

**TYÖN VAATIMUSTEN JA TIETOISUUSTAITOJEN YHTEYS
TYÖSTÄ IRROTTAUTUMISEEN VAPAA-AJALLA:
AUTTAVATKO TIETOISUUSTAITOT IRROTTAUTUMAAN
TYÖSTÄ VAPAA-AJALLA?**

Antti Laaksonen
Psykologian pro gradu –tutkielma
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Tampereen yliopisto
Elokuu 2016

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

LAAKSONEN, ANTTI: Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen yhteys työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla: auttavatko tietoisuustaidot irrottautumaan työstä vapaa-ajalla?

Pro gradu –tutkielma, 36 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Elokuu 2016

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko työn vaatimukset ja tietoisuustaidot yhteydessä työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla. Lisäksi tutkittiin, muuntavatko tietoisuustaidot tai sen osa-alueet, hyväksyminen ja tietoinen toiminta, työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysinä käytettiin stressi-irrottautumis –mallia sekä transaktionaalista stressiteoriaa.

Tutkimus perustuu Tampereen yliopiston ”Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” –tutkimushankkeessa kerättyyn poikki-leikkausaineistoon. Aineisto kerättiin keväällä 2013 lähettämällä joko sähköinen tai paperinen kyselylomake 11 eri aloilla toimivien organisaatioiden työntekijöille, joista 1347 vastasi kyselyyn. Tutkimuksen vastausprosentti oli 37,5 %. Aineistossa naisia oli 60,5 % ja vastaajien keski-ikä oli 46,9 vuotta. Tilastollisena päämenetelmänä käytettiin hierarkkista regressioanalyysia.

Tulokset osoittivat, että työn vaatimuksista kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset olivat hypoteesien mukaisesti negatiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen vaikeuttaen sitä. Sen sijaan työmäärä ja työn epävarmuus eivät olleet yhteydessä irrottautumiseen regressioanalyysissa, vaikka työmäärä korreloikin negatiivisesti työstä irrottautumiseen. Tämä tulos johtui todennäköisesti työmäärän ja kognitiivisten vaatimusten välisestä vahvasta korrelaatiosta. Tietoisuustaidot olivat hypoteesin mukaisesti positiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen eli hyvät tietoisuustaidot edistivät työstä irrottautumista. Tietoisuustaidot eivät kuitenkaan hypoteesin vastaisesti muuntaneet työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä. Myöskään tietoisuustaitojen eri osa-alueilla, hyväksymisellä ja tietoisella toiminnalla, ei ollut muuntavaa vaikutusta. Tietoisuustaidot ovat siis tämän tutkimuksen mukaan suoraan yhteydessä työstä irrottautumiseen helpottaen sitä.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että paljon työn vaatimuksia työssään kokevat työntekijät ovat alttiita puutteelliselle työstä irrottautumiselle, minkä puolestaan tiedetään uhkaavan hyvinvointia ja altistavan työuupumukselle. Tietoisuustaidot puolestaan helpottavat työstä irrottautumista, joten niiden merkitystä työhyvinvoinnin kannalta on syytä tutkia jatkossa enemmän. Tulosten perusteella tietoisuustaidot eivät näyttäisi sisältyvän stressi-irrottautumis –malliin muuntaviksi tekijöiksi, kuten on ehdotettu. Asian varmistaminen edellyttää kuitenkin jatkotutkimusta. Lisäksi on tarpeen tutkia, mitkä muut tekijät voisivat muuntaa työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä, jotta stressi-irrottautumis –mallia pystytään laajentamaan ja jotta sen avulla pystyttäisiin suunnittelemaan parempaan työstä irrottautumiseen tähtääviä interventioita paljon työn vaatimuksia kohtaaville työntekijöille.

Avainsanat: työn vaatimukset, tietoisuustaidot, työstä irrottautuminen, stressi-irrottautumis –malli, transaktionaalinen stressiteoria, moderaatio

ABSTRACT

Laaksonen, A. (2016). The relation between job demands and mindfulness with detachment from work during nonwork time: does mindfulness facilitate detachment from job demands during nonwork time?

The aim of the present study was to examine whether job demands and mindfulness have an effect on job detachment. In addition, it was examined whether mindfulness or its components, awareness and acceptance, moderate the relation between job demands and job detachment. The stressor-detachment model and the transactional model of stress and coping were used as a theoretical framework.

The research data used in the study was obtained from a broader research project (Recovery from work stress: Integrating perspectives of work and environmental psychology) conducted by the University of Tampere. The cross-sectional data were collected in spring 2013 among 1,347 employees from 11 different organizations, which represented different job sectors. The respondents filled in a questionnaire either online or on paper. The final response rate was 37.5 %. The average age of the respondents was 46.9 years and 60.5 % of them were women. The main method of statistical analysis used in the study was hierarchical regression analysis.

The results showed that cognitive and emotional demands were negatively related to job detachment, thus making it harder for employees to detach from work during nonwork time. Workload and job insecurity, on the other hand, were not related to job detachment according to regression analysis, even though workload correlated negatively with job detachment. This result was probably due to the high correlation between workload and cognitive demands. Mindfulness was positively related to job detachment. Being mindful therefore makes it easier for employees to detach from work. Mindfulness did not, however, moderate the relation between job demands and job detachment and neither did the components of mindfulness, awareness and acceptance.

All things considered, this study suggests that employees who face a high level of job demands find it harder to detach from work during nonwork time, therefore running the risk of experiencing high strain levels and poor well-being. A high level of mindfulness, however, makes it easier to detach from work during nonwork time. This suggests that more research should be done on mindfulness in the work context. It has been suggested that mindfulness could be included in the stressor-detachment model as a moderator, but this study does not lend support to that suggestion. In the future it would be necessary to determine whether mindfulness indeed does not moderate the relation between job demands and job detachment and, also, what other factors might moderate this relation. This information is necessary in order to expand the stressor-detachment model, which would in turn help design interventions for those who experience high levels of job demands.

Keywords: job demands, mindfulness, job detachment, stressor-detachment model, transactional model of stress and coping, moderation

SISÄLTÖ

1. Johdanto	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Työstä irrottautuminen käsitteenä.....	3
1.3. Työn vaatimusten yhteys työstä irrottautumiseen.....	5
1.4. Tietoisuustaitojen yhteys työstä irrottautumiseen.....	7
1.4.1. Piirteenaisten tietoisuustaitojen suora yhteys työstä irrottautumiseen.....	7
1.4.2. Piirteenaisten tietoisuustaidot moderaattorina työn vaatimusten ja irrottautumisen välillä.....	8
2. Tutkimuksen toteuttaminen	11
2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu.....	11
2.2. Menetelmät ja muuttujat	12
2.3. Aineiston analysointi.....	14
3. Tulokset	15
3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot	15
3.2. Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen suorat yhteydet työstä irrottautumiseen sekä moderaattorivaikutukset.....	17
3.3 Tietoisuustaitojen eri dimensioiden moderaattorivaikutukset työn vaatimusten sekä työstä irrottautumisen välillä	19
4. Pohdinta	22
4.1. Tutkimuksen päätulokset	22
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	24
4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön merkitys sekä jatkotutkimuskohteet	26
LÄHTEET	28

1. Johdanto

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Työntekijät kohtaavat työssään monenlaisia vaatimuksia, jotka voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Määrälliset vaatimukset viittaavat liian suureen työmäärään ja siitä johtuvaan aikapaineeseen, kun taas laadullisesti työ voi olla sekä emotionaalisesti että kognitiivisesti vaativaa (Zapf, Semmer, & Johnson, 2013). Näiden vaatimusten lisäksi myös monenlaiset työelämän muutokset uhkaavat työntekijän jaksamista ja kykyä palautua työpäivän jälkeen. Esimerkiksi työn ja vapaa-ajan raja on teknologisen kehityksen myötä hämärtynyt, ja monet voivat nykyään tehdä töitä myös kotona ja jopa kotimatalla. Joidenkin on myös pakko toimia näin suuren työtaakan vuoksi. Myös kansainvälistyminen ja eri aikavyöhykkeillä sijaitsevat toimipisteet voivat lisätä tarvetta tehdä töitä normaalin työajan ulkopuolella. On esitetty, että puutteellinen palautuminen edellä mainitun kaltaisten työn vaatimusten aiheuttamasta stressistä on suurempi ongelma terveyden kannalta kuin yksilön kokemana stressitaso työpäivän aikana (Lundberg, 2015).

Työstä palautuminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa yksilön työtä tehdessä kuluneet voimavarat elpyvät (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Tutkimusten mukaan pelkkä fyysinen poissaolo työpaikalta ei kuitenkaan johda palautumiseen (Hartig, Johansson, & Kylin, 2007). Sen sijaan psykologisen työstä irrottautumisen (jatkossa käytetään termiä työstä irrottautuminen) on todettu olevan erityisen tehokas mekanismi työn aiheuttamasta stressistä palautumisessa (Sonnentag & Fritz, 2015). Psykologinen irrottautuminen työstä ei tarkoita ainoastaan poissaoloa työpaikalta vaan myös työn poissaoloa ihmisen mielestä. Irrottautumisen on havaittu edistävän hyvinvointia: se on ollut useissa tutkimuksissa negatiivisesti yhteydessä moneen yksilön hyvinvoinnin kannalta haitalliseen ilmiöön, kuten uupumusasteiseen väsymykseen (Davidson ym., 2010; Donahue ym., 2012; DeArmond, Matthews, & Bunk, 2014; Etzion, Eden, & Lapidot 1998; Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Fritz, 2015), huonoon mielialaan (Sonnentag & Bayer, 2005), palautumisen tarpeeseen (Siltaloppi, Kinnunen, Feldt, & Tolvanen, 2011; Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007) sekä korkeaan negatiiviseen virittyneisyyteen (engl. *negative activation*), johon liittyy kohonnut fyysinen vireystaso yhdessä vihan ja ahdistuneisuuden kaltaisten kielteisten tunteiden kanssa (Hahn, Binnewies, & Haun, 2012; Sonnentag ym., 2008). Yhteydet on havaittu myös pitkittäistutkimuksissa, joissa heikon työstä

irrottautumisen on todettu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Sonntag, Binnewies, & Mojza, 2010) sekä työuupumukseen ja uniongelmiin (Siltaloppi ym., 2011) vuoden aikavälillä.

Työstä irrottautumisella ja sen puutteella on siis todettu olevan merkitystä yksilön hyvinvoinnin kannalta, mutta työstä irrottautumista ennustavia tekijöitä on tutkittu selvästi vähemmän kuin sen seurauksia (Sonntag, Fritz, Arbeus, & Mahn, 2014). Kuitenkin edellä mainittujen työn määrällisten ja laadullisten vaatimusten on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu estävän työstä irrottautumista (esim. Kinnunen & Feldt, 2013). Työn vaatimukset siis vaikeuttavat työstä irrottautumista, jota työntekijä puolestaan tarvitsee selvitäkseen jatkossakin työn vaatimuksista ja voidakseen palautua työstressistä. Yksi vaihtoehto edistää selviytymistä ja palautumista on pyrkiä vähentämään työn vaatimuksia. Mikäli tämä ei ole mahdollista, on syytä tutkia esimerkiksi työntekijän ominaisuuksia ja selvittää niiden merkitystä työstä irrottautumisessa silloin, kun työn vaatimuksia on paljon.

Tässä tutkimuksessa keskitytään työntekijän tietoisuustaitoihin ja niiden merkitykseen työstä irrottautumisen kannalta. Kyseinen buddhalaisesta perinteestä peräisin oleva käsite on herättänyt viime vuosina paljon kiinnostusta myös länsimaisen psykologian piirissä (Bishop ym., 2004). Tässä tutkimuksessa tietoisuustaitoja käsitellään mitattavissa olevana piirteenomaisena yksilön ominaisuutena. Aikaisemmissa tutkimuksissa piirteenomaisten tietoisuustaitojen on havaittu olevan yhteydessä muun muassa parempaan psykologiseen hyvinvointiin (Keng, Smoski, & Robin, 2007) sekä matalampaan stressitasoon (Bullis, Bøe, Asnaani, & Hofmann, 2014). Valtaosa tietoisuustaitoja koskevasta tutkimuksesta on tehty kuitenkin työkontekstin ulkopuolella (Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013), eikä sen merkityksestä työstä irrottautumiselle ole aikaisempaa tutkimustietoa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, ovatko työn vaatimukset ja toisaalta tietoisuustaidot yhteydessä työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla. Lisäksi tarkastelun kohteena on se, muuntavatko tietoisuustaidot työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä niin, että hyvät tietoisuustaidot omaavat työntekijät pystyisivät irrottautumaan työstä muita paremmin korkeista työn vaatimuksista huolimatta. Mikäli näin on, voitaisiin työntekijöiden tietoisuustaitoja pyrkiä parantamaan etenkin silloin, kun työn vaatimuksia ei pystytä vähentämään. Tämä voisi auttaa työntekijöitä jaksamaan vaativassa työtilanteessa.

1.2. Työstä irrottautuminen käsitteenä

Työkuormituksesta palautuminen on prosessi, jossa yksilön voimavarat palautuvat alkuperäiselle tasolleen, esimerkiksi työpäivän aikana koettua stressiä edeltävälle tasolle (Meijman & Mulder, 1998). Tällaista palautumista tapahtuu ennen kaikkea työpäivän jälkeen. Tärkeitä palautumisen kannalta eivät ole vain tietyt vapaa-ajan aktiviteetit, vaan niiden taustalla vaikuttavat mekanismit (Sonntag & Fritz, 2007). Sonntag ja Fritz (2007) havaitsivat tutkimuksessaan neljä merkittävää palautumisen mekanismia, joihin kuuluvat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset sekä kontrollin tunne vapaa-ajalla. Nämä mekanismit siis auttavat palautumaan ja erityisesti työstä irrottautuminen on osoittautunut tärkeäksi kokemukseksi palautumisen kannalta (Sonntag & Fritz, 2015).

Työstä irrottautumisen määrittivät ensimmäisinä Etzion (1998) työtovereineen. Heidän mukaansa kyseessä on yksilön kokemus työtilanteesta erillään olemisesta. Myöhemmät määritelmät ovat tarkentaneet käsitettä, ja nykyään sillä tarkoitetaan henkistä irrottautumista työtilanteesta ja -asioista, jolloin työntekijä ei ajattele työhön liittyviä tehtäviä, ongelmia tai velvollisuuksia vapaa-ajallaan (Sonntag & Fritz, 2007). Sonntag ja Bayer (2005) mielsivät työstä irrottautumisen työhön liittyvien ajatusten sammuttamiseksi ja viittasivat siihen termillä ”switching off”. Kyse on siis yksilön subjektiivisesta kokemuksesta, jossa tärkeää on irrottautua työstä henkisesti ja jossa fyysinen poissaolo työpaikalta on vain yksi osatekijä. Työstä irrottautuminen voidaan mieltää paitsi työhön liittyvien toimintojen ja ajatusten poissaoloksi, myös mihin tahansa muuhun elämänalueeseen liittyvien sisältöjen läsnäoloksi tai jopa meditatiiviseksi mielentilaksi, jolloin yksilö ei ajattele mitään (Sonntag & Fritz, 2015).

Työstä irrottautumisen käsitteen juuret ovat Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallissa (engl. *Effort-Recovery Model*), jonka mukaan työssä tehtävät ponnistelut saavat aikaan kuormitusta, mikä näkyy lisääntyneenä stressihormonien erityksenä ja väsymyksenä. Mallin mukaan kuormitus alkaa helpottaa ja palautumista tapahtuu, kun yksilö ei enää ole tekemisissä työn vaatimusten kanssa. Näin ollen työstä irrottautumisen tulisi mallin mukaan johtaa yksilön voimavarojen palautumiseen, sillä irrottauduttuaan työstä yksilö ei enää käytä resursseja, joita työssä ponnistelu on kuluttanut. Ponnistelujen ja palautumisen mallia täydentää Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoria (engl. *Conservation of Resources Theory*), jonka mukaan yksilöt pyrkivät hankkimaan, säilyttämään ja suojelemaan voimavarojaan. Teorian mukaan stressiä ilmenee, kun yksilön voimavarat ovat uhattuna tai kun yksilö menettää niitä eikä pysty korvaamaan menetettyjä voimavaroja uusilla. Työstä irrottautumiseen kuuluu huomion suuntaaminen mihin tahansa aktiviteettiin, joka ei liity työhön, jolloin yksilön on

mahdollista uudistaa menetettyjä voimavaroja esimerkiksi lepäämällä tai keskittymällä vapaa-ajan harrastuksiin (Siltaloppi ym., 2009).

Stressi-irrottautumis -mallin (engl. *Stressor-Detachment Model*) mukaan yksilön hyvinvoinnin kannalta haitallisia eivät ole niinkään lyhytaikaiset stressireaktiot, vaan niiden pitkittynyt aktivaatio eli stressireaktion jatkuminen silloinkin, kun stressori tai vaatimus ei ole enää läsnä (Sonnetag & Fritz, 2015). Tämän vuoksi on tärkeää irrottautua henkisesti työstä. Mallin mukaan työstä irrottautumista voidaan tarkastella eripituisissa ajanjaksoissa, kuten päivän, viikon tai vuoden aikana (Sonnetag & Fritz, 2015). Työpäivän aikana kohonnut stressitaso voi jatkua vielä työpäivän jälkeenkin (Ganster, Fox, & Dwyer, 2001), mikä näkyy negatiivisena fysiologisena ja psyykkisenä virittyneisyytenä ja hankaloittaa työstä irrottautumista työpäivän jälkeen (Sonnetag, 2010). Mikäli yksilö kuitenkin pystyy irrottautumaan työstä, voi palautumista tapahtua ja stressitaso palautuu normaaliksi ennen seuraavaa työpäivää (Sonnetag & Fritz, 2015). Mikäli työstä irrottautuminen ei onnistu saman päivän aikana, on yksilöllä mahdollisuus irrottautua työstä vapaapäivinä, jolloin stressitaso ei pysy koko viikkoa liian korkeana. Mallin mukaan vapaapäivätkään eivät välttämättä riitä työstä irrottautumiseen, mikäli kulunut työviikko on ollut erityisen stressaava tai mikäli työntekijä ajattelee liikaa tulevaa työviikkoa. Tällöin stressin aiheuttama negatiivinen virittyneisyys pysyy korkealla koko viikon. Vuositasolla työntekijät käyvät läpi useita edellä mainitun kaltaisia stressille altistumisen sekä työstä irrottautumisen ja palautumisen syklejä. Parhaassa tapauksessa työstä irrottautuminen on riittävää, jolloin myös stressin vaikutukset vähentyvät riittävästi eivätkä kasaannu ja aiheuta terveystaittoja (Sonnetag, 2010). Mikäli työntekijä ei useaan päivään irrottaudu työstä, saattaa taipumuksesta olla irrottautumatta työstä kehittyä tapa (Ouellette & Wood, 1998), mikä taas stressi-irrottautumis -mallin mukaan johtaa krooniseen työstä irrottautumisen puutteeseen, jonka seurauksena myös työntekijän stressitasot ovat kroonisesti koholla (Sonnetag & Fritz, 2015).

Työstä irrottautumisen puute on osittain päällekkäinen toistuvan ajattelun (engl. *repetitive thought*), vatvomisen (engl. *ruminaton*) ja huolehtimisen (engl. *worry*) kaltaisten ilmiöiden kanssa (Sonnetag & Fritz, 2015). Vatvominen voidaan määritellä jotakin tiettyä teemaa koskeviksi tietoisiksi ajatuksiksi, jotka esiintyvät ja toistuvat ilman niitä vaativaa kontekstia (Martin & Tesser, 1996). Toistuva ajattelu puolestaan on määritelty taipumukseksi ajatella keskittyneesti, toistuvasti tai usein itseänsä ja omaa maailmaansa (Segerstrom, Stanton, Alden, & Shortbridge, 2003). Työstä irrottautuessaan yksilö voi olla irrottautunut työstään, vaikka hän vatvoisi tai kokisi toistuvaa ajattelua jollakin toisella elämän alueella (Sonnetag & Fritz, 2015). Tärkeätä työstä irrottautumisen kannalta on siis ajatusten sisältö, toisin sanoen työstä irrottautumista tapahtuu

silloin, kun yksilö ei vapaa-ajalla vatvo, huolehdi tai ajattele toistuvasti työasioita (Sonntag & Fritz, 2015).

1.3. Työn vaatimusten yhteys työstä irrottautumiseen

Stressi-irrottautumis -malli ei ainoastaan korosta työstä irrottautumisen merkitystä yksilön hyvinvoinnin kannalta, vaan olettaa myös työn vaatimusten vaikeuttavan työstä irrottautumista lisäämällä työntekijän negatiivista virittyneisyyttä, joka ilmenee esimerkiksi kohonneena stressihormonitasona, kielteisinä tunnetiloina sekä lisääntyneenä huolehtimisena ja vatvomisena (Sonntag & Fritz, 2015). Työn vaatimusten aiheuttama negatiivinen virittyneisyys vaikeuttaa mallin mukaan työstä irrottautumisesta vapaa-ajalla ja johtaa työntekijän hyvinvoinnin kannalta ongelmallisiin pitkittyneisiin stressireaktioihin (Sonntag & Fritz, 2015). Lisäksi malli olettaa työn vaatimusten ja yksilön hyvinvoinnin tai stressin välille myös suoran yhteyden, jota työstä irrottautuminen mahdollisesti muuntaa lieventämällä työn vaatimusten haitallista vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja stressitasoon (Sonntag & Fritz, 2015).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan stressi-irrottautumis -mallin oletamaa työn vaatimusten yhteyttä työstä irrottautumiseen. Tarkastelun kohteena on sekä määrällisiä (työmäärä) että laadullisia (kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset) työn vaatimuksia. Lisäksi tarkastellaan työn epävarmuutta. Mikäli työntekijällä on liikaa työtehtäviä ja liian vähän aikaa tehdä niitä, kokee hän aikapainetta (Sonntag & Bayer, 2005). Aikapaineen kokeminen taas johtaa helposti nopeampaan työtahtiin tai ylityötunteihin (Major, Klein, & Ehrhart, 2002). Suurta työmäärää suorittavalla työntekijällä jää kohtalaista työmäärää suorittavaa työntekijää todennäköisemmin työtehtäviä kesken työpäivän päätyttyä (Sonntag & Bayer, 2005). Tämä saattaa lisätä työhön liittyvien asioiden vatvomista, joka taas vaikeuttaa työstä irrottautumista vapaa-ajalla (Copley & Purvis, 2003; Sonntag & Fritz, 2015). Lisäksi työntekijä saattaa tehdä töitä myös kotona selvittääkseen suuresta työmäärästä, jolloin työstä irrottautuminen on mahdotonta (Sonntag & Bayer, 2005). Työasioiden vatvominen kotona puolestaan johtaa pitkittyneeseen kognitiiviseen aktivaatioon, joka kuluttaa samoja voimavaroja kuin varsinainen työn tekeminen ja ylläpitää stressitasoa ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaisesti (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonntag, 2011). Suuren työmäärän ja siihen liittyvän aikapaineen on useissa tutkimuksissa todettu olevan negatiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen (Kinnunen & Feldt, 2013; Kinnunen ym., 2011; Oosthuizen, Mostert, & Koekemort 2011; Sonntag & Bayer, 2005; Sonntag & Fritz, 2007; Sonntag, Kuttler, & Fritz, 2010).

Työn vaatimuksiin kuuluvat olennaisesti myös työn asettamat kognitiiviset sekä emotionaaliset vaatimukset. Työnteko vaatii työntekijältä monenlaisia kognitiivisia prosesseja. Työntekijän on tiedettävä, mitä hänen on työssään tarkoitus saavuttaa, kehitettävä ja muistettava strategioita tavoitteisiin pääsemiseksi, pidettävä tärkeitä työssä huomioonotettavia seikkoja mielessään sekä tehtävä tavoitteisiin pääsemisen kannalta tehokkaita ja pienimmän riskin sisältäviä päätöksiä (Zapf ym., 2013). Työn kognitiiviset vaatimukset liittyvät vahvasti työmäärään, sillä suuresta työmäärästä suoriutuminen vaatii työntekijältä muun muassa pitkäkestoista keskittymistä (Zapf ym., 2013). Aikaisemmissa tutkimuksissa päätöksentekoon liittyvien vaatimusten (Kinnunen & Feldt, 2013; Kinnunen ym., 2011) ja yleisten kognitiivisten vaatimusten (Oosthuizen ym., 2011) on havaittu olevan yhteydessä vähäiseen työstä irrottautumiseen.

Työ sisältää usein myös emotionaalisia vaatimuksia. Esimerkiksi liian vaikea työtehtävä voi johtaa ahdistuneisuuteen (Zapf ym., 2013). Lisäksi ihmissuhteet työpaikalla, esimerkiksi hankalien asiakkaiden tai epäreilujen esimiesten muodossa, voivat kuluttaa työntekijän emotionaalisia resursseja (Zapf ym., 2013). Asiakkaiden kanssa koettujen sosiaalisten konfliktien onkin havaittu ennustavan vähäistä työstä irrottautumista ja negatiivisen affektiivisuuden on todettu välittävän kyseistä yhteyttä (Volmer, Binnewies, Sonnentag, & Niessen, 2012).

Työn epävarmuus on määritelty monella tavalla, mutta yleensä se mielletään yksilön subjektiiviseksi kokemukseksi työsuhteen loppumisen todennäköisyydestä tai työttömyyden uhkasta (Sverke ym., 2004). Työn epävarmuus on merkittävä työstressin aiheuttaja monessa työstressimallissa (Kinnunen, Mauno, & Siltaloppi, 2010). Esimerkiksi Hobfollin (1989) voimavarojen säilyttämisteorian mukaan työstressiä syntyy paitsi yksilön menettäessä voimavaroja ja niiden hankinnan epäonnistuessa, mutta myös silloin, kun yksilön voimavarat ovat uhattuna. Työsuhteen loppuminen edustaa merkittävää taloudellisten ja sosiaalisten resurssien menettämisen uhkaa ja työn epävarmuutta kohdatessaan yksilö alkaa huolehtia näiden resurssien menettämisestä, mikä taas johtaa kielteisiin seurauksiin yksilön hyvinvoinnin kannalta (Höge ym., 2015). Työn epävarmuuden yhteyttä työstä irrottautumiseen ei juurikaan ole tutkittu, mutta työn epävarmuuden on havaittu korreloivan negatiivisesti työstä irrottautumisen kanssa ja lisäksi työstä irrottautumisen on todettu heikentävän työn epävarmuuden ja työssä koettavan tarmokkuuden välistä negatiivista yhteyttä (Kinnunen ym., 2010).

Edellä mainittujen teorioiden ja tutkimustulosten perusteella voidaan asettaa seuraava hypoteesi:

Hypoteesi 1: a) Työmäärä, b) kognitiiviset ja c) emotionaaliset vaatimukset sekä d) työn epävarmuus ovat negatiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen.

1.4. Tietoisuustaitojen yhteys työstä irrottautumiseen

1.4.1. Piirteenaisten tietoisuustaitojen suora yhteys työstä irrottautumiseen

Tietoisuustaitojen eli tietoisesta läsnäolon (engl. *mindfulness*) käsite on viime vuosina saanut runsaasti mielenkiintoa osakseen psykologisessa tutkimuksessa. Käsitteen alkuperä on buddhalaisessa perinteessä, josta se on tullut osaksi länsimaista psykologiaa erilaisten menetelmien, kuten esimerkiksi kroonisen kivun vähentämistä varten kehitetyn MBSR:n (Mindfulness-Based Stress Reduction; Kabat-Zinn, 1982) sekä tietoisuustaitoja kognitiiviseen terapiaan yhdistävän MBCT:n (Mindfulness-Based Cognitive Therapy; Segal, Williams, & Teasdale, 2002) välityksellä. Edellä mainitun kaltaiset hoitomenetelmät ovat herättäneet kliinisen psykologian tutkijoiden kiinnostuksen tietoisuustaitoihin. Tulokset niihin pohjautuvista hoitomenetelmistä ovat lupaavia (Bishop ym., 2004). Tietoisuustaitoja on kuitenkin tutkittu myös persoonallisuuspsykologiassa ihmiselle luontaisena piirteena ominaisuutena, joka vaihtelee yksilöstä toiseen (Bishop ym., 2004; Hülsheger ym., 2013). Tässä tutkimuksessa tietoisuustaitoja käsitellään nimenomaan piirteenaisten ominaisuutena.

Yleisesti tietoisuustaidoilla tarkoitetaan kykyä keskittää huomio nykyhetken kokemuksiin ja tarkkailla niitä hyväksyvällä asenteella (Baer ym., 2006; Bishop ym., 2004; Brown & Ryan, 2003). Brownin, Ryanin ja Creswellin (2007) mukaan tietoisuustaidoille ja tietoiselle läsnäololle ominaista on a) vastaanottavainen tietoisuus sekä ulkoisista tapahtumista että ajatusten ja tunteiden kaltaisista sisäisistä kokemuksista, b) ajatusten hyväksyminen ja tarkkailu ilman niiden analysointia ja arvostelua sekä c) tarkkaavaisuuden suuntaaminen nykyhetken menneisyyden tai tulevaisuuden sijasta. Lisäksi tietoisuustaitojen oletetaan olevan ihmisille synnynnäinen kyky tai ominaisuus, joka vaihtelee tilanteesta ja yksilöstä toiseen. Yksilön tietoisuustaidot voivat näin ollen olla hyvät myös ilman erillistä koulutusta (Brown ym., 2007; Hülsheger ym., 2013).

Tietoisuustaidot edistävät siis kykyä keskittyä nykyhetkeen ja siirtää huomio pois epäoleellisista ajatuksista (Bishop ym., 2004). Täten voidaan olettaa, että ne auttavat työntekijää luopumaan vapaa-ajalla työhön liittyvistä ajatuksista ja siksi ne edistäisivät työstä irrottautumista. Sonnentag ja Bayer (2005) esittävätkin, että esimerkiksi vapaa-ajan lisääminen ei välttämättä ole tehokas tapa lisätä työstä irrottautumista, koska irrottautuminen vaatii pikemminkin jonkinlaista itsesäätelyä, kuten tietoisesta pyrkimystä estää työhön liittyvien asioiden ajattelemista vapaa-ajalla.

Lisäksi tietoisuustaitoihin kuuluva ajatusten hyväksyvä tarkkailu ikään kuin ulkopuolisena, kommentoimatta niitä sisäisesti tai mieltämättä ne joko hyväksi tai huonoiksi, saattaa myös edistää työstä irrottautumista (Hülsheger ym., 2014). Työntekijä voi esimerkiksi virheen

tehtyään pitää itseään huonona työntekijänä ja ryhtyä välittömästi pohtimaan esimiehensä reaktiota ja virheen merkitystä työurallensa (Hülshager ym., 2014). Tällainen huolehtiminen taas synnyttää työpäivän aikana Lazarusin ja Folkmanin (1984) stressiteorian mukaisesti työhön liittyvää stressiä, josta voi olla vaikea irrottautua vapaa-ajalla. Voidaan ajatella, että hyvät tietoisuustaidot voisivat auttaa työntekijää keskittymään tilanteen korjaamiseen mahdollisista kielteisistä seurauksista huolehtimisen sijaan, jolloin työhön liittyvää stressiä ei synny ja työstä irrottautuminen on helpompaa.

Aikaisemmissa tutkimuksissa tietoisuustaitojen on todettu olevan yhteydessä sekä parempaan fyysiseen että psyykkiseen terveyteen (Brown ym., 2007), mutta työ- ja organisaatiopsykologiassa tietoisuustaitoja on tutkittu melko vähän (Hülshager ym., 2013). Tietoisuustaitojen on kuitenkin havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen (Hülshager ym., 2013). Työstä irrottautumisen ja tietoisuustaitojen välisestä yhteydestä on tiettävästi tehty toistaiseksi vain yksi tutkimus, jossa työstä irrottautumisen havaittiin välittävän työn aikana koetun tietoisien läsnäolon yhteyttä parempaan unenlaatuun (Hülshager ym., 2014). Tutkimuksessa havaittiin myös, että heikot tietoisuustaidot olivat yhteydessä työstä irrottautumisen tason suureen vaihteluun viikkotasolla, kun taas hyvät tietoisuustaidot eivät olleet yhteydessä systemaattiseen vaihteluun (Hülshager ym., 2014). Tutkijoiden mukaan on merkittävää, että työstä irrottautumisen taso pysyi hyvien tietoisuustaitojen ryhmässä tasaisesti korkeana koko viikon, sillä tämä kuvaa tietoisuustaitojen merkitystä työstä irrottautumisessa myös yksittäistä työpäivää pitemmällä aikavälillä (Hülshager ym., 2014).

Edellä mainitun päättelyn ja tutkimustiedon perusteella asetettiin tämän tutkimuksen toinen hypoteesi:

Hypoteesi 2: Piirteenomaiset tietoisuustaidot ovat positiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen.

1.4.2. Piirteenomaiset tietoisuustaidot muuntavana tekijänä työn vaatimusten ja irrottautumisen välillä

Työn vaatimukset eivät väistämättä vaikeuta työstä irrottautumista. Lazarusin ja Folkmanin (1984) transaktionaalista stressiteoriaa mukailleen, työn vaatimukset eivät aiheuta yksilölle stressiä, mikäli hän ei arvioi niillä olevan merkitystä hyvinvointinsa kannalta (ns. primaari arviointi) tai hän kokee pystyvänsä säätelemään niiden vaikutusta selviytymiskeinoja (engl. *coping mechanisms*) käyttämällä (ns. sekundaari arviointi). Tehokkaan työstä irrottautumisen kannalta tämä tarkoittaa,

että työntekijän on vapaa-ajalla suunnattava huomionsa muihin kuin työhön liittyviin ajatuksiin, sillä tehdäkseen (primaarin) arvioinnin jonkin työn vaatimuksen haitallisuudesta työntekijän on ensin siirrettävä huomionsa siihen. Siirtämällä huomionsa kokonaan pois työhön liittyvistä ajatuksista työn vaatimukset menettävät ainakin osan merkityksestään eivätkä vaikeuta työstä irrottautumista (Sonnentag & Fritz, 2015). Lisäksi tietoisuustaidot voivat toimia selviytymiskeinona, jonka avulla työntekijät voivat säädellä työn vaatimusten aiheuttamaa stressiä ja negatiivista virittyneisyyttä, jolloin työn vaatimukset eivät vaikeuta työstä irrottautumista vapaa-ajalla.

Sonnentag ja Fritz (2015) ehdottavatkin, että heidän esittämänsä stressi-irrottautumis -mallia voitaisiin laajentaa sisältämään mallin keskeisten käsitteiden eli työn vaatimusten, työstä irrottautumisen sekä hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä muuntavia tekijöitä. Nämä tekijät vaikuttaisivat työntekijän (primaareihin ja sekundaarisiin) arviointeihin työn vaatimusten merkityksestä omalle hyvinvoinnilleen. Yhdeksi mahdolliseksi työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä muuntavaksi tekijäksi Sonnentag ja Fritz (2015) ehdottavat tietoisuustaitoja. Tietoisuustaitojen voidaankin olettaa auttavan työntekijää siirtämään tietoisesti huomionsa pois työstä, jolloin tapahtuu työstä irrottautumista eivätkä työn vaatimukset heikennä työntekijän hyvinvointia. Tietoisuustaidot voivat myös auttaa työntekijää hyväksymään työn vaatimukset, jolloin niistä tehtävä sekundaarinen arviointi on todennäköisesti positiivisempi ja työntekijä voi kokea hallitsevansa vaatimukset paremmin.

Tietoisuustaitojen voidaankin olettaa toimivan muuntavana tekijänä myös tässä tutkimuksessa tarkasteltavien työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä. Esimerkiksi väsyminen ja huolehtiminen, jotka ovat monin tavoin tietoisuustaitojen käsitteellisiä vastakohtia, ovat olennaisia työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välisessä suhteessa. Esimerkiksi vain kroonisten aikapaineiden on havaittu vaikeuttavan työstä irrottautumista eikä yksittäisen työpäivän aikapaineilla vaikuta olevan vaikutusta työstä irrottautumiseen (Sonnentag & Bayer, 2005). Usein aikapaineiden kaltaisia työn vaatimuksia kokevat työntekijät siis miettivät todennäköisemmin työasioita vielä töiden jälkeen, odottavat työn vaatimusten jatkuvan tulevinakin työpäivinä ja pohtivat keinoja selvittää niistä (Sonnentag & Fritz, 2007).

Työn epävarmuutta kohdatessaan työntekijä taas joutuu todennäköisesti huolehtimaan siitä, miten toimia työsuhteen loppuessa. Tämän kaltaisissa tilanteissa työntekijän on vaikea irrottautua työasioista vapaa-ajalla huolehtimisen vuoksi. Huolehtiminen ilmentää nimenomaan yritystä välttää odotettavissa olevia negatiivisia tilanteita ja pyrkimystä kehittää toimintasuunnitelmia niiden varalle (Wells, 1999). On siis mahdollista, että tietoisuustaidot vähentävät työmäärän ja työn epävarmuuden kaltaisten työn vaatimusten haitallista vaikutusta

työstä irrottautumiseen juuri vähentämällä työasioihin liittyvää vaatimista ja huolehtimista eli tehostamalla irrottautumista.

Tietoisuustaitojen voidaan olettaa vaikuttavan myös työn kognitiivisten vaatimusten sekä työstä irrottautumisen väliseen yhteyteen. Brownin (2007) mukaan tietoisuustaidot ovat yhteydessä parempaan keskittymiskykyyn sekä kykyyn vaihtaa huomion kohdetta sujuvasti suurten kokonaisuuksien ja pienten yksityiskohtien välillä. Hyvät tietoisuustaidot saattavat siis auttaa työntekijää keskittymään vaativaan työtehtävään pitempään häiriötekijöistä huolimatta, jolloin työn kognitiiviset vaatimukset eivät kuormita työntekijää liikaa eivätkä siksi vaikeuta työstä irrottautumista vapaa-ajalla.

Työn emotionaaliset vaatimukset herättävät epäilemättä työntekijöissä monenlaisia negatiivisia tunteita, kuten ahdistusta ja turhautumista, jotka voivat vaikeuttaa entisestään työstä irrottautumista. On havaittu, että yksilölliset erot tunteiden säätelyssä vaikuttavat siihen, miten työhön liittyvät emotionaaliset tapahtumat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin (Schraub, Turgut, Clavairoly, & Sonntag, 2013). Tunteiden säätely voidaan määritellä yksilön pyrkimykseksi vaikuttaa koettujen tunteiden valintaan, voimakkuuteen, keston ja ilmaisuun (Gross, 1998). Tärkeitä osia tunteiden säätelyn prosessissa ovat huomion keskittäminen eli yksilön päätös siitä, mihin tilanteen osa-alueeseen hän keskittää huomionsa, sekä kognitiivinen muutos eli yksilön päätös siitä, minkä monista mahdollisista merkityksistä hän antaa tilanteelle (Gross, 1998). Näin ollen tietoisuustaidot osana tunteiden säätelyä voisivat auttaa työntekijää irrottautumaan työstä myös emotionaalisesti vaativassa työssä.

Tunteiden säätelyn oletetaan olevan eräs keskeisistä mekanismeista tietoisuustaitojen hyvinvointia edistävien vaikutusten taustalla (Bishop ym., 2004). Tietoisuustaitojen määritelmän mukaan yksilö pystyy niiden avulla säätelemään tunteitaan hallitsemalla huomionsa kiinnittämistä sekä olemalla tietoinen tilanteille antamistaan merkityksistä ja niiden vaikutuksista tunteisiinsa. Myös tietoisuustaitojen ja tunteiden säätelyn välisen yhteyden perusteella vaikuttaa siis siltä, että tietoisuustaidot voisivat heikentää työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen negatiivista välistä yhteyttä. Tutkimuksissa tietoisuustaitojen on todettu olevan yhteydessä matalampaan uupumusasteiseen väsymykseen (Hülshager ym., 2013) ja lisäksi tunteiden säätelyn on todettu välittävän tietoisuustaitojen vaikutusta koettuun stressiin (Prakash, Hussain, & Schirda, 2015). Sen sijaan tutkimustietoa tietoisuustaitojen muuntavasta vaikutuksesta työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä ei ole.

Edellä esitetyn perusteella voidaan kuitenkin asettaa tämän tutkimuksen kolmas hypoteesi:

Hypoteesi 3: Piirteenomaiset tietoisuustaidot muuntavat a) työmäärän, b) työn kognitiivisten ja c) emotionaalisten vaatimusten sekä d) työn epävarmuuden yhteyttä työstä irrottautumiseen siten, että hyvät tietoisuustaidot heikentävät työn vaatimusten yhteyttä työstä irrottautumiseen vaativassa työtilanteessa.

2. Tutkimuksen toteuttaminen

2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tämä tutkimus pohjautuu kyselytutkimukseen, joka toteutettiin osana Tampereen yliopiston psykologian oppiaineessa käynnissä olevaa tutkimushanketta ”Työkuormituksesta palautuminen: Työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen”. Kyseinen tutkimushanke toteutettiin pitkittäistutkimuksena kolmessa vaiheessa, joista ensimmäinen muodostaa tämän tutkimuksen aineiston. Tutkimukseen osallistui työntekijöitä 11 eri organisaatiosta ja usealta eri alalta, kuten esimerkiksi opetus-, terveydenhoito-, asiakaspalvelu- ja finanssialalta. Organisaatiot valittiin pääasiassa Tampereen Työterveys Ry:n asiakasorganisaatioista. Tavoitteena oli saada tutkimukseen työntekijöitä, joiden työ olisi joko kognitiivisesti tai emotionaalisesti kuormittavaa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin touko-kesäkuussa 2013 lähettämällä osallistujille linkki LimeSurvey-ohjelman verkkokyselyyn. Tutkimukseen osallistuneesta 11 organisaatiosta seitsemän luovutti henkilöstön sähköpostiosoitteet tutkimusryhmän käyttöön, jolloin osallistujat saivat linkin suoraan sähköpostiinsa. Neljä organisaatiota ei luovuttanut sähköpostiosoitteita, jolloin verkkokyselylinkki jaettiin osallistujille yhteyshenkilön kautta. Yhdellä organisaatiolla ei ollut käytössä työ sähköpostia, joten kysely toteutettiin tämän organisaation osalta toimittamalla paperiset kyselylomakkeet työpaikalle. Alkuperäisen yhteydenoton jälkeen lähetettiin kaksi muistutusviestiä.

Kutsu tutkimukseen lähetettiin yhteensä 3611 työntekijälle, joista 18 ei saanut sähköpostia tai oli vaihtanut työpaikkaa, jolloin lopullinen otoskoko oli 3593 henkilöä. Tästä joukosta yhteensä 1347 henkilöä vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti oli 37,5 %. Valtaosa vastaajista eli 1207 oli töissä jossakin niistä seitsemästä organisaatiosta, jotka olivat antaneet sähköpostiosoitteet tutkimusryhmän käyttöön, ja näiden organisaatioiden osalta vastausprosentti oli 43,0 %.

Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa ($N = 1347$) enemmistö eli 60,5 % oli naisia. Vastaajien keski-ikä oli 46,9 vuotta ($kh = 10,5$) ja ikä vaihteli välillä 20–68 siten, että 20–35-vuotiaita oli 16,1 %, 35–49-vuotiaita 38,9 % ja 50–68-vuotiaita 45,0 %. Vastaajista 37,7 %:lla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto ja 62,3 % oli suorittanut korkeintaan alemman

korkeakoulututkinnon. Työntekijöistä 86,3 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa ja 13 % oli esimiesasemassa. Vastaajien keskimääräinen työmäärä viikossa oli 38,7 tuntia viikossa (kh = 6,2). Lisäksi valtaosa eli 76,1 % asui yhdessä puolisonsa kanssa.

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Tutkimusprojektin laajemmasta kyselylomakkeesta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin seuraavia osiota:

Työstä irrottautuminen

Vastaajien työstä irrottautumista mitattiin kolmella Sonnentag ja Fritzin (2007) palautumiskokemuksia mittaavan kyselyn väittämällä. Kysely on validoitu Suomessa (Kinnunen ym., 2011). Vastaajat arvioivat väittämien (”Unohdan työn”, ”En ajattele työtä lainkaan”, ”Siirrän työasiat pois mielestäni”) sopivuutta vapaa-aikaan viisiportaisella asteikolla: 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Työstä irrottautumisen summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimeksi muodostui .86.

Työn vaatimukset

Työmäärä. Tutkimukseen osallistuneiden kokemaa työmäärää mitattiin Spectorin ja Jexin (1998) kehittämästä mittarista peräisin olevalla kolmella kysymyksellä, joihin vastattiin viisiportaisella asteikolla: 1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina. Työmäärää mitattiin seuraavilla kysymyksillä: ”Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti?”, ”Kuinka usein sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen?” ja ”Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään aikapaineen alla?”. Työmäärää mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimeksi saatiin .88.

Kognitiiviset vaatimukset. Tutkittavien työssään kokemia kognitiivisia vaatimuksia mitattiin myös kolmella kysymyksellä, jotka perustuivat aiempiin tutkimuksiin (De Jonge ym., 2007; Pejtersen, Søndergård-Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). Kysymyksiin vastattiin samalla asteikolla kuin työmäärää koskeviin kysymyksiin. Kognitiivisia vaatimuksia mitattiin seuraavilla kysymyksillä: ”Kuinka usein joudut työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?”, ”Kuinka usein työsi vaatii kiinteää keskittymistä ja tarkkuutta?” ja ”Kuinka usein työsi edellyttää, että muistat monia asioita?”. Cronbachin alfa -kertoimeksi kognitiivisia vaatimuksia mittaavalle summamuuttujalle saatiin .64.

Emotionaaliset vaatimukset. Tutkittavien kokemia emotionaalisia vaatimuksia kartoitettiin Pejtersenin ym. (2010) kehittämällä mittarilla, johon sisältyi kolme väittämää (”Joudun työssäni tunneperäisesti hankaliin tilanteisiin”, ”Työni on tunne-elämäni kannalta vaativaa” ja ”Työni koskettaa tunteitani”). Väittämiä arvioitiin samalla viisiportaisella asteikolla kuin työmäärää ja kognitiivisia vaatimuksia. Emotionaalisten vaatimusten summamuuttujan Cronbachin alfa-kertoimeksi muodostui .87.

Työn epävarmuus. Tutkimukseen osallistuneiden kokemaa työn epävarmuutta mitattiin kolmella väittämällä (”Pelkään, että menetän työni”, ”Olen huolissani työni säilymisestä” ja ”Uskon, että saatan menettää työni lähitulevaisuudessa”), jotka olivat peräisin De Witten (2000) kehittämästä mittarista. Osallistujat arvioivat väittämiä viisiportaisella asteikolla: 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Työn epävarmuuden Cronbachin alfa –kertoimeksi saatiin .93.

Tietoisuustaidot

Vastaajien tietoisuustaitoja mitattiin väittämillä, jotka olivat peräisin kahdesta eri mittarista. *Tietoisesti toimimista* (engl. *acting with awareness*) mitattiin Mindful Awareness Attention Scale (MAAS) -mittarin (Brown & Ryan, 2003) kolmella yhdysvaltalaisessa (Brown & Ryan, 2003), kiinalaisessa (Black, Sussman, Johnson, & Milam, 2012) sekä ruotsalaisessa (Hansen, Lundh, Homman, & Wångby-Lundh, 2009) aineistossa korkeimmat faktorilataukset saaneilla väittämillä, esimerkiksi ”Toimin automaattisesti ilman, että olen tietoinen siitä, mitä olen tekemässä (pisteytys käännettiin)”. Tietoisesta toimimisesta Cronbachin alfa –kerroin oli .70. Vastaajien *kykyä hyväksyä tapahtumat ja tunteet* (engl. *acceptance/nonjudging of experience*) mitattiin Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS) -mittarin (Baer, Smith, & Allen, 2004) kolmella aikaisemmissa tutkimuksissa korkeimman faktorilatauksen (Baer ym., 2004; Baer ym., 2006) saaneilla väittämillä, kuten ”Minusta osa tunteistani on huonoja tai sopimattomia ja minun ei tulisi tuntea niitä (pisteytys käännettiin)”. Kaikkia kuutta väittämää arvioitiin viisiportaisella asteikolla: 1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina. Hyväksymisen Cronbachin alfa –kertoimeksi muodostui .76. Tietoisuustaitojen osa-alueista eli tietoisesta toimimisesta sekä tapahtumien ja tunteiden hyväksymisestä muodostettiin kokonaissummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa –kertoimeksi muodostui .80.

Demografiset tekijät

Taustatekijöiksi valittiin *ikä, sukupuoli, koulutus* sekä *työtuntimäärä*. Kaikkien taustatekijöiden on todettu olevan yhteydessä työstä irrottautumiseen siten, että työstä irrottautuminen onnistuu heikommin naisilta, iäkkäämmiltä sekä yli 50 työtuntia viikossa tekevilta henkilöiltä (Kinnunen &

Feldt, 2009). Iän osalta yli 50-vuotiailla on kohonnut riski kuulua heikosti työstä irrottautuviin verrattuna alle 30-vuotiaisiin (Kinnunen & Feldt, 2009). Lisäksi korkean koulutuksen on havaittu olevan yhteydessä matalampaan työstä irrottautumiseen (Siltaloppi ym., 2009). Taustatekijöistä iän ja sukupuolen on todettu olevan yhteydessä myös tietoisuustaitoihin siten, että naisten ja vanhempien henkilöiden tietoisuustaidot ovat muita paremmat (Hansen ym., 2009). Tutkimustietoa koulutuksen ja työtuntimäärän yhteydestä tietoisuustaitoihin ei löytynyt.

2.3. Aineiston analysointi

Aineiston tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS 21 -ohjelmalla. Ensimmäiseksi tarkasteltiin muuttujien reliabiliteetteja laskemalla niille Cronbachin alfa-kertoimet, jonka jälkeen tutkittiin selitettävän muuttujan normaalisuutta Kolmogorov-Smirnovin testillä. Testin mukaan selitettävä muuttuja eli työstä irrottautuminen ei ollut normaalisti jakautunut. Muuttujan histogrammin tarkastelun perusteella päädyttiin kuitenkin siihen, että se noudatti normaalijakaumaa riittävän hyvin. Aineiston kuvailua jatkettiin muuttujien jakaumatietojen (keskiarvojen, keskihajontojen ja frekvenssien) tarkastelulla. Tämän jälkeen tutkittiin muuttujien väliset yhteydet Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Lisäksi työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen eri osa-alueiden keskiarvoeroja tutkittiin riippuvien otosten *t*-testeillä.

Näiden kuvailevien tarkastelujen jälkeen siirryttiin hypoteesien testaamiseen hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysissä tutkittiin ensin työn vaatimusten (hypoteesi 1) ja tietoisuustaitojen (hypoteesi 2) suoria yhteyksiä työstä irrottautumiseen. Analyyseissa selitettävänä muuttujana oli siis työstä irrottautuminen. Suoria yhteyksiä tutkittaessa regressiomalleihin lisättiin ensimmäisellä askeleella taustatekijät, jotta näiden vaikutus saatiin kontrolloitua. Toisella askeleella malleihin lisättiin työn vaatimukset (työmäärä, kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset sekä työn epävarmuus). Kolmannella askeleella malliin lisättiin tietoisuustaidot ja neljännellä askeleella tutkittiin, muuntavatko tietoisuustaidot työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä suhdetta (hypoteesi 3). Interaktioiden tutkimiseksi laskettiin interaktiotermi kertomalla standardoidut muuttujat keskenään. Standardoimalla interaktioon tulevat muuttujat vähennetään multikollineaarisuutta (Frazier, Tix, & Barron, 2004). Muodostetut interaktiotermi olivat: työmäärä \times tietoisuustaidot, kognitiiviset vaatimukset \times tietoisuustaidot, emotionaaliset vaatimukset \times tietoisuustaidot sekä työn epävarmuus \times tietoisuustaidot.

Koska tietoisuustaitojen käsite sisälsi kaksi eri osa-aluetta eli tietoisesti toimimisen sekä tunteiden ja tapahtumien hyväksymisen, tehtiin hierarkkiset regressioanalyysit vielä uudestaan

tietoisuustaitojen eri dimensioiden muuntavien vaikutusten selvittämiseksi. Näitä analyyseja varten tietoisesti toimimisen sekä tunteiden ja tapahtumien hyväksymisen muuttujille muodostettiin interaktiotermiit (työmäärä \times tietoinen toiminta, kognitiiviset vaatimukset \times tietoinen toiminta, emotionaaliset vaatimukset \times tietoinen toiminta ja työn epävarmuus \times tietoinen toiminta), joilla tutkittiin tietoisesti toimimisen muuntavaa vaikutusta työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välisessä suhteessa. Samoin toimittiin tutkittaessa tunteiden ja tapahtumien hyväksymisen muuntavaa vaikutusta työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välisessä suhteessa.

3. Tulokset

3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Tutkimuksen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä keskinäiset korrelaatiot on koottu taulukkoon 1. Tutkimukseen osallistuneet kokivat työmääränsä ($ka = 3,88$, asteikolla 1-5) ja heihin kohdistuvat kognitiiviset vaatimukset ($ka = 4,17$, asteikolla 1-5) keskitasoa korkeammiksi. Emotionaalisten vaatimusten ($ka = 2,70$, asteikolla 1-5) ja työn epävarmuuden ($ka = 2,26$, asteikolla 1-5) kokemukset taas olivat keskitasoa jonkin verran matalammalla. Riippuvien otosten t -testien mukaan kaikkien koettujen työn vaatimusten keskiarvot poikkesivat toisistaan erittäin merkitsevästi. Työstä irrottautuminen oli tutkittavien keskuudessa erittäin lähellä keskitasoa ($ka = 2,96$, asteikolla 1-5) ja tietoisuustaidot taas jonkin verran keskitason yläpuolella ($ka = 3,65$, asteikolla 1-5). Tietoisuustaitojen eri osa-alueista hyväksymisen taso ($ka = 3,73$, asteikolla 1-5) oli riippuvien otosten t -testin mukaan merkitsevästi korkeammalla kuin tietoisesti toimimisen taso ($ka = 3,58$, asteikolla 1-5).

Työn vaatimuksista työmäärä, kognitiiviset vaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset, mutta ei työn epävarmuus, olivat negatiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen. Mitä enemmän ko. vaatimuksia raportoitiin, sitä heikommin työstä irrottauduttiin vapaa-ajalla. Vahvin korrelaatio oli emotionaalisten vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä ($r = -.23$). Myös tietoisuustaidot olivat positiivisesti yhteydessä työstä irrottautumiseen ($r = .17$). Mitä paremmat tietoisuustaidot, sitä helpompaa työstä irrottautuminen oli. Taustamuuttujista koulutus ja työtunnit korreloivat negatiivisesti työstä irrottautumiseen. Paremmiin kouluttautuneilla oli enemmän vaikeuksia irrottautua työstä ja mitä enemmän työtunteja viikossa tehtiin, sitä enemmän oli vaikeuksia irrottautua työstä.

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

Muuttujat	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sukupuoli ¹	-	-	-											
2. Koulutus ²	-	-	-.10**	-										
3. Ikä	46,87	10,54	.05	-.03	-									
4. Työtunnit / vko	38,74	6,19	.05	.03	-.02	-								
5. Työmäärä	3,88	0,81	-.16**	.01	-.02	.27**	-							
6. Kognitiiviset vaatimukset	4,17	0,58	-.07*	.05	-.02	.20**	.57**	-						
7.Emotionaaliset vaatimukset	2,70	0,95	-.19**	.12**	.16**	.05	.23**	.27**	-					
8. Työn epävarmuus	2,26	1,16	-.01	-.06	-.17**	.00	.10**	.02	.06	-				
9. Tietoisuustaidot	3,65	0,69	.00	.01	.11**	-.03	-.10**	-.06*	-.21**	-.17**				
10. Tietoinen toiminta	3,58	0,74	.02	.02	.13**	-.05	-.12**	-.05	-.16**	-.14**	.84**	-		
11. Hyväksyminen	3,73	0,84	-.01	.01	.07*	-.01	-.06*	-.06*	-.21**	-.15**	.89**	.52**	-	
12. Työstä irrottautuminen	2,96	0,99	-.05	-.10**	-.06*	-.19**	-.18**	-.21**	-.23**	-.05	.17**	.13**	.17**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Ka = keskiarvo, Kh = keskihajonta;

¹ 0 = nainen, 1 = mies

² 1= enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Kaikki työn vaatimukset olivat merkitsevästi yhteydessä tietoisuustaitoihin. Mitä enemmän vaatimuksia työssä oli, sitä heikommät tietoisuustaidot olivat. Emotionaaliset vaatimukset korreloivat voimakkaimmin tietoisuustaitojen kanssa ($r = -.21$), kun taas kognitiivisten vaatimusten yhteys oli heikoin ($r = -.06$, $p < .05$). Taustamuuttujista tietoisuustaitojen kanssa korreloi tilastollisesti merkitsevästi vain ikä: vanhemmilla työntekijöillä oli paremmat tietoisuustaidot.

Työn vaatimukset korreloivat positiivisesti myös keskenään. Vahvin yhteys ($r = .57$) oli työmäärän ja kognitiivisten vaatimusten välillä. Myös taustamuuttujat olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä eri työn vaatimusten kanssa. Yhteyksistä voimakkaimmat olivat viikkotyötuntien ja kognitiivisten vaatimusten ($r = .20$) sekä viikkotyötuntien ja työmäärän ($r = .27$) välillä. Mitä enemmän työtunteja viikossa, sitä enemmän kognitiivisia vaatimuksia ja työmäärää kuvastavia aikapaineita työssä oli.

3.2. Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen suorat ja muuntavat yhteydet työstä irrottautumiseen

Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen suoria yhteyksiä työstä irrottautumiseen sekä tietoisuustaitojen muuntavaa vaikutusta työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 2. Ensimmäisellä askeleella regressiomalliin lisättiin taustamuuttujat niiden vaikutuksen kontrolloimiseksi. Nämä selittivät yhteensä 5,4 % työstä irrottautumisen vaihtelusta. Taustamuuttujista ikä, koulutus sekä työtuntimäärä olivat tilastollisesti merkitseviä selittäjiä ensimmäisellä askeleella. Toisin sanoen korkea ikä, korkea koulutus sekä suuri viikoittainen työtuntimäärä olivat yhteydessä vähäisempään työstä irrottautumiseen.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn vaatimukset, jotka selittivät työstä irrottautumisen vaihtelusta yhteensä 6,9 %. Työn vaatimuksista tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työstä irrottautumiseen olivat kognitiiviset sekä emotionaaliset vaatimukset, joiden yhteys työstä irrottautumiseen oli negatiivinen eli ne vaikeuttivat työstä irrottautumista vapaa-ajalla. Näiden muuttujien tilastollinen merkitsevyys säilyi myös regressioanalyysin myöhemmillä askeleilla. Hypoteesi 1 sai siis tuloksista tukea kognitiivisten ja emotionaalisten vaatimusten osalta. Työmäärän kohdalla tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työstä irrottautumiseen regressioanalyysissä ei löytynyt huolimatta tilastollisesti merkitsevästä korrelaatiosta näiden muuttujien välillä. Tämä johtunee työmäärän ja kognitiivisten vaatimusten välisestä voimakkaasta korrelaatiosta ($r = .57$).

TAULUKKO 2. Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen suorat yhteydet työstä irrottautumiseen sekä tietoisuustaitojen muuntava vaikutus työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä.

Selittäjät	Työstä irrottautuminen				ΔR^2	R^2
	β Askel 1	β Askel 2	β Askel 3	β Askel 4		
Askel 1: Taustamuuttajat					.054***	.054***
1. Sukupuoli ¹	-.042	-.094**	-.088**	-.089**		
2. Koulutus ²	-.099**	-.079**	-.083**	-.084**		
3. Ikä	-.073*	-.048	-.067*	-.070*		
4. Työtuntimäärä	-.191***	-.142***	-.143***	-.140***		
Askel 2: Työn vaatimukset					.069***	.123***
5. Työmäärä		-.053	-.043	-.045		
6. Kognitiiviset vaatimukset		-.100**	-.104**	-.106**		
7. Emotionaaliset vaatimukset		-.190***	-.154***	-.151***		
8. Työn epävarmuus		-.051	-.035	-.036		
Askel 3: Muuntava tekijä					.018***	.141***
9. Tietoisuustaidot			.142***	.141***		
Askel 4: Interaktiot					.001	.142***
10. Työmäärä × tietoisuustaidot				.020		
11. Kognitiiviset vaatimukset × tietoisuustaidot				.004		
12. Emotionaaliset vaatimukset × tietoisuustaidot				-.024		
13. Työn epävarmuus × tietoisuustaidot				-.026		

β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Myöskään työn epävarmuus ei ollut yhteydessä työstä irrottautumiseen, mikä nähtiin myös korrelaatiotarkastelussa.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin tietoisuustaidot, jonka selitysasteeksi muodostui 1,8 %. Tietoisuustaidot olivat siis hypoteesin 2 mukaisesti merkitsevässä positiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen eli paremmat tietoisuustaidot edistävät työntekijöiden työstä irrottautumista. Regressioanalyysi vahvisti tältä osin korrelaatiotarkastelun tuloksen.

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit muuntavien vaikutusten tutkimiseksi. Neljäs askel lisäsi selitystasetta vain 0,1 % eivätkä interaktiotermit olleet tilastollisesti merkitseviä. Tietoisuustaidot eivät siis muuntaneet työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä eli hypoteesille 3 ei löytynyt tukea. Yhteensä taustamuuttujat, työn vaatimukset, tietoisuustaidot sekä interaktiotermit selittivät työstä irrottautumisen vaihtelusta 14,2 %.

3.3 Tietoisuustaitojen eri osa-alueiden muuntavat vaikutukset työn vaatimusten sekä työstä irrottautumisen välillä

Lisäksi tutkittiin vielä erikseen tietoisuustaitojen eri osa-alueiden eli tietoisesta toimimisen sekä tapahtumien ja ajatusten hyväksymisen muuntavaa vaikutusta työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä hierarkkisilla regressioanalyysillä. Ensiksi tutkittiin tietoisesta toimimisen muuntavaa vaikutusta ja tämän analyysin tulokset on esitetty taulukossa 3. Analyysissä edettiin samalla tavalla kuin jo raportoidussa regressioanalyysissä. Kun mallin kolmannella askeleella siihen lisättiin tietoinen toiminta, askeleen selitysasteeksi muodostui 1,1 % eli tietoinen toiminta oli merkitsevässä suorassa yhteydessä työstä irrottautumiseen. Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit muuntavien vaikutusten tutkimiseksi. Interaktiotermin lisääminen lisäsi mallin selitystasetta vain 0,3 % eivätkä interaktiotermit olleet tilastollisesti merkitseviä eli myöskään tietoinen toiminta ei muuntanut työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä. Koko mallin selitysasteeksi muodostui 13,7 %.

Lopuksi tutkittiin hyväksymisen muuntavaa vaikutusta ja tämän analyysin tulokset on esitetty taulukossa 4. Kolmannella askeleella regressiomalliin lisätty hyväksyminen selitti työstä irrottautumisen vaihtelusta 1,6 %. Myös hyväksyminen oli siis tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työstä irrottautumiseen: ajatusten ja tunteiden hyväksyminen edisti työstä irrottautumista vapaa-ajalla. Neljännellä askeleella malliin lisätyt interaktiotermit eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ja lisäsivät mallin selitystasetta vain 0,1 %. Myöskään ajatusten ja tunteiden hyväksyminen ei siis muuntanut työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä. Koko mallin selitysaste oli 13,9 %.

TAULUKKO 3. Työn vaatimusten ja tietoisesti toimimisen suorat yhteydet työstä irrottautumiseen sekä tietoisesti toimimisen muuntava vaikutus työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä.

Selittäjät	Työstä irrottautuminen				ΔR^2	R^2
	β Askel 1	β Askel 2	β Askel 3	β Askel 4		
Askel 1: Taustamuuttajat					.054***	.054***
1. Sukupuoli ¹	-.042	-.094**	-.090**	-.093**		
2. Koulutus ²	-.099**	-.079**	-.082**	-.084**		
3. Ikä	-.073*	-.048	-.065*	-.068*		
4. Työtuntimäärä	-.191***	-.142***	-.141***	-.138***		
Askel 2: Työn vaatimukset					.069***	.123***
5. Työmäärä		-.053	-.040	-.046		
6. Kognitiiviset vaatimukset		-.100**	-.107**	-.105**		
7. Emotionaaliset vaatimukset		-.190***	-.168***	-.164***		
8. Työn epävarmuus		-.051	-.043	-.046		
Askel 3: Muuntava tekijä					.011***	.134***
9. Tietoinen toiminta			.109***	.105***		
Askel 4: Interaktiot					.003	.137***
10. Työmäärä × tietoinen toiminta				.049		
11. Kognitiiviset vaatimukset × tietoinen toiminta				-.014		
12. Emotionaaliset vaatimukset × tietoinen toiminta				-.044		
13. Työn epävarmuus × tietoinen toiminta				-.014		

β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

TAULUKKO 4. Työn vaatimusten ja hyväksymisen suorat yhteydet työstä irrottautumiseen sekä hyväksymisen muuntava vaikutus työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä.

Selittäjät	Työstä irrottautuminen				ΔR^2	R^2
	β Askel 1	β Askel 2	β Askel 3	β Askel 4		
Askel 1: Taustamuuttajat					.054***	.054***
1. Sukupuoli ¹	-.042	-.094**	-.088**	-.089**		
2. Koulutus ²	-.099**	-.079**	-.082**	-.083**		
3. Ikä	-.073*	-.048	-.059*	-.061*		
4. Työtuntimäärä	-.191***	-.142***	-.145***	-.143***		
Askel 2: Työn vaatimukset					.069***	.123***
5. Työmäärä		-.053	-.052	-.052		
6. Kognitiiviset vaatimukset		-.100**	-.099**	-.101**		
7. Emotionaaliset vaatimukset		-.190***	-.157***	-.158***		
8. Työn epävarmuus		-.051	-.036	-.036		
Askel 3: Muuntava tekijä					.016***	.139***
9. Hyväksyminen			.132***	.131***		
Askel 4: Interaktiot					.001	.140***
10. Työmäärä × hyväksyminen				-.006		
11. Kognitiiviset vaatimukset × hyväksyminen				.016		
12. Emotionaaliset vaatimukset × hyväksyminen				.000		
13. Työn epävarmuus × hyväksyminen				-.027		

β = standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

4. Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko työn vaatimukset (työmäärä, kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset sekä työn epävarmuus) ja tietoisuustaidot yhteydessä työstä irrottautumiseen. Lisäksi tutkittiin, muuntavatko tietoisuustaidot tai sen osa-alueet, tietoinen toiminta ja hyväksyminen, työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin stressi-irrottautumis -mallia (Sonnentag & Fritz, 2015), jonka mukaan työn vaatimukset vaikeuttavat työstä irrottautumista, mikä puolestaan heikentää yksilön hyvinvointia pitkittyneiden stressireaktioiden takia. Lisäksi tutkimuksessa sovellettiin transaktionaalista stressiteoriaa (Lazarus & Folkman, 1984) selittämään, miten tietoisuustaidot mahdollisesti muuntavat työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä.

4.1. Tutkimuksen päätulokset

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi, jonka mukaan työn vaatimukset ovat suorassa yhteydessä työstä irrottautumiseen, sai osittain tukea. Työn vaatimuksista kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset olivat negatiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen eli ne vaikeuttivat työstä irrottautumista vapaa-ajalla stressi-irrottautumis -mallin mukaisesti. Nämä tulokset vahvistavat myös aikaisempien tutkimusten löydöksiä sekä kognitiivisten (Oosthuizen ym., 2011) että emotionaalisten (Volmer ym., 2012) vaatimusten osalta. Emotionaaliset vaatimukset haittasivat eniten työstä irrottautumista. Tulosten perusteella vaikuttaa siis siltä, että kielteiset tai muutoin työntekijää kuormittavat tunnekokemukset työpaikalla aiheuttavat enemmän vaikeuksia siirtää ajatukset vapaa-ajalla muualle kuin esimerkiksi työssä koetut kognitiiviset vaatimukset. Työn kognitiiviset vaatimukset on siis helpompi jättää työpaikalle kuin emotionaaliset vaatimukset. Tämä voi liittyä siihen, että ihmiset ovat luonteeltaan pohjimmiltaan sosiaalisia olentoja, jolloin esimerkiksi työntekijän ristiriidat työtovereiden tai asiakkaiden välillä aiheuttavat enemmän työstä irrottautumista vaikeuttavaa negatiivista virittyneisyyttä kuin vähemmän henkilökohtaisilta tuntuvat kognitiiviset vaatimukset.

Työmäärä sen sijaan ei ollut hierarkkisen regressioanalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työstä irrottautumiseen, huolimatta siitä, että korrelaatiotarkastelussa negatiivinen yhteys löytyi. Vaikka useissa aikaisemmissa tutkimuksissa työmäärän on havaittu vaikeuttavan työstä irrottautumista (esim. Kinnunen & Feldt, 2013; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007), tässä tutkimuksessa yhteyttä ei löytynyt, kun huomioon otettiin myös työn laadulliset vaatimukset. Syy tähän on todennäköisesti työmäärän vahva korrelaatio

kognitiivisten vaatimusten kanssa. Korrelaatiotasolla laadulliset vaatimukset korreloivat työmäärää vahvemmin työstä irrottautumisen kanssa. Kuitenkin taustamuuttujista viikkotyötuntimäärä, joka korreloi kohtalaisesti työmäärän kanssa, selitti regressiomallissa erittäin merkitsevästi työstä irrottautumista. Näin ollen työmäärällä konkreettien työtuntien muodossa oli merkitystä irrottautumiselle.

Työn epävarmuus ei ollut yhteydessä työstä irrottautumiseen niin regressioanalyysin kuin korrelaatiotarkastelunkaan perusteella. Työn epävarmuuden on aikaisemmassa tutkimuksessa havaittu korreloivan negatiivisesti työstä irrottautumisen kanssa (Kinnunen ym., 2010), mutta tämän tutkimuksen tulokset eivät vahvista tätä havaintoa. Yksi mahdollinen selitys voi liittyä koetun työn epävarmuuden määrään. Epävarmuutta raportoitiin huomattavasti vähemmän kuin muita työn vaatimuksia. Voi olla, että työn epävarmuuden kokemusten lisääntyessä huolestuneisuus työn menettämisestä alkaisi heijastua negatiivisesti työstä irrottautumiseen.

Tutkimuksen toinen hypoteesi sai tukea tutkimuksen tuloksista, sillä piirteenoimaisten tietoisuustaitojen todettiin olevan positiivisessa yhteydessä työstä irrottautumiseen eli paremmat tietoisuustaidot auttoivat työntekijöitä irrottautumaan työstä. Tämä tulos tukee aikaisempaa tutkimustulosta, jossa hyvien tietoisuustaitojen todettiin olevan yhteydessä kykyyn irrottautua työstä koko työviikon ajan ja heikompien tietoisuustaitojen olevan yhteydessä suurempaan työstä irrottautumisen tason vaihteluun työviikon aikana (Hülshager ym., 2014). Tämän tutkimuksen löydökset antavat siis lisää viitteitä siitä, että tietoisuustaidoilla on merkitystä myös työhyvinvoinnin kontekstissa. Kuitenkin tietoisuustaidot selittivät tässä tutkimuksessa vain 1,8 % työstä irrottautumisen vaihtelusta. Tietoisuustaitojen molemmat osa-alueet, tietoinen toiminta sekä ajatusten ja tunteiden hyväksyminen, olivat suunnilleen yhtä merkitseviä työstä irrottautumisen selittäjiä. Sekä tarkkaavainen keskittyminen nykyhetkessä oleelliseen toimintaan että taipumus hyväksyä sisäiset kokemuksensa sellaisina kuin ne ovat edistävät siis työntekijöiden työstä irrottautumista.

Tutkimuksen kolmas hypoteesi, joka koski tietoisuustaitojen muuntavaa vaikutusta työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välillä, ei sen sijaan saanut lainkaan tukea tutkimuksessa. Tietoisuustaidot eivät muuntaneet minkään työn vaatimuksen yhteyttä työstä irrottautumiseen. Muuntavaa vaikutusta ei ollut myöskään sen osa-alueilla, tietoisella toiminnalla tai ajatusten ja tunteiden hyväksymisellä. Tulos on hyvin mielenkiintoinen, sillä tietoisuustaitojen eri osa-alueiden määritelmien perusteella tietoisuustaitojen olisi voinut olettaa heikentävän työn vaatimusten työstä irrottautumista vaikeuttavaa vaikutusta. Oletuksena oli, että Sonnentagin ja Fritzin (2015) ehdotuksen mukaisesti tietoisuustaidot auttaisivat työntekijöitä siirtämään huomionsa vapaa-ajalla pois työn vaatimuksista tai käsittelemään niistä aiheutunutta stressiä, jolloin työn vaatimukset eivät

transaktionaalisen stressiteorian (Lazarus & Folkman, 1984) mukaisesti aiheuttaisi työntekijöille stressiä vapaa-ajallakin ja vaikeuttaisi täten työstä irrottautumista. Tämä oletus ei kuitenkaan saanut tukea tuloksista, vaan tietoisuustaidoilla oli tämän tutkimuksen mukaan ainoastaan suora yhteys työstä irrottautumiseen. Vaikuttaa siis siltä, että tietoisuustaidot voivat auttaa työntekijää irrottautumaan työstä, mutta ne eivät vaikuta korkeiden työn vaatimusten aiheuttamaan vaikeuteen irrottautua työstä.

Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen välistä yhteyttä ei ole tiettävästi aikaisemmin tutkittu, joten tältä osin tämän tutkimuksen tuloksia ei voida suhteuttaa aikaisempaan tutkimukseen. Muuntavien vaikutusten puutteeseen saattoi vaikuttaa tutkimuksessa käytetty tietoisuustaitojen operationalisointi, jossa vähälle huomiolle jäi tietoisuustaitojen määritelmässä (Bishop ym., 2004) oleellinen nykyhetken keskittyminen sekä menneisyyden ja tulevaisuuden mielestä sulkeminen. Jatkossa tulisikin selvittää, muuntaako työntekijän kyky keskittyä nykyhetken työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä.

4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen tuloksia ja niiden yleistettävyyttä tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon joitakin tutkimuksen toteuttamiseen ja tutkimusmetodeihin liittyviä rajoituksia. Ensinnäkin tutkimuksen toteuttaminen kyselytutkimuksena voi aiheuttaa otokseen valikoitumista esimerkiksi niin, että vähiten työstä irrottautuvat jättävät vastaamatta kyselyyn. Tutkimuksen vastausprosenttia (37,5 %) voidaankin pitää jokseenkin matalana ja on mahdollista, että vastaajiksi on valikoitunut alkuperäisestä otoksesta tietynlaisia henkilöitä, mikä puolestaan rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Koska tutkimuksen toteuttaneilla tutkijoilla ei ollut käytössään organisaatioiden henkilöstötietoja, mahdollista valikoitumista ja sen vaikutuksia ei pystytty tutkimaan. Toisaalta tavoitteena oli saada tutkimukseen mukaan työntekijöitä, joiden työ olisi joko kognitiivisesti tai emotionaalisesti vaativaa, missä onnistuttiin hyvin. Keski-ikä otoksessa oli melko korkea ja lisäksi naisia oli jonkin verran enemmän kuin miehiä, mutta yleisesti ottaen otosta voidaan pitää iän, sukupuolen, koulutustaustan ja työalan suhteen monipuolisena. Tutkimuksen eduksi on luettava myös suuri otoskoko, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen tiedonhankintatapana käytettiin itsearviointia, mikä on myös syytä ottaa huomioon tulosten luotettavuutta arvioitaessa. Itsearviointiin pohjautuvien kyselyiden avulla toteutetuissa tutkimuksissa tuloksiin saattaa vaikuttaa vastaajien subjektiivinen vastaustyyli, vastaajan senhetkinen elämäntilanne ja tunnetila sekä mahdollinen sosiaalisesti suotava vastaustapa

eli taipumus antaa itsestään todellisuutta positiivisempi kuva. Tässä tutkimuksessa tutkitut muuttajat eivät ole luonteeltaan sellaisia, että ne erityisesti kannustaisivat sosiaalisesti suotavaan vastaustapaan. Esimerkiksi Sonnentag ja Bayer (2005) ovat kuitenkin ehdottaneet, että työstä irrottautumista tutkittaessa voitaisiin pyrkiä saamaan myös puolison arvio, jotta mahdollinen itsearvioinnin aiheuttama vinouma voitaisiin sulkea pois.

Poikkileikkausasetelman käyttäminen tässä tutkimuksessa rajaa pois syy-seuraussuhteiden määrittämisen.. Sonnentag ja Fritz (2015) ovat korostaneet pitkittäistutkimuksen tarpeellisuutta stressi-irrottautumis -mallin syy-seuraussuhteiden varmistamiseksi. Voi olla, että vähäinen työstä irrottautuminen heikentää työntekijöiden hyvinvointia ja aiheuttaa esimerkiksi työuupumusta, jolloin työntekijät kokevat työn vaatimukset aiempaa vaativimpina. Tämä tutkimus suoritettiin poikkileikkausasetelmalla, joten työn vaatimusten ei voida varmasti todeta vaikeuttavan työstä irrottautumista, vaan asia pitäisi varmistaa jatkossa pitkittäistutkimuksella. Tämän tutkimuksen poikkileikkausasetelmasta johtuen ei myöskään voida olla varmoja, edistävätkö tietoisuustaidot työstä irrottautumista vai päinvastoin.

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on myös otettava huomioon suoritetuissa hierarkkisissa regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana olleen työstä irrottautumisen jakauma, joka arvioitiin silmämääräisesti riittävän hyvin normaalijakaumaa noudattavaksi, mutta jossa ei esiintynyt yhtä selkeää huippua. Tämä saattaa osaltaan rajoittaa tulosten luotettavuutta, sillä regressioanalyysin suorittamisen edellytyksiin kuuluu, että selitettävän muuttujan tulisi noudattaa normaalijakaumaa mahdollisimman tarkasti (Nummenmaa, 2008). Toisaalta tutkimuksen suuri otoskoko ($N = 1347$) antaa liikkumavaraa normaalijakaumaoletuksen suhteen (Nummenmaa, 2008).

Tutkimuksen eduksi voidaan lukea käytettyjen mittarien luotettavuus sekä niiden korkeat reliabiliteettikertoimet. Kaikki tutkimuksessa käytetyt mittarit on validoitu aikaisemmissa tutkimuksissa ja ainoastaan kognitiivisia vaatimuksia mitanneen osion reliabiliteettikerroin oli alle .70. Tietoisuustaitojen mittarissa yhdistettiin kahden eri mittarin kysymyksiä, mutta tämänkin mittarin reliabiliteettikerroin oli riittävän hyvä. Epäilyksenä oli, että kahden eri mittarin yhdistäminen oli saattanut vaikuttaa siihen, ettei tietoisuustaitojen muuntavaa vaikutusta tuloksissa ilmennyt. Myöhemmissä regressioanalyysissä, joissa tutkittiin tietoisuustaitojen eri aspektien muuntavia vaikutuksia ja joissa mittareita ei siis ollut yhdistetty, muuntavia vaikutuksia ei myöskään löytynyt, joten tietoisuustaitojen muuntavan vaikutuksen puuttuminen ei tältä osin ollut seurausta tietoisuustaitojen mittaamiseen käytetystä mittarista. Kuten aiemmin mainittiin, tietoisuustaitojen mittariin ei sisältynyt tietoisuustaitojen määritelmässä olennaista (Bishop ym., 2004) nykyhetken keskittymistä sekä menneisyyteen ja tulevaisuuteen liittyvien ajatusten poissulkemista mittaavaa osiota. Tämä on osaltaan voinut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin.

4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön merkitys sekä jatkotutkimuskohteet

Viimeisen vuosikymmenen aikana työstä irrottautuminen on tunnustettu tärkeäksi työstressistä palautumisen mekanismiksi ja sen merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille on havaittu useissa tutkimuksissa (mm. Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Työelämän muuttuessa monelta osin yhä vaativammaksi, työstä irrottautumisen merkitys korostuu ja on tärkeitä määrittää, mitkä tekijät edistävät työstä irrottautumista ja mitkä haittaavat sitä. Työstä irrottautumista koskevan tutkimustiedon perusteella muodostetun stressi-irrottautumis -mallin mukaan työn vaatimukset heikentävät työntekijöiden kykyä irrottautua työstä vapaa-ajalla, mikä puolestaan johtaa työntekijän hyvinvoinnin kannalta kielteisiin seurauksiin (Sonnentag & Fritz, 2015). Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta sekä stressi-irrottautumis -mallia ja viittaavat siihen, että määrällisesti paljon työtä tekevät sekä paljon kognitiivisia ja emotionaalisia vaatimuksia työssään kohtaavat työntekijät kokevat muita enemmän vaikeuksia irrottautua työstä vapaa-ajalla. Työn epävarmuuden ei sen sijaan todettu olevan yhteydessä työstä irrottautumiseen, joten tämän tutkimuksen perusteella kaikki työn vaatimukset eivät ole yhteydessä työstä irrottautumiseen. Vaikka työn vaatimusten merkitystä työssä irrottautumisessa on jo tutkittu, tutkimuksen jatkaminen on tärkeää, jotta saadaan selkeä kokonaiskuva siitä, mitkä työn vaatimukset haittaavat työstä irrottautumista eniten. Tällöin esimerkiksi työuupumuksen ehkäisyyn ja työstä palautumisen lisäämiseen pyrkivät interventiot osataan kohdistaa tehokkaasti.

Työstä irrottautumisen kannalta oleellisia eivät ole ainoastaan työn ominaisuudet, vaan myös työntekijän piirteet. Jotta työstä irrottautumiseen vaikuttavista tekijöistä saataisiin laajemmalti tietoa, pyrittiin tässä tutkimuksessa selvittämään työn ominaisuuksien lisäksi myös työntekijän ominaisuuksien vaikutuksia työstä irrottautumiseen. Tietoisuustaitojen merkityksestä työkontekstissa on toistaiseksi tehty hyvin vähän tutkimusta (Hülshager ym., 2013) ja tämän tutkimuksen tulokset antavat uutta tietoa tietoisuustaitojen yhteyksistä työstä irrottautumiseen. Tulosten mukaan hyvät tietoisuustaidot edistävät työstä irrottautumista, joten tietoisuustaitojen kehittämisestä voi olla hyötyä työntekijöille, jotka kokevat työstä irrottautumisen vaikeaksi ja joiden työn ominaisuuksiin ei ole helppoa vaikuttaa. On kuitenkin todettava, että tietoisuustaitojen vaikutus työstä irrottautumiseen ei ollut kovin suuri, joten jatkossa on tärkeää tutkia myös muiden yksilöä kuvaavien tekijöiden, kuten työholismin tai persoonallisuuden piirteiden, yhteyttä työstä irrottautumiseen.

Sonnentag ja Fritz (2015) ovat ehdottaneet stressi-irrottautumis -mallin laajentamista sisältämään myös työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä yhteyttä muuntavat tekijät ja tässä tutkimuksessa pyrittiinkin selvittämään, muuntavatko tietoisuustaidot kyseistä yhteyttä.

Tulosten mukaan tietoisuustaidot eivät muunna kyseistä yhteyttä, mutta asian varmistaminen edellyttää jatkotutkimuksia. Huomiota voitaisiin jatkossa kiinnittää siihen, kuinka hyvin työntekijät pystyvät soveltamaan tietoisuustaitoja työpäivän aikana. Onko esimerkiksi mahdollista, että työntekijät soveltavat tietoisuustaitoja pääasiassa vapaa-ajalla, jolloin työstä irrottautuminen tehostuu jonkin verran, mutta sen sijaan tietoisuustaitojen sovellus työpäivän aikana työn vaatimuksia kohdatessa voi olla vähäistä? Näin työpäivän aikana voi syntyä korkeaa negatiivista virittyneisyyttä, joka vaikeuttaa työstä irrottautumista ja jota on vaikea vähentää tietoisuustaitojen avulla vapaa-ajalla. Lisäksi on tarpeen tutkia, mitkä muut työn tai työntekijän ominaisuudet mahdollisesti muuntavat työn vaatimusten ja työstä irrottautumisen välistä suhdetta, jotta stressi-irrottautumis -mallia pystytään laajentamaan ja sisällyttämään siihen myös muuntavia tekijöitä. Näin pystyttäisiin suunnittelemaan esimerkiksi interventioita, joiden avulla paljon työn vaatimuksia kohtaavia työntekijöitä voitaisiin auttaa irrottautumaan työstä.

Nykyisessä työelämässä työmäärä jakaantuu hyvin epätasaisesti, sillä toistuvien yt-neuvottelujen seurauksena monet jäävät ilman työtä ja samanaikaisesti toisten työtaakka kasvaa entisestään. Lisäksi muun muassa informaatiotulvan kiihtyessä yhä useamman työntekijän kognitiiviset kyvyt joutuvat suurelle koetukselle. Tämän tutkimuksen perusteella työelämässä on syytä kiinnittää riittävästi huomiota paljon työn vaatimuksia kohtaavien työntekijöiden kykyyn irrottautua työstä, jotta he pystyvät palautumaan riittävästi työstä ja välttämään työuupumuksen kaltaisia ilmiöitä. Työstä irrottautumista edistää työn vaatimusten, etenkin emotionaalisten vaatimusten vähentäminen. Jatkossa voitaisiin tutkia, voiko työn emotionaalisia vaatimuksia vähentää esimerkiksi sosiaaliin taitoihin keskittyvän koulutuksen avulla ja millaisten coping-keinojen avulla emotionaalisia vaatimuksia voi käsitellä, mikäli niitä ei pystytä vähentämään.

Tutkimus tuo myös uutta tietoa tietoisuustaitojen merkityksestä työelämässä ja etenkin työstä irrottautumisesta, joka on yksilön työstä palautumisen ja hyvinvoinnin kannalta hyvin tärkeä ilmiö. Tämän tutkimuksen perusteella hyvät tietoisuustaidot eivät vähennä työn vaatimusten vaikutusta työstä irrottautumiseen, mutta edistävät kuitenkin työstä irrottautumista. Parempien tietoisuustaitojen kehittäminen on siis suositeltavaa työntekijöille, jotka kokevat työstä irrottautumisen vapaa-ajalla vaikeaksi. Tietoisuustaidot on aiheellista ottaa huomioon myös tulevaisuuden työstä irrottautumista koskevissa tutkimuksissa.

LÄHTEET

- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment, 11*, 191-206.
- Baer, R., Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment, 13*(1), 27-45.
- 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.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J. ... Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice, 11*, 230–241.
- Black, D. S., Sussman, S., Johnson, C.A., & Milam, J. (2012). Psychometric assessment of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) among Chinese adolescents. *Assessment, 19*(1), 42-52.
- Brown, K.W., & Ryan, R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 822-848.
- Brown, K.W., Ryan, R., & Creswell, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry, 18*(4), 211-237.
- Bullis, J. R., Bøe, H. J., Asnaani, A., & Hofmann, S. G. (2014). The benefits of being mindful: Trait mindfulness predicts less stress reactivity to suppression. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 45*, 57–66.
- Cropley, M., & Purvis, L. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology 12*(3), 195-207.
- Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N.,...Spector, P. E. (2010). Sabbatical leave: Who gains and how much? *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 953–964.
- DeArmond, S., Matthews, R., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management, 21*(2), 137-161.
- DeJonge, J., Dormann, C., Van Vegchel, N., Von Nordheim, T., Dollard, M., Cotton, S., & Van den Tooren, M. (2007). *The DISC Questionnaire, English version 2.1*. Eindhoven University of Technology, Eindhoven.
- DeWitte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. Teoksessa R. Bowen, K, DeWitte, H. DeWitte, & T. Taillieu (toim.), *From group to community* (s. 325-350). Leuven: Garant.
- Donahue, E., Forest, J., Vallerand, R., Lemyre, P., Crevier-Braud, L., & Bergeron, E. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 4*, 341–368.

- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 577-585.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 977-983.
- Ganster, D., Dwyer, D., & Fox, M. (2001). Explaining employees' health care costs: A prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 954-964.
- Gross, J.J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271-299.
- Hahn, V., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 288-298.
- Hansen, E., Lundh, L.-G., Homman, A., & Wångby-Lundh, M. (2009). Measuring Mindfulness: Pilot Studies with the Swedish Versions of the Mindful Attention Awareness Scale and Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Cognitive Behaviour Therapy, 38*(1), 2-15.
- Hartig, T., Johansson, G., & Kylin, C. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology: An International Review, 56*, 231-253.
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum Press.
- Hülshager, U.R., Alberts, H., Feinholdt, A., & Lang, J., (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310-325.
- Hülshager, U.R., Lang, J., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F., & Alberts, H. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1113-1128.
- Höge, T., Sora, B., Weber, W., Peiro, J., & Caballer, A. (2015). Job insecurity, worries about the future, and somatic complaints in two economic and cultural contexts: A study in Spain and Austria. *International Journal of Stress Management, 22*(3), 223-242.
- Kabat-Zinn, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General Hospital Psychiatry, 4*, 33-47.
- Keng, S.-L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review, 31*, 1041-1056.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen, & S. Mauno, (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s.7-27). Tampere: Yliopistopaino.

- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health, 29*, 369-382.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, U., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 805–832.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Economy, 31*(2), 179-194.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lundberg, U. (2015). Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology, 30*, 1017-1021.
- Major, V., Klein, K., & Ehrhart, G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427-436.
- Martin, L., & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. Teoksessa R. S. Wyer (toim.), *Advances in social cognition, 9*, (s. 1–48). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology, 2*, (s. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.
- Nummenmaa, L. (2008). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Oosthuizen, J., Mostert, K., & Koekemoer, F. (2011). Job characteristics, work-nonwork interference and the role of recovery strategies amongst employees in a tertiary institution. *SA Journal of Human Resource Management, 9*(1), 72-87.
- Ouellette, J., & Wood, W. (1998). Habit and intention in everyday life: The multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin, 124*(1), 54-74.
- Pejtersen, J.H., Søndergård-Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J.B. (2010). The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(3), 8-24.
- Prakash, R.S., Hussain, M., & Schirda, B. (2015). The role of emotion regulation and cognitive control in the association between mindfulness disposition and stress. *Psychology and Aging, 30*(1), 160-171.
- Schraub, E., Turgut, S., Clavairoly, V., & Sonntag, K. (2013). Emotion regulation as a determinant of recovery experiences and well-being: A day-level study. *International Journal of Stress Management, 20*(4), 309-335.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. New York: Guilford.

Segerstrom, S., Alden, L., Stanton, A., & Shortridge, B. (2003). A multidimensional structure for repetitive thought: What's on your mind, and how, and how much? *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 909-921.

Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330-348.

Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 877-888.

Sonnentag, S., & Bayer, U. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 70-103.

Sonnentag, S., Fritz, C., Arbeus, H., & Mahn, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206-216.

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(3), 355-365.

Spector, P.E., & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology* 3, 356-367.

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., Van Ruysseveldt, J., & Goslinga, S. (2004). Job insecurity, union support and intentions to resign membership: A psychological contract perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 85-103.

Volmer, J., Sonnentag, S., Binnewies, C., & Niessen, C. (2012). Do social conflicts with customers at work encroach upon our private lives? A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 304-315.

Wells, A. (1999). A cognitive model of generalized anxiety disorder. *Behavior Modification*, 23(4), 526-555.

Zapf, D., Semmer, N., & Johnson, S. (2013). Qualitative demands at work. Teoksessa M. Peeters, J. DeJonge, & T.W. Taris (toim.), *Introduction to Contemporary Work Psychology*, (s. 144-168). New Jersey: John Wiley & Sons.

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.