli vaikka korkea työn haasteellisuus edisti omakohtaista palautumisen kokemusta ja rentoutumista, työn aikapaineiden haitallinen vaikutus oli tätä edistävää vaikutusta suurempi. Kaikista suurin vaikutus korkeilla aikapaineilla oli psykologiseen irrottautumiseen (15 %). Kun tarkasteltiin koko mallin selitysosuuksia, huomattiin, että kolmesta työstä palautumista kuvaavasta muuttujasta yleisellä lineaarisella mallilla pystyttiin parhaiten ennustamaan psykologista irrottautumista (24 %).

Taulukko 2.

Työn haasteellisuuden yhteys psykologiseen työstä palautumiseen yleisen lineaarisen mallin perusteella.

Muuttuja	Omaehtainen palautumisen kokemus (N = 181)			Psykologinen irrottautuminen (N = 179)			Rentoutuminen (N = 179)		
	F	Paramet- rin arvo	η_p^2	F	Paramet- rin arvo	η_p^2	F	Paramet- rin arvo	η_p^2
Sukupuoli	0.80		0.01	5.42*		0.03	3.97*		0.02
1 = nainen		0.11			-1.47			0.19	
2 = mies		0			0			0	
Työn aikapaineet	21.29***	-0.47	0.11	29.03***	-0.59	0.15	14.93***	-0.32	0.08
Viikkotyötuntimäärä	0.72	0.01	0.00	0.44	-0.01	0.00	3.47	-0.01	0.02
Ammattiasema	1.81		0.02	1.81		0.02	1.47		0.02
1 = työntekijä		-0.21			0.26			0.23	
2 = alempi toimihenkilö		-0.24			0.24			0.05	
3 = ylempi toimihenkilö		0			0			0	
Työaikamuoto	0.00		0.00	3.02		0.02	0.20		0.00
1 = säännöllinen päivätyö		0.01			0.21			0.04	
2 = muu työaika		0			0			0	
Työn haasteellisuus	7.08**	0.23	0.04	1.22	-0.13	0.01	10.54**	0.22	0.06
Sukupuoli x Työn haasteellisuus	-	-	-	8.03**	0.45	0.05	-	-	-
Koko mallin η_p^2			0.14			0.24			0.15

Huom. Mallissa huomioitu taustamuuttujina sukupuoli, työn aikapaineet, viikkotyötuntimäärä, ammattiasema ja työaikamuoto. $df = 1,173$ (omakohtainen palautumisen kokemus), $df = 1,170$ (psykologinen irrottautuminen) ja $df = 1,171$ (rentoutuminen). $\eta_p^2 =$ Partial Eta Squared.

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

3.3 Runtas tunnekokemusten märehtiminen työstä palautumisen riskitekijä

Tunnekokemusten märehtiminen oli yhteydessä kumpaankin palautumisen psykologiseen mekanismiin mutta ei omakohtaiseen palautumisen kokemukseen huomioitaessa kaikkien taustamuuttujien ja työn haasteellisuuden vaikutus (taulukko 3). Ne, jotka olivat taipuvaisia runsaaseen tunnekokemusten märehtimiseen 42-vuotiaana, kokivat 50-vuotiaana enemmän

vaikeuksia psykologisessa irrottautumisessa ja rentoutumisessa kuin ne, jotka 42-vuotiaana eivät ollenkaan märehineet tunnekokemuksiaan tai joiden tunnekokemusten märehminen oli kohtalaista. Selitysosuuksien perusteella nämä vaikutukset eivät kuitenkaan olleet kovin suuria: tunnekokemusten märehimisellä pystyttiin selittämään 4 % psykologisesta irrottautumisesta ja 4 % rentoutumisesta, kun koko mallilla vastaavat selitysosuudet olivat 26 % ja 20 %. Työn haasteellisuuden vaikutukset työstä palautumiseen säilyivät entisellään näissä malleissa. Tunneilmaisun ehkäisemisellä, $F(2, 156) = .99, p = .37$, ja impulsiivisuuden hallinnalla, $F(2, 156) = 1.48, p = .23$, ei ollut merkitseviä suoria yhteyksiä palautumisen kokemukseen. Ne eivät myöskään olleet yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen, $F(2, 154) = 1.37, p = .26$ ja $F(2, 154) = 1.23, p = .29$, eivätkä rentoutumiseen, $F(2, 154) = .69, p = .51$ ja $F(2, 154) = .10, p = .91$.

Taulukko 3.

Tunnekokemusten märehmisen yhteys psykologiseen työstä palautumiseen yleisen lineaarisen mallin perusteella.

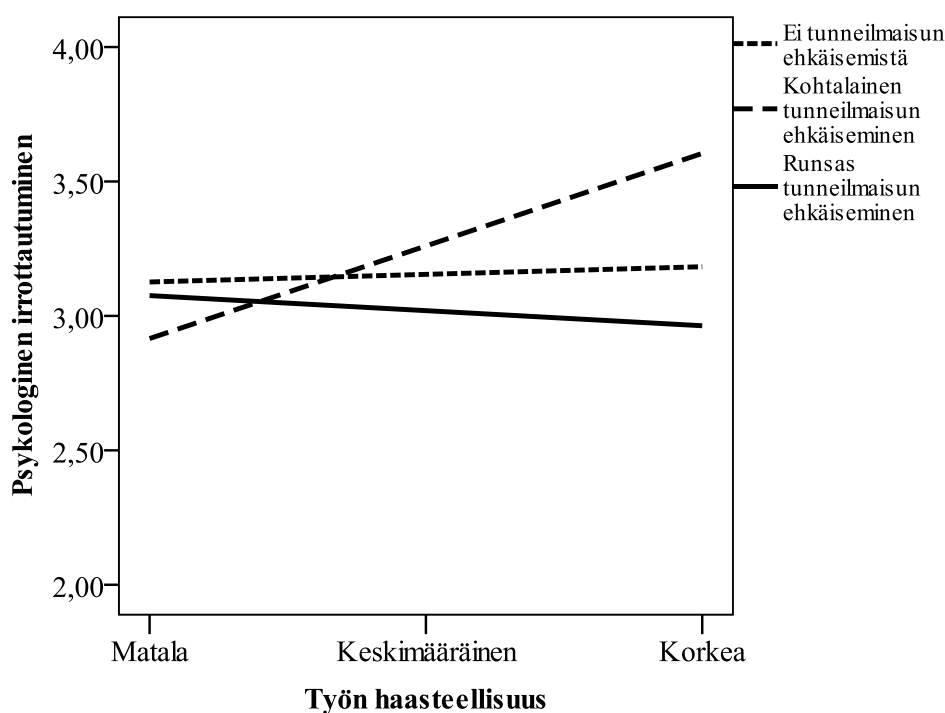
<i>Palautumisen muuttuja</i>	1. Ei tunnekokemusten märehmistä ($n = 44-45$) <i>ka (kv)</i>	2. Kohtalainen tunnekokemusten märehminen ($n = 73-74$) <i>ka (kv)</i>	3. Rungas tunnekokemusten märehminen ($n = 47$) <i>ka (kv)</i>	<i>F</i>	Parittaisvertailut ^a	η_p^2	Koko mallin η_p^2
Omaehtainen palautumisen kokemus	4.11 (0.11)	4.21 (0.09)	3.89 (0.11)	2.79		.04	.18
Psykologinen irrottautuminen	3.47 (0.11)	3.44 (0.09)	3.14 (0.11)	3.21*	3 < 1, 2	.04	.26
Rentoutuminen	4.06 (0.08)	4.10 (0.07)	3.84 (0.09)	3.23*	3 < 2	.04	.20

Huom. Solukohtaisissa keskiarvoissa (*ka*) ja keskivirheissä (*kv*) huomioitu sukupuoli, työn aikapaineet, viikkotyötuntimäärä, ammattiasema, työaikamuoto ja työn haasteellisuus. $df = 2, 156$ (omakohtainen palautumisen kokemus) ja $df = 2, 154$ (psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen). ^aLSD-testi. $\eta_p^2 =$ Partial Eta Squared.
* $p < .05$, ** $p < .01$.

3.4 Kohtalainen tunneilmaisun ehkäiseminen psykologisen irrottautumisen voimavara

Yleisen lineaarisen mallin tulokset osoittivat työn haasteellisuuden ja tunneilmaisun ehkäisemisen yhdysvaikutuksen olevan tilastollisesti merkitsevä ($F(2, 152) = 5.86, p < .01, \eta_p^2 = .07$) selitettäessä psykologista irrottautumista. Yhdysvaikutus on havainnollistettu kuviossa 4, jossa on esitetty

regressiosuorat kolmelle tunneilmaisun ehkäisemisen luokalle, kun työn haasteellisuus on joko matalaa (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella), keskimääräistä tai korkeaa (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella). Tunneilmaisun ehkäiseminen toimi siis työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen yhteyttä muuntavana tekijänä otettaessa huomioon sukupuoli, työn aikapaineet, viikkotyötuntimäärä, ammattiasema, työaikamuoto sekä työn haasteellisuuden ja tunneilmaisun ehkäisemisen päävaikutukset. Kun tunneilmaisun ehkäiseminen oli kohtalaista, korkea työn haasteellisuus edisti psykologista irrottautumista ($F(2, 152) = 10.56, p < .01, \eta_p^2 = .16$). Mikäli tunneilmaisun ehkäiseminen oli olematonta tai runsasta, työn haasteellisuudella ei ollut psykologista irrottautumista edistävää tai haittaavaa vaikutusta.



Kuvio 4. Työn haasteellisuuden ja tunneilmaisun ehkäisemisen yhdysvaikutus psykologiseen irrottautumiseen, kun mallissa huomioitu sukupuoli, työn aikapaineet, viikkotyötuntimäärä, ammattiasema, työaikamuoto sekä työn haasteellisuuden ja tunneilmaisun ehkäisemisen päävaikutukset. $N = 164$.

Tunneilmaisun ehkäiseminen ei muuntanut työn haasteellisuuden ja omakohtaisen palautumisen kokemuksen, $F(2, 154) = .50, p = .61$, tai rentoutumisen, $F(2, 152) = 2.38, p = .10$, välistä yhteyttä. Myös muut palautumista selittävät lineaariset mallit muodostettiin tarkastelemalla

vuorotellen kunkin tunteiden hallintakeinon yhdysvaikutusta työn haasteellisuuden kanssa. Havaittiin, että tunnekokemusten märehäminen ei muuntanut tilastollisesti merkitsevästi työn haasteellisuuden ja omakohtaisen palautumisen kokemuksen, $F(2, 154) = 2.15, p = .12$, psykologisen irrottautumisen, $F(2, 152) = 1.53, p = .22$, tai rentoutumisen, $F(2, 152) = 0.21, p = .81$, välistä yhteyttä. Myöskään impulsiivisuuden hallinta ei muuntanut työn haasteellisuuden ja omakohtaisen palautumisen kokemuksen, $F(2, 154) = 0.49, p = .62$, psykologisen irrottautumisen, $F(2, 152) = 0.09, p = .91$, tai rentoutumisen, $F(2, 152) = 0.89, p = .41$, välistä yhteyttä.

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan yhteyksiä psykologiseen työstä palautumiseen käyttäen apuna pitkittäistutkimusasetelmaa. Tutkimuksen pääasiallisena teoreettisena viitekehysenä sovellettiin palautumista kuvaavia ponnistelujen ja palautumisen mallia (Meijman & Mulder, 1998) sekä voimavarojen säilyttämisteoriaa (Hobfoll, 1989, 2001). Psykologista työstä palautumista tarkasteltiin omakohtaisen palautumisen kokemuksen sekä kahden palautumisen psykologisen mekanismin – psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen – kautta. Toisaalta myös teoreettista tietämystä työn vaatimuksista ja voimavaroista (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Hackman & Oldham, 1980; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) sekä tunteiden hallinnasta (Brosschot ym., 2006; Roger & Najarian, 1989, 1998; Roger & Neshoever, 1987) pyrittiin hyödyntämään monipuolisesti suunniteltaessa tutkimusasetelmaa, joka mahdollisimman kattavasti vastaisi sekä aiemman palautumistutkimuksen puutteisiin että henkisesti yhä vaativammaksi muuttuvan työelämän käytännön tarpeisiin.

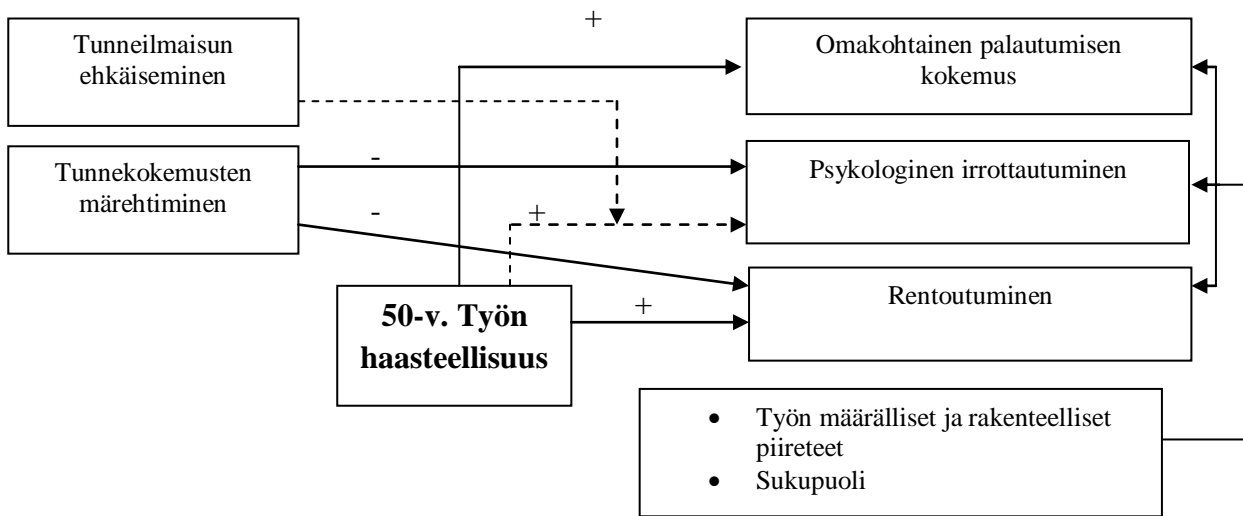
4.1 Työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan merkitys psykologiselle työstä palautumiselle

Yleisesti työstä palautumisen voidaan todeta onnistuneen varsin hyvin tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa, kun keskimääräistä omakohtaista palautumisen kokemusta ja palautumisen psykologisten mekanismien käyttöä peilataan aikaisempaan suomalaisen eri ammattialojen työntekijöiden palautumista selvittäneeseen tutkimukseen ja siinä käytettyihin raja-arvoihin (Kinnunen & Feldt, 2009). Huolimatta palautumisen yleisesti hyvästä tasosta, palautumisessa nähtiin yhteyksiä työn haasteellisuuteen ja tunteiden hallintakeinoihin. Tutkimuksen perusteella

syntynyt näkemys näistä yhteyksistä on koottu kuvioon 5. Korkea haasteellisuus osoittautui palautumista edistäväksi työn voimavaraksi. Runsas tunnekokemusten märehtiminen vähensi palautumisen psykologisten mekanismien käyttöä, kun taas kohtalainen tunneilmaisun ehkäiseminen edisti psykologista irrottautumista hyvin haasteellisessa työympäristössä.

42-v. Tunteiden hallinta

50-v. Psykologinen työstä palautuminen



Kuvio 5. Työn haasteellisuuden, tunteiden hallinnan ja työstä palautumisen väliset tilastollisesti merkitsevät yhteydet. Yhtenäiset viivat viittaavat suoriin yhteyksiin ja katkoviivat epäsuoriin yhteyksiin.

Korkean työn haasteellisuuden havaittiin siis hypoteesin (1a) mukaisesti edistävän omakohtaista palautumisen kokemusta ja rentoutumista. Tuloksen voidaan katsoa mukailevan aiempia tutkimuksia, joissa työn haasteellisuus on yleisesti näyttäytynyt työn voimavarana (Barnett & Brennan, 1995; Humphrey ym., 2007; Länsisalmi ym., 2004; Rafferty ym., 2001; van den Berg & Feij, 2003). Vaikka siis työssä koetut haasteet edellyttävät todennäköisesti ponnisteluja, kuten uusien asioiden opettelua ja ongelmanratkaisua, voivat ilmeisesti korkean haasteellisuuden aikaansaamat myönteinen mieliala (Humphrey ym., 2007; Rafferty ym., 2001; van den Berg & Feij, 2003) ja sisäisiä voimavaroja täydentävät oppimiskokemukset (Hobfoll, 1989, 2001; Kohn & Schooler, 1982; Sonnentag & Fritz, 2007) vähentää ponnistelujen aikaansaamaa kuormitusta niin, että rentoutuminen onnistuu ja työntekijä kokee palautuneensa työpäivän rasituksista.

Hieman yllättävä oli havainto siitä, että työn haasteellisuus kytkeytyi ennen kaikkea rentoutumiseen. Teoreettisesti hyvin haasteellisen, aktiivisen työn voisi otaksua liittyvän aktiivisiin vapaa-ajan harrastuksiin (ks. Kohn & Schooler, 1982) sen sijaan, että se edistäisi rentouttavia ajanviettotapoja. Vaikka siis korkean haasteellisuuden oletettiin myönteisen mielialan myötä liittyvän runsaaseen rentoutumiseen, olisi tämän yhteyden voinut odottaa olevan havaittua heikompi. Tämä herättää kuitenkin ajatuksen siitä, että ehkä korkea työn haasteellisuus voi edesauttaa rentoutumista myös väsymyksen kautta: uusien asioiden opettelu ja henkiset ponnistelut töissä voivat kuluttaa työntekijän voimavaroja siinä määrin, että vapaa-aikaa vietetään tarkoituksellisesti vähän ponnisteluja vaativien, rentouttavien aktiviteettien parissa esimerkiksi televisiota katsellen (ks. Tinsley & Eldredge, 1995; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Tämän näkökulman mukaan hyvin haasteellinen, aktiivinen työ tulee ikään kuin kompensoiduksi rentouttavalla vapaa-ajalla, mikä ilmenee osaltaan rentoutumisen lisääntymisenä. Näiden yhteyksien todentaminen kaipaisi kuitenkin jatkotutkimuksia, sillä tämä tutkimus oli vasta ensimmäisten joukossa kartoittamassa työn haasteellisuuden merkitystä psykologiselle työstä palautumiselle.

Hypoteesi (*1b*) korkean työn haasteellisuuden haitallisesta merkityksestä psykologiselle irrottautumiselle ei saanut tutkimuksessa tukea, sillä korkea työn haasteellisuus ei haitannut mutta ei myöskään edistänyt psykologista irrottautumista. Tulos voi mahdollisesti selittyä sillä, että korkean haasteellisuuden irrottautumista edistävät ominaisuudet ovat lopulta tasapainossa irrottautumista haittaavien ominaisuuksien kanssa. Esimerkiksi työssä saatujen oppimiskokemusten yleistyminen vapaa-ajalle (Kohn & Schooler, 1982) voi edistää työstä palauttaviin aktiviteetteihin sitoutumista ja edistää psykologista irrottautumista, kun taas työn luovuus (Binnewies ym., 2009) ja voimakas työhön sitoutuminen (Halbesleben, 2011; Kanungo, 1982; Kinnunen, Mauno ym., 2009; Sonnentag & Krueger, 2006) voivat lisätä työhön liittyvien velvollisuuksien ja ajatusten käsittelyä vapaa-ajalla. Tällainen tilanne, jossa psykologista irrottautumista edistävät ja haittaavat ominaisuudet ovat tasapainossa keskenään, voi puolestaan ilmetä niin, ettei työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen välillä havaita selkeitä yhteyksiä.

Oman osuutensa työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen yhteyksiin tuovat myös mahdolliset sukupuolierot, joista tässä tutkimuksessa saatiin suuntaa-antavia tuloksia. Korkea työn haasteellisuus näytti haittaavan psykologista irrottautumista enemmän miehillä kuin naisilla, mikä herättää mielenkiintoisia pohdintoja esimerkiksi siitä, saattaisivatko miehet olla taipuvaisempia sitoutumaan voimakkaasti työtehtäviinsä tai käsittelemään työhön liittyviä ajatuksia ja velvollisuuksia vapaa-ajallaan kuin naiset. Näin näytti ainakin työhön käytetyn ajan suhteen olevan, sillä miesten havaittiin myös tekevän jonkin verran pidempää työviikkoa kuin naisten.

Toisaalta vapaa-aika ja perhe-elämä voivat tarjota miehille ja naisille erilaiset puitteet työn haasteista irrottautumiseen: miehet pystyvät ehkä naisia helpommin jatkamaan työntekoa kotona, kun taas naisilla päivittäiset perhe-elämän asettamat vaatimukset (esim. kotityöt, lastenhoito) saattavat pakottaa työasioista irrottautumiseen. Jatkotutkimuksissa palautumisen sukupuolierot voisivat tulla nykyistä selvemmin esiin, mikäli tarkastelu keskittyisi keski-aikuisuuden sijaan esimerkiksi niin kutsuttuihin aikuisuuden ruuhkavuosiin, jolloin työn ja perheen asettamat vaatimukset lienevät korkeimmillaan.

Työn haasteellisuus osoittautui siis palautumisen voimavaraksi, ja lisäksi havaittiin, että se edisti palautumisen psykologisista mekanismeista ainoastaan rentoutumista. Tulokset tukevat näin ollen aikaisempaa tutkimusta (Kinnunen ym., painossa), jossa havaittiin korkeiden työn vaatimusten haittaavan sekä psykologista irrottautumista että rentoutumista mutta korkeiden työn voimavarojen edistävän ainoastaan rentoutumista. Vaikka siis psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen on yleisesti havaittu esiintyvän yhdessä (esim. Kinnunen ym., painossa; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007), on aiheellista todeta, että ne saattavat liittyä eri tavoin työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Kaiken kaikkiaan näyttäisi siltä, ettei psykologinen irrottautuminen ole kytköksissä työn voimavaroihin yhtä vahvasti kuin rentoutuminen. Tämä saattaisi liittyä siihen, että työn voimavarat, kuten haasteellisuus, voivat kannustaa työntekijää pohtimaan vapaa-ajallaan myönteisiä työasioita (esim. onnistumisia ja tavoitteita), jolloin psykologista irrottautumista ei luonnollisesti tapahdu, mutta sen sijaan myönteisen mielialan myötä rentoutumista voi tapahtua (ks. Sonnentag & Fritz, 2007).

Työasioiden ajattelu myönteisessä tunnetilassa ei kuluta voimavaroja, joten se ei samalla tavoin vaaranna työntekijän hyvinvointia kuin työasioiden ajattelu kielteisessä tunnetilassa (Binnewies ym., 2009; Fritz & Sonnentag, 2005). Pitkään jatkuessaan voimakas työhön sitoutuminen ja jatkuva työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla voivat kuitenkin johtaa siihen, että työhön panostetaan muiden elämäalueiden kustannuksella, mikä ennen pitkää heijastuu myös työntekijän omaan hyvinvointiin (Halbesleben, 2011; Sonnentag & Krueel, 2006). Tämä on todennäköisesti yksi niistä syistä, miksi psykologisen irrottautumisen on katsottu olevan hyödyllistä työntekijän hyvinvoinnille siitä huolimatta, että työasioiden ajattelu voi olla sisällöltään myönteistä tai kielteistä (Sonnentag & Krueel, 2006; Sonnentag, Kuttler ym., 2010). Tästä johtuen työn haasteellisuuden ja psykologisen irrottautumisen välisiä kehityspolkuja olisi perusteltua kartoittaa vielä nykyistä tarkemmin niin, että työhön sitoutumisen merkitys sekä tilanteen lyhyt- ja pitkäaikaiset seuraukset tulisivat huomioiduiksi.

Psykologisen työstä palautumisen ongelmallisuus korostui hypoteesin (2a) mukaisesti niillä henkilöillä, jotka märehivät tunnekokemuksiaan runsaasti: taipumus runsaaseen tunnekokemusten märehittämiseen 42-vuotiaana ennakoivat vähäistä palautumisen psykologisten mekanismien käyttöä 50-vuotiaana. Kielteisten kokemusten mieleen palauttaminen ja vatvominen voinevat ylläpitää kognitiivista ja emotionaalista virittymistä työpäivän jälkeen (Brosschot ym., 2006; Croyley ym., 2006; Roger & Neshoever, 1987) sekä vahvistaa kielteistä mielialaa (ks. King & Emmons, 1991; Nolen-Hoeksema ym., 2008; Roger & Najarian, 1989; Thomsen ym., 2004), minkä seurauksena työasioista irrottautuminen ja rentoutuminen vaikeutuvat. Runsaan tunnekokemusten märehittämisen on jo useissa aiemmissa tutkimuksissa havaittu vaarantavan fysiologisen palautumisen, minkä vuoksi runsasta tunnekokemusten märehittämistä on pidetty myös kroonisille terveysongelmille altistavan tekijänä (Brosschot ym., 2006; Geurts & Sonnentag, 2006; Lok & Bishop, 1999; McDougall ym., 1991; Roger & Jamieson, 1988; Roger & Najarian, 1998; Zoccola ym., 2008). Uutta ja hyödyllistä tietoa on kuitenkin se, että voimakas taipumus tunnekokemusten märehittämiseen voi paitsi fysiologisten myös psykologisten prosessien kautta vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin.

Hypoteesin (3a) vastaisesti työn haasteellisuuden vaikutukset psykologiseen työstä palautumiseen eivät olleet sidoksissa tunnekokemusten märehittämiseen, vaan työn haasteellisuus ja tunnekokemusten märehittäminen olivat toisistaan riippumatta yhteydessä palautumiseen. Tämä voisi perustua siihen, että runsaaseen tunnekokemusten märehittämiseen taipuvaiset ihmiset käsittelevät tunteitaan siten, että heidän kielteinen mielialansa vahvistuu ja työstä palautuminen hidastuu huolimatta työympäristön piirteistä. Toisaalta samaa ilmiötä on mahdollista tarkastella myös myönteisestä näkökulmasta: työn haasteellisuus voi edistää psykologista työstä palautumista riippumatta siitä, kuinka paljon työntekijä märehittää tunnekokemuksiaan. Tämä vahvistaa ajatusta siitä, että työn haasteellisuus ja tunnekokemusten märehittäminen tavoittavat erilaisia, toisistaan erillisiä mielialoja ja tunteita – työn haasteellisuus myönteisiä ja tunnekokemusten märehittäminen kielteisiä – minkä myötä niiden vaikutukset palautumiseen voivat ilmetä samanaikaisesti ja riippumatta toisistaan.

Tunneilmaisun ehkäiseminen ei ollut yhteydessä psykologiseen työstä palautumiseen, mutta tunneilmaisun ehkäisemisen ollessa kohtalaista korkea työn haasteellisuus liittyi runsaaseen psykologiseen irrottautumiseen. Tämä oli hypoteesien (2a, 3a) vastainen tulos, sillä tunneilmaisun ehkäisemisen kasvaessa odotettiin myös palautumisen ongelmallisuuden kasvavan. Tuloksesta voidaan ensinnäkin päätellä, että tunneilmaisun ehkäisemisen seurauksia työstä palautumiselle tulee tarkastella yhdessä työympäristön piirteiden kanssa. Toiseksi olematon tunneilmaisun ehkäiseminen

ei ollut palautumiselle sen hyödyllisempää kuin tunneilmaisun täydellinen tukahduttaminen, mikä antaa syyn olettaa, ettei tunneilmaisun ehkäisemisen ja palautumisen välinen yhteys ole lineaarinen. Nämä päätelmät voisivat olla ymmärrettävissä tunteiden säätelyn onnistumisen tilannesidonnaisuuden (Cole ym., 1994; Consedine ym., 2002; Kokkonen, 2010; Kokkonen & Kinnunen, 2009) kautta, sillä kohtalainen tunneilmaisun ehkäiseminen saattaa joskus olla suotuisampaa kuin kaikkien tunteiden rajaton ilmaiseminen. Näin voisi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työssä syntyneen ärtymyksen purkaminen perheenjäseniin aiheuttaa mielipahaa paitsi läheisille myös työntekijälle itselleen ja tämän myötä heikentää hänen mahdollisuuksiaan ärtymystä herättäneistä työasioista irrottautumiseen.

Työn ja muun elämän välisen rajapinnan hallintaa ja siten työntekijän psykologista irrottautumista (Sonntag, Kuttler ym., 2010) saattaa siis helpottaa se, etteivät kaikki työpäivän aikaiset ajatukset ja tunteet tule siirtyneiksi tunteiden ilmaisemisen kautta vapaa-ajalle. Koska tunneilmaisun jatkuva ja krooninen tukahduttaminen on kuitenkin kuormittavaa (Butler ym., 2003; Consedine ym., 2002; Gross, 1998; Gross & John, 2003; Gross & Levenson, 1997; Roger & Najarian, 1998) eikä yleensä yksinään riitä vähentämään kielteisten tunteiden kokemista (Gross, 1998; Gross & Levenson, 1997), on kohtalainen tunneilmaisun ehkäiseminen täydellistä tukahduttamista parempi vaihtoehto. Lisäksi työn haasteet voivat herättää myös myönteisiä ajatuksia ja tunteita, ja koska myönteiset tunnetilat voivat purkaa kielteisiä tunnekokemuksia (Fredrickson ym., 2000), niiden ehkäiseminen työpäivän jälkeen ei ole välttämättä tarkoituksenmukaista. Voidaankin todeta, että hyvin haasteellisessa työympäristössä, joka asettaa luultavasti tavallista suuremmat vaatimukset omien ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen säätelylle (Gross & Thompson, 2007; Zohar ym., 2003), tilannetta ja tavoitteita palveleva kohtalainen tunneilmaisun ehkäiseminen toimii psykologista irrottautumista edistävänä yksilöllisenä voimavaratekijänä.

Psykologinen työstä palautuminen oli hypoteesien (2b, 3b) vastaisesti riippumatonta impulsiivisuuden hallinnasta eli siitä, miten paljon työntekijän tunteiden hallintaan liittyy harkitsevuutta, omaehtoisuutta ja äkkipikaisuutta. Tämä havainto ei tue niitä aiempia tutkimuksia, joissa runsaan impulsiivisuuden hallinnan on havaittu edistävän sosiaalista toimintakykyä, terveyttä ja psyykkistä hyvinvointia (esim. King & Emmons, 1991; Lok & Bishop, 1999; Roger ym., 1993; Roger & Najarian, 1989; Roger & Neshoever, 1987). Toisaalta impulsiivisuuden hallinnan ja palautumisen välisiä yhteyksiä on tiettävästi tutkittu vain harvoin, ja tällöinkin impulsiivisuuden hallinnan on huomattu vaikuttavan fysiologisen palautumisen sijaan ainoastaan fysiologisten kuormitusreaktioiden voimakkuuteen (Roger & Jamieson, 1988). Tämä viestii siitä, että

impulsiivisuuden hallinnan merkitys voi olla ilmeisempi kuormitusreaktioiden synnylle kuin niistä palautumiselle. Henkilö, jonka tunteiden hallintaa luonnehtii vähäinen impulsiivisuuden hallinta, voi esimerkiksi reagoida välittömästi ja voimakkaasti stressaaviin ärsykkeisiin mutta koska hän saattaa myös nopeasti muuttaa mieltään, ei näistä reaktioista palautuminen välttämättä vie sen enempää aikaa kuin muillakaan. Lisäksi impulsiivinen henkilö voi hyödyntää stressistä palautumisessa nopeaa reagointiaan myönteisiin, kielteisiä tunnekokemuksia purkaviin ärsykkeisiin (ks. Fredrickson ym., 2000), tai vastaavasti yhdessä hetkessä kokea itsensä energiseksi ja toisessa lopen väsyneeksi. Nämä syyt voisivat selittää sitä, miksi fysiologinen tai psykologinen palautuminen eivät näyttäisi olevan riippuvaisia impulsiivisuuden hallinnasta. Impulsiivisuuden hallinta lienee myös muita tunteiden hallintakeinoja enemmän sidoksissa sosiaalisiin tilanteisiin ja sen myötä erityisen merkityksellinen vuorovaikutussuhteiden sujuvuudelle. Tämän vuoksi impulsiivisuuden hallinnan seurauksia tarkasteltaessa tulisi vastaisuudessa huomionkohteiksi ottaa myös ne sosiaaliset tilanteet, joihin se liittyy, mikä tarkoittaa palautumisen tutkimuksessa esimerkiksi perheen ja työyhteisön huomioimista.

4.2 Tutkimuksen arviointia

Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää persoonallisuuspsykologian – erityisesti emootiopsykologian – teoreettisen ja empiirisen tietämyksen soveltamista työpsykologiseen tutkimukseen. Tarve näiden tutkimusalojen yhdistämiseen on havaittu jo aiemminkin (Zohar ym., 2003). Työstä palautumista on kuitenkin tähän asti tutkittu lähinnä työn ja vapaa-ajan piirteiden kannalta, mikä on ymmärrettävää, koska näiden elämänalueiden asettamat vaatimukset määrittävät suurelta osin ehdot työntekijän palautumiselle (Sonnetag & Bayer, 2005; Zijlstra & Sonnetag, 2006). Näin näytti olevan myös tässä tutkimuksessa: koettuina aikapaineina mitattu työn määrällinen ylikuormitus heikensi ja korkea työn haasteellisuus puolestaan kohtalaisesti edisti psykologista työstä palautumista. Toisaalta samalla on jäänyt huomiotta se tosiasia, että ihmiset kuormittuvat ja palautuvat kokemastaan kuormituksesta eri tavoin. Tämä tutkimus osoitti, että vaikka työn piirteet on huomioitu, palautumisen kannalta ei ole yhdentekevää, miten mielialaa ja siihen liittyviä tunteita säädellään työssä ja vapaa-ajalla.

Tunteiden hallintakeinojen tarkastelun voidaan myös katsoa laajentavan työstressitutkimuksen alalla perinteisesti käytettyä piirreteoreettista lähestymistapaa, jossa on pääasiassa tarkasteltu kielteisiä persoonallisuuden piirteitä kuten tunne-elämän epätasapainosta

kertovia kielteistä emotionaalisuutta ja neuroottisuutta. Ilmeistä on nyt, että myös mukautuvien yksilöllisten tekijöiden avulla voidaan ymmärtää työpsykologisia ilmiöitä, jopa paremmin kuin persoonallisuuden piirteitä kartoittamalla. Niinpä tulevaisuuden tutkimuksissakin voitaisiin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota mukautuviin riski- ja voimavaratekijöihin, joista ainakin tunteiden hallintakeinojen suhteen on nyt saatu lupaavia tuloksia. Mukautuviin yksilöllisiin tekijöihin liittyy olennaisesti myös käytännönläheisyys. Työntekijän voi olla vaikea muuttaa persoonallisuuden ydinpiirteitään, kun taas henkilökohtaisen tunteiden hallinnan kehittäminen on jo hieman tätä helpompaa (Kokkonen. 2010). Tunteiden hallintakeinojen harjaannuttaminen voi olla hyödyllistä myös silloin, kun tiettyjen työympäristön vaatimusten muuttaminen ei onnistu. Tällaisia vaatimuksia voisi liittyä esimerkiksi vuorotyöhön tai ihmissuhdetyöhön.

Tähän mennessä tunnekokemusten märehdyttämistä, tunneilmaisun ehkäisemistä ja impulsiivisuuden hallintaa on tutkittu lähinnä opiskelijoilla käyttäen kokeellisia tai korrelatiivisia poikkileikkausasetelmia (esim. Gross & Levenson, 1997; Roger ym., 1993; Roger & Jamieson, 1988; Roger & Najarian, 1989; Roger & Najarian, 1998; Thomsen ym., 2003; Zoccola ym., 2008). Siten tämä tutkimus poikkesi paitsi mittausaikavälin myös otoksen suhteen useista aiemmista tutkimuksista. Huomionarvoista on se, että tunteiden hallintakeinojen ja työstä palautumisen välillä havaittiin merkitseviä yhteyksiä, vaikka aineistonkeruiden välillä kului aikaa kahdeksan vuotta. Kahdeksaa vuotta voidaan pitää varsin pitkänä mittausaikavälinä, ja vaikka tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena ei ollut tutkia tunteiden hallinnan pysyvyyttä, antavat havaitut yhteydet vahvaa tukea tunteiden hallinnan ennustearvolle palautumisen suhteen. Lisäksi tutkittavat olivat keski-ikäisiä, erilaisissa ammateissa toimivia työntekijöitä, joiden on todettu edustavan hyvin suomalaista ikäkohorttiaan aviosäädyn, lasten lukumäärän ja työllistymisen osalta (Metsäpelto ym., 2010; Pulkkinen ym., 2003). Näin ollen tutkimuksessa saadut tulokset ovat yleistettävissä myös tutkimuksen osanottajajoukkoa laajempaan suomalaiseen aikuisväestöön.

Tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä huomata, että tähän tutkimukseen liittyy tiettyjä rajoituksia. Ensinnäkin työn haasteellisuutta ja psykologista työstä palautumista arvioitiin poikkileikkausasetelmalla tutkittavien ollessa 50-vuotiaita. Vaikka siis todettiin, että työn haasteellisuus edisti työstä palautumista, olisi näiden muuttujien välisten syy-seuraussuhteiden varmentaminen vaatinut useampaa kuin yhtä mittausajankohtaa. Työn haasteellisuuden ja työstä palautumisen yhteys olisi voinut selittyä vaihtoehtoisesti esimerkiksi sillä, että hyvin palautuneella työntekijällä on runsaasti voimavaroja (esim. energiaa) käytössään, jolloin hänellä on paremmat mahdollisuudet suoriutua työtehtävistään ja kokea niiden tuovan haasteita ja oppimismahdollisuuksia kuin työntekijällä, joka joutuu ponnistelemaan tehtävissään puutteellisin

voimavaroin. Tätä mahdollisuutta ei voitu sulkea pois tämän tutkimuksen perusteella. Toisaalta työn haasteellisuuden ja palautumisen välisiin yhteyksiin saattavat vaikuttaa myös muut työympäristön piirteet, kuten työn määrällinen kuormittavuus, joiden yksityiskohtainen tarkastelu ei kuulunut tämän tutkimuksen tavoitteisiin. Tulevaisuudessa palautumista voitaisiin kuitenkin tutkia työympäristön piirteiden vuorovaikutuksen kautta: korkea haasteellisuus ei välttämättä vaaranna palautumista kytkeytyessään kohtuulliseen työmäärään, mutta yhdistyneenä työn määrälliseen ylikuormitukseen se saattaa olla palautumiselle haitallista.

Toinen rajoitus liittyy itsearviointien käyttöön, sillä näihin arviointeihin vaikuttavat aina osanottajien halukkuus ja kyvykkyys esittää tarkkoja havaintoja itsestään. Aiemmin on muun muassa havaittu, etteivät omakohtaiset kokemukset kuormituksen vähenemisestä täysin vastaa objektiivisten, fysiologisten mittausvälineiden avulla arvioitua palautumista (Kinnunen ym., 2006). Toisaalta tämän tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa psykologista työstä palautumista, jolloin oli luonnollista, että sekä selittävien että selitettävien tekijöiden mittaamisessa käytettiin itsearviointeja objektiivisten mittareiden sijaan. Itsearviointien luotettavuutta palautumisen tutkimuksessa tukee myös se, että puolisoarvioinneilla on saatu niiden kanssa samansuuntaisia tuloksia (Sonntag, Kuttler ym., 2010; Stone ym., 1995). Psykologisen työstä palautumisen kartoittaminen olisi toki tässä tutkimuksessa hyötynyt siitä, että mukana olisivat olleet psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen lisäksi kaksi muuta palautumisen psykologista mekanismia – taidonhallintakokemukset ja hallinta vapaa-ajalla (Sonntag & Fritz, 2007) – joita ei ole tiedusteltu Lapsesta aikuiseksi -aineistossa. Tämä olisi mahdollistanut työn haasteellisuuden, tunteiden hallinnan ja palautumisen välisten yhteyksien entistä monipuolisemman tarkastelun.

Kolmanneksi tiettyä varovaisuutta tulee noudattaa tunteiden hallintaa koskevien johtopäätösten tekemisessä. Koska tässä tutkimuksessa tunteiden hallintakeinojen luokittelu tehtiin aineiston perusteella, luokittelu ei edusta kliinisiä raja-arvoja tai ole yleistettävissä kaikenlaisiin väestöryhmiin. Lisäksi tunteiden hallintakeinoja kartoittaneen ECQ-lomakkeen (Roger & Neshoever, 1987) käyttöön liittyy joitakin heikkouksia. ECQ ei esimerkiksi erottele myönteisten ja kielteisten tunteiden säätelyä, tunnereaktioiden vahvistamista ja vaimentamista eikä keinoja, joilla tunnereaktioiden viriämisen todennäköisyyteen pyritään alun alkujaan vaikuttamaan. Näiden tekijöiden on esitetty vaikuttavan tunteiden säätelyn seurauksiin (esim. Cole ym., 1994; Consedine ym., 2002; Gross, 1998; Kokkonen, 2010). ECQ ei myöskään tässä tutkimuksessa osoittautunut kovin erottelukykyiseksi menetelmäksi, sillä suurin osa tutkittavista sijoittui tunnekokemusten märehähtämistä ja tunneilmaisun ehkäisemistä kuvaavien jakaumien alkupäähän niin, että vain hyvin harvat saivat asteikon ylimpiä arvoja. Nämä seikat kuvaavat ECQ:n kapea-alaisuutta ja sitä, että

nykynäkemyksen mukaan se tavoittaa lähinnä epäonnistuneen tunteiden säätelyn. Tosin fysiologisen palautumisen tutkimuksessa ECQ:lla on ollut erityinen rooli, mistä johtuen sen voitiin nähdä sopivan avaamaan keskustelua myös tunteiden säätelyn ja psykologisen palautumisen välisistä yhteyksistä. Jatkossa palautumisen tutkimuksessa voitaisiin soveltaa muunlaisia tunteiden säätelyä kartoittavia menetelmiä.

4.3 Käytännön johtopäätökset

Johtuen psykologisen työstä palautumisen keskeisestä tehtävä kroonisten terveyden ja hyvinvoinnin ongelmien ennaltaehkäisijänä (de Croon ym., 2003; Geurts & Sonnentag, 2006; Siltaloppi ym., 2009; Sluiter ym., 1999; Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag, Kuttler ym., 2010) tämän tutkimuksen sovellusalueena voidaan nähdä erilaiset työntekijöiden hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät interventiot. Terveyden ja hyvinvoinnin ongelmia voitaisiin ennaltaehkäistä esimerkiksi työn rikastuttamisella sellaiseksi, jossa työntekijä pääsee hyödyntämään kykyjään, työskentelemään monipuolisten tehtävien parissa ja oppimaan uusia asioita. Käytännössä jo nyt moneen työhön liittyy tällaisia edellytyksiä ja mahdollisuuksia tietotyön yleistymisen myötä (Julkunen, 2008). Työn rikastuttamista voitaisiin kuitenkin edelleen toteuttaa esimerkiksi työkiertokäytänteillä, jotka huomioisivat työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja edistäisivät heidän henkilökohtaista kehittymistään. Tosin on muistettava, että työn haasteellisuuden kasvattamisen ohella tulee pitää huoli siitä, ettei työhön liity liian korkeita aikapaineita. Työntekijöitä tulisi samalla myös muistaa aktiivisesti kannustaa työasioista irrottautumiseen työpäivän päätteeksi.

Toisaalta työnantajat ja työterveyshuolto voisivat vastaisuudessa panostaa työntekijöille suunnattuihin tunteiden hallintaan liittyviin neuvonta- ja tukitoimiin. Näiden seurauksena työntekijät oppisivat tiedostamaan, tunnistamaan ja kehittämään tunteiden hallintakeinojaan, joilla he voivat itse vaikuttaa päivittäiseen palautumiseensa. Varsinkin tunneilmaisuuksiin ja tunnekokemusten märehtimiseen kohdistuvat interventiot saattaisivat olla tässä yhteydessä tehokkaita. Ilmeistä on siis, että onnistunut työstä palautuminen edellyttää toimenpiteitä työnantajilta, työterveyshuollon ammattilaisilta ja työntekijöiltä. Koska onnistunut työstä palautuminen ylläpitää työntekijöiden terveyttä sekä psyykkistä ja ammatillista hyvinvointia, palautumisen edistämisen tulisi olla eri tahojen yhteinen tavoite. Ottaen huomioon, että palautumista edistävillä interventioilla on mahdollisuus vähentää työntekijöiden uupumisoireita ja sairauspoissaoloja (ks. esim. de Croon ym., 2003; Kinnunen & Feldt, 2009), työympäristön sekä

palautumisen yksilöllisten riski- ja voimavaratekijöiden kehittämisellä voitaisiin saavuttaa jopa merkittäviä taloudellisia ja yhteiskunnallisia etuja väestön parantuneen työkyvyn ja alentuneiden terveydenhuollon kustannusten myötä.

LÄHTEET

- Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health. People and Work Research Reports 81*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Aro, A. W. (2006). *Onko työssä tolkkua?* Helsinki: Edita.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309–328.
- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 259–276.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 243–256.
- 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.
- Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion, 3*, 48–67.
- Cole, P. M., Michel, M. K., & Teti, L. O. (1994). The development of emotion regulation and dysregulation: A clinical perspective. Teoksessa N. A. Fox (toim.), *Monographs of the Society for Research in Child Development: Vol. 59. The development of emotion regulation: Biological and behavioral considerations* (s. 73–100). The University of Chicago Press.
- Consedine, N. S., Magai, C., & Bonanno, G. A. (2002). Moderators of the emotion inhibition-health relationship: A review and research agenda. *Review of General Psychology, 6*, 204–228.
- Cropley, M., Dijk, D.-J., & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 181–196.
- de Croon, E., Sluiter, J., & Frings-Dresen, M. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: A 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of Psychosomatic Research, 55*, 331–339.
- De Raeve, L., Vasse, R. M., Jansen, N. W. H., van den Brandt, P. A., & Kant, I. (2007). Mental health effects of changes in psychosocial work characteristics: A prospective cohort study. *Journal of Occupational Environmental Medicine, 49*, 890–899.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Teoksessa S. Sonnentag, P. L. Perrewé & D. C. Ganster (toim.), *Current perspectives on job-stress recovery*: (s. 85–123). Bingley: Emerald.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). Job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512.
- Dickman, S. J. (1990). Functional and dysfunctional impulsivity: Personality and cognitive correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*, 95–102.
- Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardal, S., Lindström, K., ... Orhede, E. (2001). *QPSNordig-käsikirja: Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 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.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, *24*, 237–258.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 187–199.
- Fuller, J. A., Stanton, J. M., Fisher, G. G., Spitzmüller, C., Russell, S. S., & Smith, P. C. (2003). A lengthy look at the daily grind: Time series analysis of events, mood, stress, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 1019–1033.
- Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *32*, 482–492.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 31–43.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 224–237.
- Gross, J. J. & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, 348–362.

- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1997). Hiding feelings: The acute effects of inhibiting positive and negative emotions. *Journal of Abnormal Psychology, 106*, 95–103.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation. Teoksessa J. J. Gross (toim.), *Handbook of emotion regulation* (s. 3–24). New York: Guilford Press.
- Guyton, A. C., & Hall, J. E. (2006). *Textbook of medical physiology* (11. painos). Philadelphia: Elsevier Saunders.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 68–73.
- Higgins, J. E., & Endler, N. S. (1995). Coping, life stress, and psychological and somatic distress. *European Journal of Personality, 9*, 253–270.
- 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: An International Review, 50*, 337–421.
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology, 45*, 73–93.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1332–1356.
- Jansen, N. W. H., Kant, I., van Amelsvoort, L. G. P. M., Nijhuis, F. J. N., & van den Brandt, P. A. (2003). Need for recovery from work: evaluating short-term effects of working hours, patterns and schedules. *Ergonomics, 46*, 664–680.
- Jansen, N. W. H., Kant, I., & van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: Description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavioral Medicine, 9*, 322–340.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341–349.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322–355.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- King, L. A., & Emmons, R. A. (1991). Psychological, physical, and interpersonal correlates of emotional expressiveness, conflict, and control. *European Journal of Personality*, 5, 131–150.
- Kinnunen, M.-L., Kokkonen, M., Kaprio, J., & Pulkkinen, L. (2005). The associations of emotion regulation and dysregulation with the metabolic syndrome factor. *Journal of Psychosomatic Research*, 58, 513–521.
- Kinnunen, M.-L., Rusko, H., Feldt, T., Kinnunen, U., Juuti, T., Myllymäki, T., ... Louhevaara, V. (2006). Stress and relaxation based on heart rate variability: Associations with self-reported mental strain and differences between waking hours and sleep. Teoksessa K. L. Saarela, C.-H. Nygård & S. Lusa (toim.), *Promotion of Well-Being in Modern Society* (s. 136–139). Tampere: Pk-paino Oy.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 7–27). Tampereen yliopisto.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (painossa). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: 10.1080/1359432X.2010.524411.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2009). Työ ja palautuminen: Uhkaako työhön sitoutuminen palautumista? Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 55–66). Tampereen yliopisto.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M., & Mauno, S. (2009). Työ ja palautuminen: Mitkä työn ominaisuudet estävät tai edistävät palautumista? Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.),

- Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 41–54). Tampereen yliopisto.
- Kiss, P., & De Meester, M. (2005). Need for recovery in ageing workers. *International Congress Series, 1280*, 202–207.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology, 87*, 1257–1286.
- Kokkonen, M. (2010). *Ihastuttavat, vihasuttavat tunteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kokkonen, M., & Kinnunen, M.-L. (2009). Tunteiden säätelyssä persoonallisuus pelissä. Teoksessa R.-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet* (s. 145–158). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lok, C.-F., & Bishop, G. D. (1999). Emotion control, stress, and health. *Psychology and Health, 14*, 813–827.
- Länsisalmi, H., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2004). Is underutilization of knowledge, skills, and abilities a major barrier to innovation?, *Psychological Reports, 94*, 739–750.
- McDougall, C., Venables, P., & Roger, D. (1991). Aggression, anger control, and emotion control. *Personality and Individual Differences, 12*, 625–629.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (s. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Metsäpelto, R.-L., Polet, J., Kokko, K., Rantanen, J., Kinnunen, M.-L., Pitkänen, T., ... Pulkkinen, L. (2010). Tutkimuksen toteutus. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.), *Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 352* (s. 5–19).
- Myllymäki, T., & Kaartinen, J. (2009). Uni ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 127–138). Tampereen yliopisto.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 56–74). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science, 3*, 400–424.

- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion, 13*, 277–303.
- Pulkkinen, L. (2006). The Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development (JYLS). Teoksessa L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (toim.), *Socioemotional development and health from adolescence to adulthood* (s. 29-55). New York: Cambridge University Press.
- Pulkkinen, L., Fyristén, S., Kinnunen, U., Kinnunen, M.-L., Pitkänen, T., & Kokko, K. (2003). 40+ erään ikäluokan selviytymistarina. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 349*.
- Rafferty, Y., Friend, R., & Landsbergis, P. A. (2001). The association between job skill discretion, decision authority, and burnout. *Work & Stress, 15*, 73–85.
- Rau, R. (2006). Learning opportunities at work as a predictor for recovery and health. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 181–196.
- Roger, D., & Jamieson, J. (1988). Individual differences in delayed heart-rate recovery following stress: The role of extraversion, neuroticism, and emotional control. *Personality and Individual Differences, 9*, 721–726.
- Roger, D., Jarvis, G., & Najarian, B. (1993). Detachment and coping: The construction and validation of a new scale for measuring coping strategies. *Personality and Individual Differences, 15*, 619–626.
- Roger, D., & Najarian, B. (1989). The construction and validation of a new scale for measuring emotion control. *Personality and Individual Differences, 10*, 845–853.
- Roger, D., & Najarian, B. (1998). The relationship between emotional rumination and cortisol secretion under stress. *Personality and Individual Differences, 24*, 531–538.
- Roger, D., & Nesselrover, W. (1987). The construction and preliminary validation of a scale for measuring emotional control. *Personality and Individual Differences, 8*, 527–534.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. Teoksessa R. J. Burke & C. L. Cooper (toim.), *The long work hours culture* (s. 203–226). Bingley: Emerald.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen, 1*, 30–41.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress, 23*, 330–348.

- Sluiter, J. K., van der Beek, A. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics*, *42*, 573–583.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 393–414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 965–976.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*, 204–221.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*, 197–217.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 355–365.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organizational Science*, *16*, 537–549.
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology*, *14*, 341–349.
- Thomsen, D. K., Mehlsen, M. Y., Christensen, S., & Zachariae, R. (2003). Rumination: Relationship with negative mood and sleep quality. *Personality and Individual Differences*, *34*, 1293–1301.
- Thomsen, D. K., Mehlsen, M. Y., Olesen, F., Hokland, M., Viidik, A., ... Zachariae, R. (2004). Is there an association between rumination and self-reported physical health? A one-year follow-up in a young and an elderly sample. *Journal of Behavioural Medicine*, *27*, 215–231.
- Tinsley, H. E. A., & Eldredge, B. D. (1995). Psychological benefits of leisure participation: A taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. *Journal of Counseling Psychology*, *42*, 123–132.

- van den Berg, P. T., & Feij, J. A. (2003). Complex relationships among personality traits, job characteristics, and work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment, 11*, 326–339.
- van Veldhoven, M., & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occupational Environmental Medicine, 60*, 3–9.
- Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 129–138.
- Zoccola, P. M., Dickerson, S. S., & Zaldivar, F. P. (2008). Rumination and cortisol responses to laboratory stressors. *Psychosomatic Medicine, 70*, 661–667.
- Zohar, D., Tzischinski, O., & Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology, 88*, 1082–1093.