

**TYÖAJAN JÄLKEEN: TYÖKUORMITUKSEN YHTEYS PALAUTUMISEN
KOKEMUKSIIN**

Hannele Haiko
Reija Hirvonen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Toukokuu 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos

HAIKO, HANNELE ja HIRVONEN, REIJA: Työajan jälkeen: Työkuormituksen yhteys palautumisen kokemuksiin
Pro gradu -tutkielma, 30 s.
Ohjaaja: Taru Feldt
Psykologia
Toukokuu 2011

Tutkielmassa selvitettiin missä määrin insinöörit ja tekniset toimihenkilöt kokivat psykologista palautumista (psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset ja kontrollin tunne). Lisäksi tutkittiin palautumisen kokemusten yhteyttä ponnistusten ja palkkioiden väliseen epäsuhtaan sekä ylisitoutumiseen. Ilmiöiden tarkastelussa huomioitiin lasten lukumäärä, viikkotyötuntimäärä sekä työsuhteen laatu. Vuonna 2010 toteutettuun kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 345 insinööriä ja teknistä toimihenkilöä. Heistä suurin osa oli miehiä (85,5 %) ja iältään he olivat 27–40-vuotiaita (ka = 35, kh = 3,2). Tulokset osoittivat, että tutkittavat kokivat hyvin etenkin kontrollin tunnetta ja rentoutumista. Myös taidonhallintakokemuksia ja psykologista irrottautumista tutkittavat kokivat melko paljon. Mitä enemmän tutkittavat kokivat ylisitoutumista, sitä vähemmän heillä oli palautumisen kokemuksia. Tutkittavat, joilla oli kaksi lasta tai enemmän, kokivat vähemmän rentoutumista ja kontrollin tunnetta kuin lapsettomat tai yksilapsiset tutkittavat. Lisäksi tutkittavilla, jotka työskentelivät 50 tuntia tai enemmän viikossa, oli enemmän taidonhallintakokemuksia kuin alle 50 tuntia viikossa työskentelevillä. Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että psykologisen palautumisen kokeminen paranisi, mikäli ylisitoutumista saataisiin vähennettyä. Tähän voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi johtamista sekä työpaikkojen yhteisiä käytäntöjä kehittämällä.

Avainsanat: psykologinen palautuminen, ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta, ylisitoutuminen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	4
1.1. Palautuminen.....	4
1.1.1. Palautumisen kokemukset.....	6
1.2. Työkuormitus	8
1.3. Tutkimuksen tavoitteet ja hypoteesit.....	11
2. MENETELMÄT	12
2.1. Tutkittavat	12
2.2. Tutkimuksen muuttujat.....	13
3. TULOKSET	15
3.1. Taustatekijöiden yhteys palautumisen kokemuksiin.....	15
3.2. Ylisitoutumisen ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtan yhteydet palautumisen kokemuksiin.....	18
4. POHDINTA	21
4.1. Palautuminen.....	21
4.2. Rajoitukset ja vahvuudet.....	24
4.3. Jatkotutkimusehdotukset ja johtopäätökset	24
LÄHTEET	26

1. JOHDANTO

Työn ja työn ulkopuolisen ajan välinen raja on hämärtynyt. Työstä irtautuminen on käynyt aikaisempaa hankalammaksi teknisten apuvälineiden yleistymisen myötä. Kännykkä, sähköposti ja muut internetin sovellutukset, kuten Facebook ja Twitter, pitävät työntekijän kiinni työkuvioissa sekä helposti tavoitettavissa ajasta ja paikasta riippumatta. Eräs osoitus työajan rajaamisen vaikeudesta on, että vuonna 2008 tehdyssä työolotutkimuksessa työajan ulkopuolella työasioissa oli lähestytty 64 prosenttia vastaajista (Lehto & Sutela, 2008). Myös työelämän kiireisyys ja kilpailuhenkisyys ovat lisääntyneet (Lehto & Sutela, 2008).

Työn ja työn ulkopuolisen ajan yhdistymisellä yhdeksi jatkumoksi on seurauksensa. Kun ihmiset ovat valmiustilassa hoitamaan työhön liittyviä asioita yhä enenevässä määrin ympäri vuorokauden, työstä palautuminen vaarantuu. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta palautumisen onnistuminen työssä koetusta kuormituksesta on kuitenkin tärkeää (Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen, & Rusko, 2007). Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten tutkittavien kokemaa työkuormitusta on yhteydessä heidän psykologiseen työstä palautumiseensa.

1.1. Palautuminen

Työkuormituksesta palautuminen määritellään vastakohtaksi työssä tapahtuvalle kuormitusprosessille (katsaus, Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Psykologisesti tarkasteltuna palautumisessa on kyse yksilön kokemuksen väsymyksen ja kuormittuneisuuden vähenemisestä sekä yksilön kokemuksesta kyetä jatkamaan toimintaansa tai kohdata uusia haasteita (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Palautumisprosessin aikana myös heikentynyt mieliala ja toimintavalmiudet korjautuvat räsityksestä edeltäneelle tasolle (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Lisäksi palautuminen näkyy usein stressin vähenemisenä fysiologisilla mittareilla mitattuna (Sonnentag & Fritz, 2007). Tärkeä rooli sekä fysiologisessa että psykologisessa palautumisessa on unella (Feldt ym., 2007).

Palautumisen tarve määritellään tietoisesti tunnetilaksi, jonka aikana työntekijä on väliaikaisesti haluton jatkamaan työskentelyä vaatimusten parissa tai hyväksymään uusia vaatimuksia (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Palautumisen tarve koetaan haluna päästä hetkellisesti irti vaatimuksista, jotta työntekijä voi täydentää voimavarojaan (Sonnentag & Krueger, 2006). Erityisesti hyvin stressaavia työtilanteita kohtaavat työntekijät kokevat suurta tarvetta palautumiselle (Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek, & Meijman, 2001; Sluiter, van der Beek, & Frings-Dresen, 1999; Sonnentag &

Zijlstra, 2006). Palautumisen tarve ennakoikin pitkäaikaista väsymystä ja stressiä (Jansen, Kant, & van den Brandt, 2002) ja hyvinvoinnin ongelmia (ks. Kinnunen & Feldt, 2009; Sluiter ym., 1999; Sonnentag & Zijlstra, 2006).

Sonnentag ja Zijlstra (2006) ovat tutkineet koetun palautumisen tarpeen yhteyttä työajan ulkopuolella ilmeneviin vaatimuksiin. Näitä voivat olla työhön ja muihin tehtäviin liittyvät toiminnot, kotitöihin ja lastenhoitoon kuuluvat tehtävät ja vapaa-ajan toiminnot (Sonnentag, 2001). Sonnentagin ja Zijlstran (2006) mukaan työhön liittyvien toimintojen suorittaminen työajan ulkopuolella lisää koettua palautumisen tarvetta, kun taas kotitöihin ja lastenhoitoon liittyvät toiminnot eivät ole yhteydessä palautumisen tarpeeseen. Sosiaaliset ja fyysiset toiminnot puolestaan vähentävät koettua palautumisen tarvetta (Sonnentag & Zijlstra, 2006).

Kohonneeseen palautumisen tarpeeseen ovat yhteydessä vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä ja työn sosiaaliset suhteet (Jansen ym., 2002; Sluiter, de Croon, Meijman, & Frings-Dresen, 2003; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Zijlstra 2006). Työn epävarmuuden on myös todettu olevan yhteydessä pahoinvointiin ja aiheuttavan stressiä (katsaus, Cheng & Chan, 2008; meta-analyysi Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Kinnusen, Siltalopin ja Maunon (2009) tutkimuksessa paljon aikapaineita työssään kokevilla oli kohonnut riskisuhde palautumisen ongelmiin verrattuna vähän aikapaineita omaaviin työntekijöihin. Myös päätöksenteon vaativuus ja vastuu olivat jossakin määrin yhteydessä palautumiseen, mutteivät yhtä vahvasti kuin koetut aikapaineet. Vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiehen ja työtovereiden tuki ja työn varmuus puolestaan olivat palautumisen kannalta myönteisiä tekijöitä.

Kinnusen ja Feldtin (2009) tutkimista suomalaisista eri organisaatioiden (matkapalveluala, kaupan ala, it-ala, hotelli- ja ravintola-ala) työntekijöistä (n = 527) melkein kolmannes koki työpäivän jälkeen palautumisen tarvetta ja yli kymmenellä prosentilla palautuminen oli oman arvion mukaan melko huonoa tai huonoa. Arviot liittyivät toisiinsa niin, että mitä suurempi oli koettu palautumisen tarve, sitä huonompi oli arvio omasta palautumisesta. Päiväkirja-aineistoa tuottaneista (n = 81) noin puolet koki rentoutuvansa ja pääsevänsä irti työstään illan aikana (ks. Kinnunen & Feldt, 2009). Samassa tutkimuksessa selvisi myös, että ylipitkää työviikkoa (yli 50 tuntia) tekeillä oli oman arvionsa mukaan suurempi riskisuhde palautumisen vaikeuksiin verrattuna alle 35-tuntista työviikkoa tekeviin. Lisäksi palautumisen tarve oli suurempi muiden kuin päivätyötä tekevien työntekijöiden joukossa. Työkuormituksesta palautumisen ei havaittu olevan yhteydessä perhetilanteeseen (parisuhde ja kotona asuvat lapset).

Palautumisen on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä työssä käyttäytymiseen (Sonnentag, 2003). Tutkimukset palautumisprosessista osoittavat myös, että työntekijöiden hyvinvointi (esim. lomavaikutus, unen laatu, tyytyväisyys elämään, vapaa-aika, mieliala, stressi, loppuunpalaminen,

lomautyvyväisyys ja poissaolot) paranee työn ulkopuolisella ajalla (ks. Strauss-Blasche, Ekmekcioglu, & Marktl, 2000; Westman & Eden, 1997; Westman & Etzion, 2001). Tutkijoita onkin viime aikoina lisääntyneesti kiinnostanut se, kuinka työntekijät käyttävät työn ulkopuolista aikaansa stressaavasta työstä palautumiseen ja rauhoittumiseen (Sonnentag & Krueger, 2006). Palautumisen ajatellaan olevan tärkeä osa työkuormituksen ja -stressin kielteisiä hyvinvointiseurauksia käsittelevää prosessia (Geurts & Sonnentag, 2006). Zijlstran ja Sonnentagin (2006) mukaan työstä palautumista ei ole toistaiseksi tutkittu tarpeeksi, jotta prosessi voitaisiin täysin ymmärtää. Palautumisen tutkiminen on kuitenkin oleellista, jotta voitaisiin estää uupumuksen kasaantuminen ja näin vähentää vakavia terveyshaittoja (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

1.1.1. Palautumisen kokemukset

Sonnentag ja Fritz (2007) esittelevät neljä työkuormituksesta palautumisen kokemusta (engl. recovery experiences), jotka ovat psykologinen irrottautuminen (engl. psychological detachment from work), rentoutuminen (engl. relaxation), taidonhallintakokemukset (engl. mastery experiences) ja kontrollin tunne (engl. control). Palautumisen kokemukset perustuvat ponnistusten ja palautumisen malliin (Meijman & Mulder, 1998), voimavarojen säilyttämisen malliin (Hobfoll, 1989) ja mielialan säätelystrategioiden luokituksen (Parkinson & Totterdell, 1999).

Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistusten ja palautumisen mallissa (engl. effort-recovery model) työn vaatimukset yhdistettynä riittämättömään palautumiseen aiheuttavat kielteisiä ja terveydelle haitallisia vaikutuksia. Kohdatuista stressireaktioista voidaan joko palautua tai palautumisen epäonnistuessa reaktiot kasautuvat ja seurauksena voi olla uupumus. Sonnentagin ja Fritzin (2007; ks. myös Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009) mukaan palautumisen mekanismeista ponnistusten ja palautumisen malliin liittyvät psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen. Näiden kokemusten palauttava vaikutus perustuu siihen, että työssä kuormitetulle toiminnalliselle järjestelmälle ei aseteta työn ulkopuolisella ajalla enää vaatimuksia.

Stressiin liittyvän voimavarojen säilyttämisen mallin (engl. conservation of resources theory, COR) (Hobfoll, 1989) mukaan ihminen pyrkii säilyttämään, suojelemaan ja hankkimaan voimavaroja. Uhkaksi ihminen kokee näiden arvostettujen voimavarojen mahdollisen tai todellisen menettämisen. Psykologinen stressi onkin mallissa määritelty reaktioksi ympäristöön, joka uhkaa voimavarojen menettämistä, aiheuttaa voimavarojen menettämistä tai estää hankkimasta uusia voimavaroja. Stressin ymmärtämiseksi ei siis mallin viitekehyksessä tarvita muita käsitteitä kuin voimavarat, joita ovat ihmisen arvostamat tavoitteet, persoonan ominaispiirteet, olosuhteet ja käytössä olevat energiat. Sonnentagin ja Fritzin (2007; ks. myös Siltaloppi, Kinnunen & Feldt,

2009) mukaan palautumisen kokemuksista taidonhallintakokemukset ja kontrollin tunne perustuvat voimavarojen säilyttämisen malliin, sillä ne tarjoavat mahdollisuuden uusien voimavarojen hankkimiseen ja vanhojen uhattuna olevien sisäisten voimavarojen säilyttämiseen.

Psykologinen irrottautuminen tarkoittaa, että työn ulkopuolista aikaa ei käytetä työvelvollisuuksien hoitamiseen, kuten työpuheluiden vastaanottamiseen tai muihin työasioihin kotona (Sonnentag & Fritz, 2007). Lisäksi psykologiseen irrottautumiseen kuuluu henkinen etääntyminen töistä niin, ettei töitä ja niihin liittyviä ongelmia tai mahdollisuuksia ajatella työajan ulkopuolella. Psykologinen irrottautuminen ei siis ole pelkkää fyysistä työpaikalta poissa olemista ja työvelvollisuuksista pidättäytymistä työajan ulkopuolella, vaan siihen liittyy työasioista etääntyminen myös psykologisessa mielessä (Sonnentag & Bayer, 2005).

Rentoutuminen on vapaa-ajan toimintaan liittyvä prosessi (Sonnentag & Fritz, 2007), jota luonnehtii matala aktivaatitaso ja kohonnut myönteinen tunnetila (Stone, Kennedy-Moore, & Neale, 1995). Sonnentagin ja Fritzin (2007) mukaan rentoutumista voidaan saada aikaan valitsemalla tarkoituksellisesti mielen ja kehon rentoutumiseen vaikuttavia toimintoja. Jonkin verran rentoutumista voidaan saavuttaa myös muiden toimintojen, esimerkiksi musiikin kuuntelun (meta-analyysi Pelletier, 2004) tai luonnosta nauttimisen (Siltaloppi & Kinnunen, 2009), avulla. Rentouttavien toimintojen ajatellaan olevan vähäisiä sosiaalisilta, fyysisiltä ja psyykkisiltä vaatimuksiltaan niin, ettei toimintaa koeta haasteelliseksi (Tinsley & Eldredge, 1995).

Taidonhallintakokemukset kuvaavat erilaisilla aloilla työn ulkopuolisissa toiminnoissa syntyviä oppimismahdollisuuksia ja haastavia tilanteita, jotka mahdollistavat osaamisen ja pätevyyden kokemisen (Sonnentag & Fritz, 2007). Taidonhallintakokemuksia voi saavuttaa esimerkiksi oppimalla uuden liikuntaharrastuksen, kiipeämällä vuorelle tai opettelemalla uuden kielen (Fritz & Sonnentag, 2006). Myös vapaaehtoistyö voi tarjota taidonhallintakokemuksia (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002).

Kontrollin tunne muodostuu siitä, millainen mahdollisuus yksilöllä on valita vapaa-ajan toimintonsa (Sonnentag & Fritz, 2007). Lisäksi kontrollin tunteen saavuttamiseen vaikuttaa se, miten yksilö pystyy hallitsemaan vapaa-ajan toimintojensa suorittamisajankohdan ja -tavan. Kontrollin tunne edistää hyvinvointia (Sonnentag & Fritz, 2007) ja näyttää olevan yhteydessä myönteisiin reaktioihin (Burger, 1989), kuten onnellisuuden tunteeseen (Larson, 1989).

Kinnusen ja Feldtin (2009) tutkimuksessa työntekijät saavuttivat kaikkia palautumisen kokemuksia melko paljon, mutta eniten tutkittavien vastauksissa tulivat ilmi kontrollin tunne ja rentoutuminen. Palautumisen kokemusten välillä oli yhteys niin, että mitä enemmän tapahtui rentoutumista, sitä enemmän havaittiin myös psykologista irrottautumista ja kontrollin tunnetta. Työstä irrottautumisen ja taidonhallintakokemusten puolestaan on havaittu olevan yhteydessä

kontrollin tunteeseen, sekä taidonhallintakokemusten rentoutumiseen (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011).

Palautumisen kokemuksilla on havaittu olevan yhteyksiä viikkotyötuntimäärään, työsuhteen laatuun ja lasten lukumäärään. Kinnusen ja Feldtin (2009) tutkimuksessa ylipitkää työviikkoa (yli 50 tuntia) tekevillä oli lyhyttä työviikkoa tekeviin verrattuna kohonnut riskisuhde työstä irrottautumisen ongelmiin. Myös rentoutumisongelmien ja kontrollin tunteen puuttumisen suhteen ylipitkää työviikkoa tekevillä oli kohonnut riskisuhde verrattuna alle 35 tuntia viikossa työskenteleviin. Rentoutumisen ongelmia oli myös niillä työntekijöillä, jotka eivät olleet päivätyössä. Lisäksi parisuhteessa eläminen ja kahden tai useamman kotona asuvan lapsen omaaminen vähensivät työntekijän kontrollin tunnetta ja rentoutumista.

Psykologinen työstä irrottautuminen on erittäin tärkeää palautumisen kannalta (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998; Sonnentag & Bayer, 2005), mutta tätä prosessia vaikeuttavat työkuormitus ja muut työhön liittyvät stressitekijät (Cropley & Millward Purvis, 2003; Grebner, Semmer, & Elfering, 2005; Sonnentag & Bayer, 2005). Sitä vastoin loman aikaiset myönteiset kokemukset kuten onnistuneen työn reflektointi, taidonhallintakokemukset ja rentoutuminen ovat yhteydessä voimavarojen palautumiseen (Fritz & Sonnentag, 2006).

Palautumisen neljää kokemusta on tutkittu myös mediaattoreina eli välittävinä tekijöinä työn voimavarojen ja vaatimusten sekä työhyvinvoinnin (työstä johtuva väsymys, työn imu) välisissä yhteyksissä (Kinnunen ym., 2011). Psykologisen irrottautumisen kokemusten havaittiin olevan yhteydessä terveyden heikentymiseen (työväsymys) ja taidonhallintakokemusten psykologisiin työn voimavaroihin (työn imu). Kontrollin tunne ja rentoutuminen eivät toimineet mediaattoreina.

1.2. Työkuormitus

Psykologisen irrottautumisen kannalta erityisen vahingollinen työn stressitekijä on suuri työkuormitus (Sonnentag & Kruehl, 2006), joka koetaan usein aikapaineina (Major, Klein, & Ehrhart, 2002). Sonnentagin ja Kruehlin (2006) mukaan työkuormitus viittaaakin suureen työmäärään, joka on tehtävä lyhyessä ajassa (ks. myös Sonnentag & Bayer, 2005). Työkuormitus voi vaikuttaa psykologiseen irrottautumiseen vahingollisesti usealla tavalla. Kohdatessaan suuren työmäärän työntekijä voi kokea pakolliseksi ottaa töitä kotiin ja tehdä niitä työn ulkopuolisella ajalla. Koska työntekijä ei välttämättä ehdi tehdä kaikkia työtehtäviä työajalla, hän saattaa jatkaa keskeneräisten työasioiden miettimistä työajan ulkopuolella. Lisäksi suuri työkuormitus voi saada työntekijän kokemaan itsensä rasittuneeksi ja ennakoimaan suurta työkuormitusta myös seuraavalle päivälle. Näiden syiden vuoksi on psykologisesti vaikeaa irrottautua töistä (Sonnentag & Bayer, 2005).

Työkuormitus on vaaraksi terveydelle ja hyvinvoinnille varsinkin silloin, kun palautuminen epäonnistuu (Lundberg, 2005) ja fysiologinen stressi pitkittyy (McEwen, 1998).

Kinnunen ja Feldt (katsaus, 2005) palauttavat pitkäaikaisen kiinnostuksen työstressin tutkimiseen neljään pääsyhyyn: 1) sen aiheuttamat hyvinvointi- ja terveysongelmat, 2) taloudelliset menetykset yhteiskunnalle sekä organisaatioille, 3) organisaation tuloksellisuuden heikentyminen sekä 4) työnantajaa velvoittava työympäristön työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö, johon sisältyy myös työntekijän psyykinen terveys. Työstressin aiheuttamat seuraukset ovat siis moninaiset ja stressille itselleenkin käsitteenä on olemassa lukuisia eri määritelmiä. Stressillä voidaan viitata stressitekijöihin, stressireaktioihin tai yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen ja siinä ilmenevään epätasapainoon (katsaus, Kinnunen & Feldt, 2005). Työstressille on myös johdettu lukuisia sitä kuvaavia malleja, kuten Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan malli (engl. job demand-control model) sekä Warrin (1987) vitamiinimalli (engl. vitamin model). Keskitymme tarkastelemaan työstressiä koetun ponnistusten ja palkkioiden epäsuhdan (Siegrist, 1996) näkökulmasta.

Siegristin (1996) ponnistusten ja palkkioiden malli (engl. effort-reward imbalance model, ERI) perustuu sosiaaliseen vastavuoroisuuteen (engl. social exchange theory) (Kinnunen & Feldt, 2005). Malli rakentuu kolmen oletuksen varaan: 1) ulkoinen ERI-hypoteesi: voimakkaat ponnistelut ja vähäiset palkkiot lisäävät sairastumisriskiä, 2) sisäinen ylisitoutumishypoteesi: korkea työhön sitoutuminen voi lisätä sairastumisriskiä, 3) vuorovaikutushypoteesi: edelliset tekijät yhdistettynä toisiinsa aiheuttavat suurimman terveystorjunnan (katsaus, van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005; katsaus, Kinnunen & Feldt, 2005).

ERI-mallissa työntekijän oletetaan sijoittavan ponnistuksiaan (aika, energia, vastuullisuus) työhönsä ja saavansa niille vastineeksi palkkioita (arvostus, palkka, etenemismahdollisuudet, työnvarmuus) (Siegrist ym., 2004). Ongelmia syntyy, jos sijoitetut ponnistukset koetaan liian suuriksi saavutettuihin palkkioihin nähden. Tällaisen tilanteen on pitkittyneenä todettu johtavan sekä fyysisiin että psyykkisiin sairauksiin (katsaus, van Vegchel ym., 2005). Eräs merkittävimmistä ponnistusten ja palkkioiden epätasapainon fyysisistä seurauksista on sydän- ja verisuonitaudit ja psykologisia seurauksia ovat mm. uupumus, työhyvinvoinnin heikentyminen sekä joissakin tapauksissa myös depersonalisaatio ja työtyytyväisyyden heikentyminen (katsaus, van Vegchel ym., 2005). Suurten ponnistelujen ja pienten palkkioiden välisen suhteen on lisäksi todettu aiheuttavan tupakoinnin ja alkoholinkäytön lisääntymistä (katsaus, van Vegchel ym., 2005).

Siegrist (1996) kuvaa tilanteita, joissa ponnistusten ja palkkioiden epätasapaino voi pitkittyä. Tällaisia tilanteita ovat työpaikan vaihtamisen mahdottomuus, palkkioiden odottaminen tulevaisuudessa sekä työntekijän erityisen suuri sitoutuminen työhönsä. Voimakkaaksi

sitoutumiseksi työhön voidaan lukea kuuluvaksi halu pysyä saman työnantajan palveluksessa (Kinnunen, Mauno, & Siltaloppi, 2009), mikä vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan näyttää olevan suomalaisten pyrkimyksenä (Lehto & Sutela, 2008).

Siegristin (1996) työkuormitusmalli huomioi ponnistusten ja palkkioiden lisäksi myös yksilön ylisitoutuneisuuden (engl. overcommitment) yksilöllisenä kuormituksen riskitekijänä. Työntekijän ylisitoutuminen työhön voi vaikuttaa haitallisesti työntekijän hyvinvointiin, sillä se vääristää yksilön havaintoja omista voimavaroistaan ja palkkioistaan (Siegrist, 1996). Ylisitoutuminen voidaan nähdä A-tyyppin persoonallisuuteen kuuluvaksi motivationaaliseksi piirteeksi, eräänlaiseksi kykenemättömyydeksi vetäytyä työstä (Siegrist, 1996; Siegrist ym., 2004). Ylisitoutumisen on todettu aiheuttavan psykosomaattisia oireita (esim. tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja masennus) (katsaus, van Vegchel ym., 2005) sekä uupumusta (katsaus, van Vegchel ym., 2005; Hyvönen, Feldt, Tolvanen, & Kinnunen, 2010). Myös työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin on todettu vähenevän ja riskin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin kasvavan (katsaus, van Vegchel ym., 2005).

Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtan sekä ylisitoutuneisuuden yhteisvaikutuksia on tutkittu mallin kolmesta olettamuksesta vähiten eikä suoria johtopäätöksiä yhteisvaikutuksesta terveyteen voida vielä tehdä (katsaus, van Vegchel ym., 2005). Tuloksista on kuitenkin havaittavissa jakautumista sen suhteen, tutkitaanko lopputuloksena fyysistä vai psyykkistä terveyttä. van Vegchelin ym. (2005) katsauksessa yhteisvaikutus ei ollut yhteydessä fyysiseen terveyteen. Suomalaisia johtajia tutkittaessa (Kinnunen, Feldt & Tarvainen, 2006) yhteisvaikutusta ei myöskään havaittu. Sen sijaan henkistä pahoinvointia (uupumus, vähäiset henkilökohtaiset saavutukset, työtytymättömyys) tutkittaessa vuorovaikutushypoteesi sai tukea (katsaus, van Vegchel ym., 2005).

Voimakas työhön sitoutuminen on käsitteenä lähellä työholismia (engl. workaholism) ja työn imua (engl. work engagement) (Kinnunen, Mauno, & Siltaloppi, 2009). Työhön sitoutumisen voidaan katsoa kuuluvan osaksi työholismin määritelmää, sillä Spence ja Robbins (1992) määrittävät työholismin koostuvan työhön sitoutumisesta, sisäisestä pakosta työskennellä sekä vähäisistä mahdollisuuksista nauttia työnteosta. Työn imun taas voi määritellä työholismin vastakohtaksi, ja sitä luonnehtivat pysyvyys sekä myönteinen motivaatio työhön (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002).

1.3. Tutkimuksen tavoitteet ja hypoteesit

Suuren työkuormituksen on havaittu olevan heikentynyttä terveyttä ja hyvinvointia ennustava tärkeä tekijä (Carayon, 1993; Ganster, Fox, & Dwyer, 2001; katsaus, Sparks, Cooper, Fried, & Shirom, 1997; Spector, Chen, & O'Connell, 2000; Van der Doef & Maes, 1999), sillä se rajoittaa mahdollisuuksia palautumiseen (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Sonnentag & Bayer, 2005). Vaikka sekä palautumisen kokemuksia (Kinnunen & Feldt, 2009; Kinnunen, ym. 2011; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007) että ponnistusten ja palkkioiden mallia (Siegrist, 1996; katsaus van Vegchel ym., 2005) on tutkittu toisistaan erillään, niin niitä ei tiettävästi ole aikaisemmin tutkittu yhdessä. Mallien hyödyntäminen samassa aineistossa on kuitenkin perusteltua, sillä ne liittyvät läheisesti toisiinsa. Työhönsä ylisitoutunut henkilö ei välttämättä onnistu irrottautumaan työstään tai rentoutumaan työn ulkopuolisella ajalla edes niin halutessaan. Vastaavasti henkilö, joka ponnistelee enemmän, kuin mistä hänet palkitaan, ei todennäköisesti saa tyydytystä tekemästään työstä. Lisäksi työn ulkopuolisella ajalla koettu heikko kontrollin tunne saattaa estää taidonhallintakokemusten synnyn. Ylisitoutuneisuus työhön sekä ponnistusten ja palkkioiden kielteinen epäsuhta ovat omiaan estämään psykologista palautumista.

Paikataksemme tätä tutkimuskirjallisuudessa ollutta selkeää aukkoa, asetimme seuraavat tutkimuskysymykset ja niihin liittyvät hypoteesit:

1a) Missä määrin tutkitut henkilöt kokevat psykologisia palautumisen kokemuksia (psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset, kontrolli)?

1b) Miten taustatekijät (lasten lukumäärä, viikkotyötuntimäärä, työsuhteen laatu) ovat yhteydessä koettuihin psykologisen palautumisen kokemuksiin?

H1: Oletimme, että kaksi- tai useampilapsiset työntekijät kokevat vähemmän palautumisen kokemuksia kuin lapsettomat tai yksilapsiset työntekijät. Oletimme lisäksi, että yliptikää työviikkoa tekevät ja muussa kuin päivätyössä olevat kokevat vähemmän palautumisen kokemuksia kuin normaalia työviikkoa tekevät ja päivätyössä olevat.

2) Miten työkuormitus (ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta) ja yksilön ylisitoutuneisuus ovat yhteydessä psykologisen palautumisen kokemuksiin?

H2: Oletimme, että työkuormitus ja ylisitoutuneisuus ovat yhteydessä vähäisiin palautumisen kokemuksiin.

2. MENETELMÄT

2.1. Tutkittavat

Tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty vuonna 2010 osana Nuorten esimiesten seurantatutkimusta (mittausajankohdat 2006, 2008, 2010). Alun perin vuonna 2006 kysely lähetettiin kaikille Toimihenkilöunioniin tai Insinööriliittoon kuuluville korkeintaan 35-vuotiaille esimies- tai johtotehtävissä toimiville henkilöille. Kriteerit täyttäviä henkilöitä jäsenrekisterin tietojen perusteella oli yhteensä 1904. Heistä 933 henkilöä palautti lomakkeen täytettynä. Vastaajista 186 henkilöä ei työskennellyt tutkimuskohdetekohdella esimies- tai johtotehtävissä, jolloin lopulliseksi tutkittavien määräksi tuli 747 (vastausprosentti 43,4%). Vuonna 2008 seurantakysely lähetettiin 621 henkilölle, sillä 126 vastaajaa oli ilmoittanut haluttomuutensa osallistua seurantatutkimukseen. Seurantakyselyyn vastasi 433 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 69,7%.

Vuonna 2010 seurantakysely lähetettiin enää 595 henkilölle, sillä 26 henkilöä vuonna 2008 vastanneista ei halunnut jatkaa tutkimuksessa. Kyselyyn vastasi 380 henkilöä ja vastausprosentti oli 63,9%. Vastaajista vähennettiin henkilöt, jotka eivät olleet työssä tutkimuskohdella (äitiysloma/vanhempainvapaa/hoitovapaa, $n = 13$, (3,4%); työtön, $n = 7$, (1,8%); lomautettu, $n = 2$, (0,5%); opiskelu, $n = 2$ (0,5%). Lisäksi poistettiin 8 henkilöä (2,1%), jotka eivät olleet kertoneet kyselynaikaista pääasiallista toimintaansa. Edellisten lisäksi 3 henkilöä (0,8%) oli jättänyt vastaamatta palautumisen kokemuksia käsitelleisiin kysymyksiin. Myös heidät vähennettiin lopullisesta tutkittavien joukosta. Tämä tehtiin siitä syystä, että tutkimuksen kohteena olivat työkuormituksesta palautumisen psykologiset kokemukset. Tutkielman vastaajien määräksi muodostui lopulta 345 henkilöä. Vuonna 2010 tutkittavista enemmistö oli miehiä (85,5%, $n = 295$). Iältään tutkittavat olivat 27–40-vuotiaita ($ka = 35$, $kh = 3,2$). Esimiestehtävissä toimi 265 henkilöä (76,8%), joista ylintä johtoa edusti 17% ($n = 45$), keskijohtoa 60% ($n = 159$) ja työnjohtoa 23% ($n = 61$). Enemmistö vastaajista oli koulutukseltaan insinöörejä (66,5%, $n = 228$), työskenteli yksityisen työnantajan palveluksessa (85,5%, $n = 294$) ja oli vakinaisessa työsuhteessa (97,4%, $n = 336$).

Hieman alle puolella tutkittavista oli kaksi lasta tai enemmän (49,6%, $n = 171$). Vähemmistö tutkittavista (9,2%, $n = 31$) teki vuorotyötä. Tutkittavista työskenteli viikossa 50 tuntia tai enemmän 11,1% ($n = 38$).

2.2. Tutkimuksen muuttujat

Työstä palautumisen kokemuksia mitattiin Sonnentag ja Fritzin (2007) validiksi osoitetulla Recovery Experience -kyselyllä (REQ). Palautumisen kokemusten neljän faktorin rakenne on saanut tukea suomalaisessa tutkimuksessa (Kinnunen ym., 2011). Tutkimukseen osallistujat vastasivat 16 väittämää sisältävään kyselyyn työn ulkopuolisesta ajastaan. Viisiportainen skaala vaihteli välillä 1 (täysin samaa mieltä) ja 5 (täysin eri mieltä). Jokaista palautumisen kokemusta mittasi neljä väitettä: psykologinen irrottautuminen (esim. ”Siirrän työasiat pois mielestäni”), rentoutuminen (esim. ”Varaan itselleni vapaa-aikaa”), taidonhallintakokemukset (esim. ”Etsin älyllisiä haasteita”) ja kontrolli (esim. ”Hoidan asiat sillä tavoin kuin haluan ne tehtävän”). Kutakin palautumisen kokemusta mittaavista väitteistä muodostettiin keskiarvoistetut summamuuttujat, joille laskettiin reliabiliteettikertoimet. Kaikkien palautumisen kokemuksia kuvaavien keskiarvoistettujen summamuuttujien reliabiliteetit olivat hyvää tasoa: psykologinen irrottautuminen .86, rentoutuminen .79, taidonhallintakokemukset .83 ja kontrolli .81.

Ponnistusten ja palkkioiden välistä epäsuhtaa mitattiin Siegristin työryhmineen (2004) kehittämällä ERI-kyselyllä. Kyselyn suomalainen versio on testattu validiksi suomalaisten johtajien tutkimuksessa (Kinnunen, Feldt, & Mäkikangas, 2008). Alkuperäinen kysely koostuu 23 väittämästä, joista tässä tutkimuksessa käytettiin 22:ta. Poisjätetty väite koskee fysiologista kuormittumista, jota tutkielmamme ei käsittele. Kysymyksen poisjättäminen on normaali käytäntö (Siegrist ym., 2004). Käytetty asteikko oli viisiportainen: (1) ”Eri mieltä”, (2) ”Samaa mieltä, mutta en ole lainkaan kuormittunut”, (3) ”Samaa mieltä, ja olen jonkin verran kuormittunut”, (4) ”Samaa mieltä, ja olen kuormittunut”, (5) ”Samaa mieltä, ja olen erittäin kuormittunut”. Palkkioita mittasi 11 väitettä, joista viisi arvostusta (esim. ”Saan ansaitsemani arvostuksen työtovereiltani”), neljä etenemismahdollisuuksia (esim. ”Etenemismahdollisuuteni ovat heikot”), ja kaksi työnvarmuutta (esim. ”Työssäni on paljon epävarmuustekijöitä”). Ponnistuksia mittasi 5 väitettä (esim. ”Koen jatkuvia aikapaineita työmäärän vuoksi”).

Ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta (ERI-ratio) saadaan kertomalla ensin palkkioiden summamuuttuja korjauskertoimella (ks. Niedhammer, Tek, Starke, & Siegrist, 2004; Siegrist ym., 2004). Koska tässä tutkimuksessa käytettiin viittä ponnistuksia käsittelevää kysymystä yhtätoista palkkioita käsittelevää kysymystä vastaan, korjauskerroin tässä tutkielmassa on 0.4545. Ponnistusten summamuuttuja jaetaan sitten palkkioiden korjatulla summapistemäärällä. Lähellä nollaa olevat arvot merkitsevät suotuisia olosuhteita, ponnistusten ja palkkioiden välillä ei siis ole suurta epäsuhtaa. Yli yhden olevat arvot taas tarkoittavat tilannetta, jossa ponnistukset ovat liian suuret odotettuihin tai saavutettuihin palkkioihin nähden. (Niedhammer ym., 2004; Siegrist ym.,

2004). ERI-ration keskiarvo oli tässä tutkielmassa 0,82 ($kh = 0,44$), joka viittaa siis keskimäärin alhaiseen ponnistusten ja palkkioiden välisen epäsuhtaan kokemiseen.

Ylisitoutumista mittasi 6 väitettä (esim. ”Läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa”). Käytetty asteikko oli neliportainen vaihdellen välillä (1) ”Täysin eri mieltä” ja (4) ”Täysin samaa mieltä”. Viisi ylisitoutumista mittaavaa väitettä oli muotoiltu kielteisiksi ja yksi myönteiseksi. Koska suuret arvot kielteisissä väittämissä kuvaavat ylisitoutuneisuutta, myönteinen väittäjä käännettiin päinvastaiseksi. Tämän jälkeen muodostettiin ylisitoutumista kuvaava keskiarvoistettu summamuuttuja ($ka = 2,25$, $kh = 0,60$), jonka reliabiliteetti oli .83 (Cronbachin alfa).

Taustamuuttujina tutkittiin lasten lukumäärää (ei yhtään lasta, yksi lapsi, kaksi lasta tai useampia), viikkotyötuntimäärää (38 tuntia tai vähemmän tekevät, 39–49 tuntia tekevät, 50 tuntia tai enemmän tekevät) sekä työsuhteen laatua (säännöllinen päivätyö vs. vuorotyö). Yrittäjät (0,9%, $n = 3$) luettiin kuuluvaksi säännöllistä päivätyötä tekeviin. Lisäksi kuusi tutkittavaa (1,7%) sopi yhtäläillä kumpaankin luokkaan (esim. tutkittava tekee: ”7kk vuorotyö, 5kk päivätyö”), joten heidät jätettiin analyysin ulkopuolelle.

Katoanalyysillä selvitettiin, kuinka tutkimuksesta kolmannella tutkimuskerralla (2010) poisjääneet sekä poisrajatut tutkittavat ($n = 402$) erosivat sekä vuonna 2006 että 2010 tutkimukseen osallistuneista ($n = 345$). Riippumattomien otosten t-testien tulokset osoittivat, että tutkimuksesta poisjääneet eivät eronneet tutkimuksessa jatkaneista ylisitoutuneisuuden, ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan tai iän suhteen. Tutkittavat eivät eronneet myöskään khiin neliö -testien mukaan lasten lukumäärän, viikkotyötuntimäärän, työsuhteen laadun tai sukupuolen osalta.

Tilastolliset analyysimenetelmät. Psykologisen palautumisen kokemuksia kuvattiin keskiarvoin ja keskihajonnoin. Taustatekijäluokkien välisiä keskiarvoeroja palautumisen kokemuksissa tutkittiin yksisuuntaisilla varianssianalyysillä ja kahden riippumattoman otoksen t-testillä. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatiokertoimilla. Niiden yhteistä selitysvoimaa palautumisen kokemuksiin tutkittiin hierarkkisilla regressioanalyysillä. Ensimmäisessä vaiheessa regressiomalleissa selittäjinä olivat taustatekijät, toisessa ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta ja kolmannessa ylisitoutuminen.

Muuttujien keskinäiset yhteydet ovat kuvattuina taulukossa 1. Palautumisen kokemukset korreloivat kielteisesti ja tilastollisesti merkitsevästi ylisitoutumisen kanssa ja taidonhallintakokemuksia lukuun ottamatta myös ERI-ration kanssa.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskinäinen riippuvuus (Pearson ja Spearman⁽¹⁾)

Ulottuvuus	1	2	3	4	5	6	7 ⁽¹⁾	8 ⁽¹⁾	9 ⁽¹⁾
1 Psykologinen irrottautuminen	-								
2 Rentoutuminen	.68***	-							
3 Taidonhallinta	.07	.28***	-						
4 Kontrollin tunne	.26***	.49***	.41***	-					
5 Ylisitoutuminen	-.73***	-.60***	-.11*	-.27***	-				
6 ERI-ratio	-.43***	-.40***	-.01	-.23***	.56***	-			
7 Lasten lukumäärä	.01	-.13*	-.03	-.21***	-.01	.04	-		
8 Viikkotyötunnit	-.27***	-.18**	.10	-.02	.31***	.24***	-.05	-	
9 Työsuhteen laatu	.13*	.02	-.01	-.04	-.17**	-.06	-.05	-.19**	-

⁽¹⁾ = Spearmanin korrelaatiokerroin

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

3. TULOKSET

3.1. Taustatekijöiden yhteys palautumisen kokemuksiin

Keskimääräisesti tarkasteltuna tutkittavat kokivat palautumista melko hyvin. Etenkin kontrollin tunteen ($ka = 3,73$, $kh = 0,74$) sekä rentoutumisen ($ka = 3,60$, $kh = 0,77$) osalta koettu palautuminen oli melko vahvaa. Myös taidonhallintakokemusten ($ka = 3,45$, $kh = 0,78$) sekä psykologisen irrottautumisen ($ka = 3,14$, $kh = 0,94$) osalta palautuminen oli hyvää.

Taulukosta 2 käy ilmi, että kaksi- tai useampilapsiset tutkittavat kokivat vähemmän kontrollia kuin lapsettomat tutkittavat. Muiden palautumisen kokemusten suhteen ryhmät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

Muihin ryhmiin verrattuna psykologisen irrottautumisen kokemuksia oli vähemmän siinä ryhmässä, jossa tutkittavat työskentelivät 50 tuntia tai enemmän viikossa (ks. Taulukko 3). Samassa ryhmässä oli myös vähemmän rentoutumisen kokemuksia kuin kahdessa muussa ryhmässä. Lisäksi 38 tuntia tai vähemmän työskentelevät kokivat enemmän psykologista irrottautumista kuin 39–49 tuntia työskentelevät.

TAULUKKO 2. Lasten lukumäärän yhteys palautumisen kokemuksiin (yksisuuntainen varianssianalyysi, ANOVA)

	(1) 0 lasta n = 101		(2) 1 lapsi n = 73		(3) 2 lasta tai enemmän n = 170		F	df1, df2	p	Parivertailut ⁽²⁾
	ka	kh	ka	kh	ka	kh				
Palautumisen kokemus										
Psykologinen irrottautuminen	3.07	.99	3.27	.93	3.13	.91	1.01	2,341	.365	
Rentoutuminen	3.70	.82	3.69	.80	3.51	.72	2.39	2,341	.093	
Taidonhallinta	3.48	.84	3.47	.73	3.44	.76	.08	2,341	.926	
Kontrollin tunne	3.96	.62	3.75	.74	3.59	.75	8.54 ⁽¹⁾	179,653	.000	1 > 3

⁽¹⁾ = Welch

⁽²⁾ = Tamhane T2 -testi

TAULUKKO 3. Työtuntimäärän yhteys palautumisen kokemuksiin (yksisuuntainen varianssianalyysi, ANOVA)

	(1) 0–38 tuntia n = 69		(2) 39–49 tuntia n = 238		(3) 50 tuntia tai yli n = 36		F	df1, df2	p	Parivertailut ⁽¹⁾
	ka	kh	ka	kh	ka	kh				
Palautumisen kokemus										
Psykologinen irrottautuminen	3.51	.88	3.14	.93	2.51	.75	14.36	2,340	.000	1 > 2, 3 2 > 3
Rentoutuminen	3.78	.77	3.62	.75	3.18	.81	7.51	2,340	.001	1 > 3 2 > 3
Taidonhallinta	3.40	.72	3.43	.78	3.67	.95	1.66	2,340	.192	
Kontrollin tunne	3.76	.74	3.72	.73	3.69	.80	.10	2,340	.908	

⁽¹⁾ = Bonferroni korjatut tulokset

Säännöllistä päivätyötä ja vuorotyötä tekevät tutkittavat eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi rentoutumisen, taidonhallinnankokemusten tai kontrollin suhteen (ks. Taulukko 4). Säännöllistä päivätyötä tekevät kokivat kuitenkin vähemmän psykologista irrottautumista kuin vuorotyötä tekevät.

TAULUKKO 4. Palautumisen kokemukset päivä- ja vuorotyötä tekevillä (riippumattomien otosten t-testi)

	Päivätyö		Vuorotyö		<i>t</i> (336)
	n = 307		n = 31		
	ka	(kh)	ka	(kh)	
1 Psykologinen irrottautuminen	3.11	(0.92)	3.52	(1.02)	-2.33 *
2 Rentoutuminen	3.60	(0.76)	3.76	(0.83)	-1.10
3 Taidonhallinta	3.47	(0.79)	3.37	(0.65)	0.66
4 Kontrollin tunne	3.73	(0.73)	3.81	(0.75)	-0.57

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

3.2. Ylisitoutumisen ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhteen yhteydet palautumisen kokemuksiin

Ylisitoutuminen ja ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta selittivät taustamuuttujien kanssa kaikkiaan 53% psykologisen irrottautumisen kokemisesta (ks. Taulukko 5). Ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta ei ollut yhteydessä psykologisen irrottautumisen kokemuksiin. Psykologisen irrottautumisen kokemukset eivät siis merkittävästi vähentyneet ponnistusten ja palkkioiden epäsuhteen lisääntyessä. Ylisitoutuminen oli kielteisesti yhteydessä palautumisen kokemuksiin, kun tekijöiden vaikutukset edellisillä askelilla oli kontrolloitu. Ylisitoutumisen kasvaessa siis palautumisen kokemukset vähenivät.

TAULUKKO 5. Ylisitoutumisen ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtan yhteydet psykologiseen irrottautumiseen (askeltava lineaarinen regressioanalyysi)

Muuttujat	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.07***	.07***
1. Lasten lukumäärä	.01		
2. Viikkotyötunnit	-.05		
3. Työn säännöllisyys	.00		
Askel 2: ERI-ratio	-.05	.15***	.23***
Askel 3: Ylisitoutuminen	-.69***	.30***	.53***

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos kullakin askeleella

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

Rentoutumisen kokemisesta selittyi ylisitoutumisella, ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtalla ja taustatekijöillä 37% (ks. Taulukko 6). Rentoutumisen kokemiseen olivat kielteisesti yhteydessä ylisitoutuminen ja lasten lukumäärä niin, että ylisitoutumisen ja lasten lukumäärän kasvaessa tutkittavien rentoutumisen kokemukset vähenivät. Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtan lisääntyminen ei merkitsevästi vähentänyt rentoutumisen kokemuksia.

TAULUKKO 6. Ylisitoutumisen ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtan yhteydet rentoutumiseen (askeltava lineaarinen regressioanalyysi)

Muuttujat	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.05**	.05**
1. Lasten lukumäärä	-.12**		
2. Viikkotyötunnit	-.01		
3. Työn säännöllisyys	-.04		
Askel 2: ERI-ratio	-.06	.12***	.17***
Askel 3: Ylisitoutuminen	-.56***	.20***	.37***

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos kullakin askeleella

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

Taidonhallinnankokemuksista taustatekijät, ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta ja ylisitoutuminen selittivät vain 3% (ks. Taulukko 7). Taidonhallintakokemuksiin olivat yhteydessä myönteisesti viikkotyötuntimäärä ja kielteisesti ylisitoutuminen. Tehdyn viikkotyötuntimäärän kasvaessa taidonhallintakokemusten määrä kasvoi. Vastaavasti ylisitoutumisen lisääntyessä tutkittavien taidonhallintakokemukset vähenivät. Taidonhallintakokemukset eivät merkitsevästi vähentyneet ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan kasvaessa.

TAULUKKO 7. Ylisitoutumisen ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan yhteydet taidonhallinnan kokemuksiin (askeltava lineaarinen regressioanalyysi)

Muuttujat	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.01	.01
1. Lasten lukumäärä	-.01		
2. Viikkotyötunnit	.12*		
3. Työn säännöllisyys	-.04		
Askel 2: ERI-ratio	.05	.00	.01
Askel 3: Ylisitoutuminen	-.19**	.02**	.03**

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos kullakin askeleella

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

Taustatekijät, ylisitoutuminen ja ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta selittivät kontrollin kokemisesta 13% (ks. Taulukko 8). Kontrolliin olivat kielteisesti yhteydessä lasten lukumäärä ja ylisitoutuminen. Niiden lisääntyessä kontrollin kokeminen väheni.

TAULUKKO 8. Ylisitoutumisen ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan yhteydet kontrolliin (askeltava lineaarinen regressioanalyysi)

Muuttujat	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.05**	.05**
1. Lasten lukumäärä	-.23***		
2. Viikkotyötunnit	.06		
3. Työn säännöllisyys	-.01		
Askel 2: ERI-ratio	-.10	.05***	.10***
Askel 3: Ylisitoutuminen	-.24***	.04***	.13***

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos kullakin askeleella

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

4. POHDINTA

4.1. Palautuminen

Tutkittavat kokivat palautumista varsin hyvin. Kuten Kinnusen ja Feldtin (2009) tutkimuksessa, tutkittaviemme vastauksissa tulivat eniten ilmi kontrollin ja rentoutumisen kokemukset. Palautumisen ongelmassa ponnistusten ja palkkioiden välisellä epäsuhtalla ei ollut tutkielmassamme merkitystä. Sen sijaan ylisitoutuminen vaikeutti huomattavasti palautumisen kokemista. Ylisitoutumisen osuus kaikissa palautumisen kokemuksissa ei kuitenkaan ollut yhtä suuri.

Olettamuksemme insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden ylisitoutumisen yhteydestä vähäisiin palautumisen kokemuksiin sai osittaista tukea. Ylisitoutuneilla henkilöillä oli kaikkia palautumisen kokemuksia vähemmän kuin henkilöillä, jotka eivät olleet ylisitoutuneita. Ylisitoutuminen, eli yksilön sisäinen tekijä, siis säätelee vahvasti palautumisen kokemista. Tuloksemme on samansuuntainen ponnistusten ja palkkioiden mallin sisäisen ylisitoutumishypoteesin (ks. katsaus, van Vegchel ym., 2005) kanssa, joka olettaa ylisitoutumisen aiheuttavan sairastumisriskiä. Koska ylisitoutuminen myös vähentää palautumisen kokemuksia, riski sairastua kasvaa entisestään. Kohonneesta sairastumisriskistä huolimatta on kuitenkin merkille pantavaa, että ylisitoutuneetkin insinöörit ja tekniset toimihenkilöt palautuivat melko hyvin.

Hypotesimme vastaisesti ponnistusten ja palkkioiden välistä epäsuhtaa kokeneet tutkittavat eivät palautuneet vähemmän kuin tutkittavat, jotka eivät kokeneet tällaista epäsuhtaa. Tähän voi olla syynä, että tutkittavat yleisesti ottaen kokivat alhaista ponnistusten ja palkkioiden välistä epäsuhtaa. Tuloksemme ei vastaa myöskään ponnistusten ja palkkioiden mallin ulkoista ERI-hypoteesia (ks. katsaus, van Vegchel ym., 2005), jonka mukaan voimakkaat ponnistelut ja vähäiset palkkiot lisäävät sairastumisriskiä. On kuitenkin mahdollista, että työntekijän palautumista hankaloittavat joko liian suuret ponnistukset tai liian pienet palkkiot, ei niiden välinen epäsuhta. Liian suuret ponnistukset, kuten runsas ajan tai energian käyttö työhön paneutumiseen, saattavat viedä suuren osan työn ulkopuolisesta ajasta. Tällöin henkilöllä on liian vähän aikaa työn ulkopuoliseen elämään ja esimerkiksi psykologinen irrottautuminen vaikeutuu. Myös taidonhallintakokemusten saaminen hankaloituu, kun henkilölle ei jää tarpeeksi aikaa esimerkiksi opetella uutta kieltä. Vastaavasti vähäiset palkkiot, kuten riittämättömän palkka tai työn epävarmuus, voivat aiheuttaa henkilölle huolta taloudellisesta toimeentulosta. Esimerkiksi rentoutumisen kokeminen saattaa estyä silloin, kun henkilön mielessä pyörii laskuista selviytyminen. Lisäksi henkilön vähäiset taloudelliset toimintamahdollisuudet saattavat hankaloittaa joidenkin vapaa-ajan harrastusten hankkimista ja estävät näin kontrollin tunteen muodostumista.

Hypotesimme mukaisesti kaksi- tai useampilapsiset työntekijät kokivat vähemmän rentoutumista kuin yksilapsiset tai lapsettomat työntekijät. Psykologista irrottautumista, taidonhallintakokemuksia ja kontrollin tunnetta puolestaan esiintyi yhtä paljon kaksi- tai useampilapsisilla tutkittavilla kuin yksilapsisilla tai lapsettomilla. Tutkittaessa lasten lukumäärää yhdessä tehtyjen viikkotyötuntien ja työsuhteen laadun kanssa selvisi, että mitä suurempi lasten lukumäärä oli, sitä vähemmän koettiin rentoutumisen lisäksi myös kontrollin tunnetta. Tuloksemme on yhteneväinen Kinnusen ja Feldtin (2009) tutkimustuloksen kanssa, jonka mukaan vähintään kaksi kotona asuvaa lasta vähensi työntekijän kontrollin tunnetta ja rentoutumista. Voidaankin olettaa, että suuri lasten lukumäärä vähentää kontrollin tunnetta ja mahdollisuuksia rentoutumiseen, koska vanhemman vapaa-aika menee lasten hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Tuloksemme antoivat tukea olettamuksellemme, että 50 tuntia tai enemmän viikossa työskentelevät henkilöt kokivat vähemmän psykologista irrottautumista ja rentoutumista kuin alle 50 työtuntia viikossa tekevät. Ylipitkän työviikon tekeminen ei vaikeuttanut taidonhallinnan ja kontrollin kokemista, mikä on osittain ristiriidassa aiemman tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi Kinnusen ja Feldtin (2009) tutkimuksessa ylipitkää työviikkoa tekevät irrottautuivat työstä heikommin kuin lyhyttä työviikkoa tekevät ja lisäksi heillä oli vähemmän kontrollin tunnetta kuin lyhyttä työviikkoa tekevillä. Tutkittavistamme vain pieni osa teki ylipitkää työviikkoa, mikä voi osaltaan näkyä tutkimustuloksissa. Lisäksi eroja tutkimustuloksiin voi aiheuttaa se, että

tutkittavamme poikkesivat osittain toimialojensa suhteen aiempien tutkimusten tutkittavista (ks. Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Esimerkiksi Kinnunen ja Feldt (2009) tutkivat matkapalvelualan, kaupan alan, it-alan ja hotelli- ja ravintola-alan työntekijöitä, kun tutkielmamme keskittyi insinööreihin ja teknisiin toimihenkilöihin.

Tarkasteltaessa kaikkia taustatekijöitä yhdessä tutkittavilla oli sitä enemmän taidonhallintakokemuksia, mitä enemmän he työskentelivät viikossa. Tulos on täysin ristiriitainen hypoteesimme kanssa. Vaikka Sonnentag ja Fritz (2007) määrittävät taidonhallintakokemukset työn ulkopuolisessa elämässä syntyviksi oppimismahdollisuuksiksi, tutkittavat ovat saattaneet mieltää työn tarjoamat haasteet taidonhallintakokemuksiksi. Tämän vuoksi tehdyn viikkotyötuntimäärän voi ajatella lisäävän taidonhallintaa. Lisäksi on mahdollista, että paljon työtä tekevien tutkittavien pätevyyskokemukset siirtyvät työstä vapaa-ajalle.

Työsuhteen laadun osalta hypoteesimme ei saanut tukea. Olettamuksemme vastaisesti vuorotyötä tekevät tutkittavat irrottautuivat psykologisesti paremmin kuin säännöllistä päivätyötä tekevät. Vuorotyötä tekevillä on yleensä pidempiä peräkkäisiä vapaita kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä, mikä saattaa auttaa työstä irrottautumista. On kuitenkin huomioitava, että tutkituista vain vajaa kymmenesosa teki vuorotyötä. Tämän aineiston perusteella ei siis voida tehdä pitkälle meneviä yleistyksiä. Psykologisen irrottautumisen lisäksi vuorotyötä ja päivätyötä tekevien välillä ei ollut eroa muiden palautumisen kokemusten suhteen. Rentoutumisen osalta tulos on eriävä aiemman tutkimuksen kanssa. Kinnunen ja Feldtin (2009) tutkimuksessa henkilöt, jotka eivät olleet päivätyössä, kokivat rentoutumisen ongelmia. Tätä eriävää tulosta voi selittää tutkielmamme pieni vuorotyöntekijöiden määrä sekä ylipäätään pienempi otoskoko. On mahdollista, että tutkielmamme ei näiden tekijöiden vuoksi kyennyt tavoittamaan rentoutumisen kokemista samassa määrin kuin aiempi tutkimus.

Työhönsä ylisitoutunut tutkittava palautui psykologisesti heikommin kuin tutkittava, joka ei ollut ylisitoutunut. Ylisitoutuminen näkyi kuitenkin joidenkin palautumisen kokemusten taustalla vahvemmin kuin toisten. Psykologista irrottautumista ja rentoutumista ylisitoutunut henkilö koki enemmän kuin kontrollin tunnetta ja taidonhallintakokemuksia. Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen pohjautuvat ponnistusten ja palautumisen malliin, kun taas taidonhallintakokemukset ja kontrollin tunne pohjautuvat voimavarojen säilyttämisen malliin (ks. Sonnentag & Fritz, 2007; Siltaloppi ym., 2009). Ilmeisesti ylisitoutuneisuus on kiinteämmässä yhteydessä ponnistusten ja palautumisen malliin kuin voimavarojen säilyttämisen malliin.

4.2. Rajoitukset ja vahvuudet

Vertailtavien ryhmien välillä oli toisinaan isojakoin eroja, mikä saattaa osaltaan vähentää tulosten yleistettävyyttä. Erityisesti vuorotyötä tai ylipitkää työviikkoa tekevien henkilöiden määrä oli päivätyötä tai normaalia tai lyhyttä työviikkoa tekevien määrää huomattavasti pienempi. Näiden ryhmien osalta tulosten yleistämiseen on suhtauduttava harkiten. Lisäksi tutkielman tuloksia ei voida varauksetta yleistää Suomen ulkopuolelle, koska tutkittavat olivat suomalaisia ja työn piirteet vaihtelevat maittain ja kulttuureittain. Kulttuurierojen vuoksi tulosten kansainvälisessä yleistettävyydessä on oltava varovainen.

Tämän tutkielman vahvuus on kohtuullinen tutkittavien määrä ($n = 345$), minkä vuoksi tulokset ovat suhteellisen luotettavia. Lisäksi tutkielmassamme oli hyvä vastausprosentti (63,9%), mikä tekee otoksesta edustavan. Koska palautumisen kokemusten ja ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutumisen yhteyttä ei ole aikaisemmin tutkittu, saadut tulokset tuovat uutta tietoa näiden mallien vuorovaikutuksesta sekä niiden välisistä kytköksistä. Saadut tulokset antavat vahvistusta sille, että mallit ovat yhteydessä toisiinsa.

4.3. Jatkotutkimusehdotukset ja johtopäätökset

Jotta ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan ja ylisitoutumisen yhteydestä palautumisen kokemuksiin saadaan lisää tietoa, tutkittavia on syytä seurata poikkileikkausasetelmaa pidempään. Pitkittäistutkimuksella voitaisiin selvittää, ovatko tulokset pysyviä. Tulevaisuudessa tutkimusta voisi laajentaa ottamalla huomioon myös ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutumisen yhdysvaikutuksen. Käytännössä olisi siis tutkittava henkilöitä, jotka ponnistelevat liikaa saamiinsa palkkioihin nähden sekä ovat samalla ylisitoutuneita työhönsä. Näin huomioitaisiin Siegristin (1996) mallin vuorovaikutushypoteesi, mikä antaisi lisää tietoa kuormittavuustekijöiden yhteydestä palautumisen kokemuksiin. Koska ERI-kysely on todettu validiksi nimenomaan suomalaisilla johtajilla (ks. Kinnunen ym., 2008), johtajien tutkiminen insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden sijaan valottaisi ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutumisen yhteyttä palautumisen kokemuksiin tekemäämme tutkielmaa luotettavammin.

Tulokset osoittivat, että ponnistusten ja palkkioiden välinen epäsuhta ei näytä tavoittavan palautumisen kokemuksia, kun taas ylisitoutumisen rooli psykologisessa palautumisessa on merkittävä. Ponnistusten sekä palkkioiden tutkiminen toisistaan erillisinä tekijöinä voisi selvittää psykologiseen palautumiseen yhteydessä olevia ilmiöitä tutkielmaamme paremmin. On mahdollista,

että palautumisen kokemuksiin ovat yhteydessä pelkät ponnistukset tai pelkät palkkiot enemmän kuin niiden välinen epäsuhta.

Käytännön johtopäätöksenä voidaan todeta, että teknisten toimihenkilöiden ja insinöörien palautuminen voisi parantua, mikäli ylisitoutuminen saataisiin vähenemään. Tähän voidaan päästä kehittämällä työpaikkojen yhteiset käytännöt sellaisiksi, että työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan. Eräs keino tähän voisi olla osallistuva päätöksenteko, jossa työntekijät saavat vaikuttaa työpaikkansa päätöksiin (Elo & Feldt, 2005). Tällä tavalla työntekijät voisivat sitoutua työpaikkansa käytäntöihin sopivissa määrin voimavarojensa mukaan.

Esimiehellä on tärkeä rooli sekä työn toiminnan tuloksellisuuden että työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (Elo, 2007) ja yksi menestyksekkään johtamisen kriteereistä onkin henkilöstön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen vaikuttaminen (Elo & Feldt, 2005). On toki tärkeää, että henkilöstö sitoutuu työhönsä, mutta samalla johtajan pitäisi huomioida, että sitoutumisen määrä pysyy kohtuullisena. Esimerkiksi säännölliset palautekeskustelut antavat työntekijälle oikeanlaisen kuvan häneen kohdistuvista odotuksista ja niiden täyttymisestä, jolloin työntekijä pystyy tarkkailemaan omaa sitoutumistaan työhön. Sen lisäksi, että taitava johtaminen auttaa työntekijää itse optimoimaan työkuormitusta ja ehkäisemään stressiä, se myös kehittää työyhteisöä hyvinvointia tukevaksi (Elo & Feldt, 2005). Esimerkiksi johtajan järjestämät virkistyspäivät tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen työpaikkaa vapautuneemmassa ilmapiirissä. Tämän vuorovaikutuksen voi ajatella siirtyvän työpaikalle tuen muodossa, mikä on palautumisen kannalta myönteistä (Kinnunen, Siltaloppi, & Mauno, 2009).

Työntekijöiden hyvinvointi näkyy työn tuloksellisuudessa, sillä hyvinvoiva työntekijä on tehokas (Elo & Feldt, 2005). Organisaatioiden menestyksen takaamiseksi onkin tärkeää huolehtia erilaisten työntekijöiden hyvinvoinnista ja työhön sitoutumisen asteesta. Huolimatta palautumista ja tätä kautta työhyvinvointia uhkaavasta koetusta ylisitoutumisesta suomalaiset insinöörit ja tekniset toimihenkilöt palautuivat suhteellisen hyvin.

LÄHTEET

- Burger, J. M. (1989). Negative reactions to increases in perceived personal control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 244–256.
- Carayon, P. (1993). A longitudinal test of Karasek's job strain model among office workers. *Work and Stress*, 7, 299–314.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272–303.
- Cropley, M., & Millward Purvis, L. J. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 195–207.
- Elo, A.-L. (2007). Työyhteisöä kehittämällä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Teoksessa A. Aro, T. Feldt, & V. Ruohomäki (toim.), *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. (s. 14–29). Helsinki: Edita.
- Elo, A.-L., & Feldt, T. (2005). Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina*. (s. 311–331). Keuruu: PS-kustannus.
- 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.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M.-L., & Rusko, H. (2007). Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa A. Aro, T. Feldt, & V. Ruohomäki (toim.), *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. (s. 60–82). Helsinki: Edita.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936–945.
- Ganster, D. C., Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (2001). Explaining employee's health care costs: A prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of Applied Psychology*, 86, 954–964.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532–559.
- 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.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513–524.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Tolvanen, A., & Kinnunen, U. (2010). The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 406–418.
- Jansen, N., Kant, I., & van den Brandt, P. (2002). Need for recovery in the working population: Description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavioral Medicine, 9*, 322–340.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285–308.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina*. (s. 13–37). Keuruu: PS-kustannus.
- 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, psykologian laitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, painossa.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Tarvainen, T. (2006). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen, 20*, 5–21.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 114–127.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2009). Uhkaako työhön sitoutuminen palautumista? Teoksessa U. Kinnunen, & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 55–66). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M., & Mauno, S. (2009). Mitkä työn ominaisuudet estävät tai edistävät palautumista? Teoksessa U. Kinnunen, & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 41–54). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Larson, R. (1989). Is feeling "in control" related to happiness in daily life? *Psychological Reports, 64*, 775–784.

- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, *30*, 1017–1021.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 427–436.
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, *338*, 171–179.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of workload. Teoksessa Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J (toim.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Vol. 2: Work Psychology (sivut 5–33). UK: Psychology Press LTD.
- Niedhammer, I., Tek, M.-L., Starke, D., & Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: Cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science & Medicine*, *58*, 1531–1541.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, *13*, 277–303.
- Pelletier, C. L. (2004). The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis. *Journal of Music Therapy*, *41*, 192–214.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, *45*, 369–386.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 27–41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, *58*, 1483–1499.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, *21*, 30–41.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2009). Vapaa-ajan merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa U. Kinnunen, & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 99–113). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress, 23*, 1–19.
- Sluiter, J. K., de Croon, E. M., Meijman, T. F., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and Environmental Medicine, 60*, i62–i70.
- Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H. W., van der Beek, A.J., & Meijman, T. F. (2001). The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery, and health status. *Journal of Psychosomatic Research, 50*, 29–37.
- 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. (2001). Work, recovery activities and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 196–210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behaviour: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518–528.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393–414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221.
- Sonnentag, S., & 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., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*, 330–350.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 391–408.
- Spector, P. E., Chen, P.Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology, 85*, 211–218.
- Spence, J.T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholic: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160–178.

- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology, 14*, 341–349.
- Strauss-Blasche, G., Ekmekcioglu, C., & Marktl, W. (2000). Does vacation enable recuperation? Changes in well-being associated with time away from work. *Occupational Medicine, 50*, 167–172.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242–264.
- 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 der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress, 13*, 87–114.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine, 60*, 1117–1131.
- Warr, P. (1987). Job characteristics and mental health. Teoksessa Warr, P. (toim.), *Psychology at work*. (247–269). Harmondsworth: Penguin Books.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology, 82*, 516–527.
- Westman M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health, 16*, 595–606.
- 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.