

## KATSAUS

*Ulla Kinnunen*

# Palautuminen työstä vapaa-ajalla ja tauoilla: toimintojen ja psykologisten kokemusten merkitys

Tässä katsauksessa tarkastellaan työstä palautumista prosessinäkökulmasta. Tällöin keskiössä ovat palautumista edistävät vapaa-ajan ja taukojen toiminnot ja kokemukset. Katsaus perustuu aiheesta tehtyihin katsauksiin ja meta-analyyseihin. Ne osoittavat, että liikunta ja sosiaalinen kanssakäyminen ovat voimakkaimmin yhteydessä palautumisen kokemukseen, erityisesti rentoutumiseen. Sosiaalinen kanssakäyminen osoittautuu parhaimmaksi vapaa-ajan toiminnoksi, sillä se edistää kaikkia palautumisen kokemuksia (irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallinta, kontrolli) voimakkaammin kuin liikunta. Liikunta ja sosiaalinen kanssakäyminen ovat myös parhaiten yhteydessä koettuun hyvinvointiin, etenkin koettuun tarmokkuuteen. Palautumisen kokemukset ovat yhteydessä moniin yksilön yleistä hyvinvointia kuvaaviin seurauksiin (esim. palautunut olotila, elämäntyytyväisyys), kun taas taidonhallintakokemukset yhdistyvät selkeämmin työhön liittyviin seurauksiin, kuten luovuuteen ja työn imuun. Vapaa-ajan toiminnot ovat heikommin yhteydessä hyvinvointiseurauksiin ja työssä suoriutumiseen kuin palautumisen kokemukset. Pitkittäistutkimuksissa palautumisen kokemusten yhteydet seurausmuuttujiin jäävät kuitenkin heikoiksi ja vähäisiksi. Näyttää siltä, että samat toiminnot (fyysinen toiminta) ja kokemukset (irrottautuminen, rentoutuminen) kuin vapaa-ajalla edistävät hyvinvointia myös tauoilla. Myös lyhyet mikrotauot ovat hyväksi hyvinvoinnille. Tulevaisuudessa tarvitaan tutkimusta, joka paljastaa, kuinka päiväkohtaisen palautumisen hyödyt muuttuvat pitkäaikaisiksi hyödyiksi terveydelle ja hyvinvoinnille.

Avainsanat: hyvinvointi, liikunta, rentoutuminen, sosiaalinen kanssakäyminen, työstä irrottautuminen, työssä suoriutuminen

## Johdanto

Tutkijat ovat pitkään keskittyneet osoittamaan, miten työ ja etenkin työn vaatimukset tai stressitekijät vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. Sen sijaan kiinnostus siihen, miten työntekijät käyttävät vapaa-aikaansa tai taukoja työssään

päästäkseen eroon työn kielteisistä vaikutuksista, on alkanut kiinnostaa tutkijoita enenevässä määrin vasta 2000-luvulla. Tänä aikana tutkimus on lisääntynyt nopeasti, mistä osoituksena on usean meta-analyysin ilmestyminen aiheesta. Tässä katsauksessa keskityn sekä vapaa-ajalla että tauoilla tapahtuvaan palautumiseen. Lähestyn palautumista prosessin näkökulmas-

ta, jolloin keskiöön nousevat vapaa-ajan toiminnot ja kokemukset. Vastaan seuraaviin kysymyksiin: Miten vapaa-ajan toiminnot ja palautumisen kokemukset ovat yhteydessä toisiinsa? Mitkä vapaa-ajan toiminnot tai kokemukset edistävät parhaiten hyvinvointia ja työssä suoriutumista? Toimivatko samat vapaa-ajan toiminnot ja kokemukset myös tauoilla? Vastaan esittämiini kysymyksiin pitkälti olemassa olevien meta-analyyksien ja katsausten pohjalta. Aluksi määrittelen, mitä palautumisella tarkoitetaan ja miten sitä on lähestytty teoreettisesti. Tämän jälkeen esittelen jaon vapaa-ajan toimintoihin ja kokemuksiin, jotka ovat palautumisprosessin keskiössä, sekä niiden keskinäiset yhteydet. Seuraavaksi esitän yhteenvedon empiirisistä tuloksista, jotka koskevat vapaa-ajan toimintojen ja palautumisen kokemusten seurauksia. Lopuksi paneudun siihen, mitä tiedetään taukojenaikaisesta palautumisesta. Päätän katsauksen johtopäätöksiin, käytännön päätelmiin ja tulevaisuuden tutkimushaasteisiin.

### Palautumisen käsite

Palautuminen viittaa työntekijän kohonneen stressitason madaltumiseen tasolle, joka vallitsi ennen stressitekijään tai vaatimukseen reagoimista (Sonnentag, Venz & Casper, 2017). Tyypillisiä lyhytaikaisia stressioireita, joita syntyy stressitekijöihin tai vaatimukseen reagoimisen seurauksena, ovat erilaiset negatiiviset tunnetilat, joita luonnehtivat joko korkea virittyneisyys (esim. stressi, ärtyneisyys, ahdistus) tai matala virittyneisyys (esim. väsymys, uupumus, masentunut mieliala). Tällaiset stressioireet vähenevät, kun altistus vaatimukselle loppuu (ts. tapahtuu palautumista). Tässä palautumisprosessissa auttavat vapaa-ajan toiminnot ja kokemukset.

Palautumistutkimus rakentuu pääasiallisesti joko työstressi- tai voimavarateorioille. Ponnistelujen ja palautumisen teorian

(Meijman & Mulder, 1998) mukaan työn vaatimukset johtavat stressioireisiin, jotka vähenevät vaatimusten väistyessä. Jos vaatimukset ovat läsnä joko konkreettisesti tai mentaalisesti, palautumista ei tapahdu, minkä vuoksi työntekijä on epäedullisessa tilassa palatessaan työhön. Näin stressi alkaa ajan myötä kasautua. Tämän näkemyksen mukaan palautumisessa on keskeistä, että työn vaatimukset eivät ole läsnä vapaa-ajalla. Voimavarojen säilyttämisteoria (Hobfoll, 1989, 1998) painottaa palautumista edistäviä voimavaroja. Korkeat työn vaatimukset kuluttavat työntekijän voimavaroja (esim. energiaa). Voimavarojen palauttaminen vaatii työntekijää sijoittamaan lisävoimavaroja (esim. aikaa) saadakseen kuluneet voimavarat täydentymään työhön palaamista varten. Näin ollen voimavaranäkemyksen mukaan palautumisessa on kyse prosessista, jonka aikana työntekijän voimavarat täydentyvät.

### Vapaa-ajan toiminnot ja kokemukset palautumisprosessin ytimenä

Palautumisprosessia tutkittaessa on käytetty kahta erillistä, mutta toisiinsa yhteydessä olevaa lähestymistapaa (Sonnentag, Cheng & Parker, 2022). Toinen lähestymistapa keskittyy toimintoihin, joiden avulla palautuminen tapahtuu, ja toinen keskittyy toimintojen takana oleviin psykologisiin kokemuksiin. Toimintolähestymistapa tarkastelee sitä, mitä ihmiset tekevät vapaa-ajallaan. Palautumista edistävät toiminnot ovat yleensä sellaisia, että niihin ei liity velvollisuutta, mikä erottaa ne esimerkiksi muista työajan ulkopuolisista toiminnoista, kuten kotitöistä. Velvollisuudet kohdistavat yksilöihin vaatimuksia, minkä vuoksi niiden ajatellaan estävän palautumista (Sonnentag ym., 2017). Usein todetaankin, että vapaa-ajalla pitäisi saada itse valita ne (mieluisat) toiminnot, joita tekee, jotta vapaa-aika olisi palauttavaa.

Kokemuslähestymistapa kiinnittää huomion psykologisiin tiloihin, jotka vallitsevat vapaa-ajalla. Sonnentag ja Fritz (2007) tunnistivat neljä tällaista tilaa, joita he kutsuvat palautumista edistäviksi kokemuksiksi. Ne ovat psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallinta ja kontrolli. Psykologinen irrottautuminen tarkoittaa, että on ajattelematta työtä ja pitää henkistä välimatkaa työhön vapaa-ajalla. Irrottautuminen on negatiivisesti yhteydessä märehähtämiseen (engl. *ruminat*), mutta siitä erillinen käsite (Weigelt, Gierer & Syrek, 2019). Rentoutumiselle on ominaista sympaattisen hermoston matala virittyneisyys, jonka voi saavuttaa meditaation tai erilaisten hengitystekniikoiden avulla tai jokapäiväisillä kehoa ja mieltä rauhoittavilla toiminnoilla. Taidonhallinta viittaa kasvun kokemuksiin esimerkiksi uutta oppimalla. Kontrolli tarkoittaa tietynasteista itsemääräämistä ja toimijuutta päättää, mitä tehdä ja miten vapaa-ajallaan. Nämä palautumisen kokemukset on todettu toisistaan erillisiksi käsitteiksi, joskin ne korreloivat keskenään (Kinnunen, Feldt, Siltaoppi & Sonnentag, 2011; Siltaoppi, Kinnunen, Feldt & Tolvanen, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007). Meta-analyysissä (Headrick, Park, Newman & Liang, 2022; Steed, Swider, Keem & Liu, 2021) korkeimmat korrelaatiot ilmenivät rentoutumisen ja kontrollin (korjattu korrelaatiokerroin  $\rho = .63-.65$ ) ja rentoutumisen ja irrottautumisen ( $\rho = .58-.64$ ) välillä.

Newman, Tay ja Diener (2014) esittivät myöhemmin, että myös merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus ovat merkityksellisiä vapaa-ajan kokemuksia, jotka edistävät hyvinvointia. Merkityksellisyys viittaa kokemukseen, joka tuo tärkeää ja arvokasta elämään. Tämä voi tapahtua monien toimintojen avulla, kuten urheilu, taide ja uskonto. Yhteenkuuluvuus syntyy kokemuksesta kuulua yhteen muiden kanssa ja sosiaalisissa toiminnoissa. Tutkimus, joka perustuu

kaikkiin edellä esitettyihin kuuteen kokemukseen, on vielä vähäistä, mutta lupaavaa, sillä esimerkiksi kaksi tuoretta suomalaista väitöskirjaa on osoittanut merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tärkeyden työstä palautumisessa (Kujanpää, 2022; Virtanen, 2021).

Kaikkiaan sekä toiminto- että kokemuslähestymistapa auttaa ymmärtämään palautumisprosessia. Kuten Sonnentag ja kollegat (2022) toteavat, toimintolähestymistapa on erityisen käyttökelpoinen silloin, kun suositukset ovat tarpeen (Kuinka minun pitäisi viettää vapaa-aikaani palautuakseni?), kun taas kokemuslähestymistapa auttaa ymmärtämään, miksi palautumista tapahtuu (Mitä tapahtuu, kun palaudun?). Yhdistämällä nämä lähestymistavat tulemme kysymykseen, ovatko jotkut vapaa-ajan toiminnot tehokkaampia tuottamaan palautumisen kokemuksia kuin jotkut toiset. Näin voisimme kenties edelleen tehostaa palautumisprosessia. Tärkeää olisi, että työntekijät kykenisivät ryhtymään palauttaviin toimintoihin ja löytämään palautumiskokemuksia erityisesti silloin, kun he ovat niiden tarpeessa eli epäedullisessa tilassa, esimerkiksi väsyneenä stressaavan työpäivän jälkeen (Sonnentag, 2018).

### **Mitä tiedetään vapaa-ajan toimintojen ja palautumisen kokemusten välisistä yhteyksistä?**

Vapaa-ajan toimintojen ja palautumisen kokemusten välisiä yhteyksiä on tarkasteltu ainakin kahdessa meta-analyysissä. Niiden tulokset on koottu Taulukkoon 1. Ensimmäkin Steedin ja kollegoiden (2021) meta-analyysi osoitti, että matalan velvollisuuden toiminnot (esim. kirjan lukeminen, käveleminen) olivat positiivisesti yhteydessä kaikkiin psykologisiin palautumiskokemuksiin. Heikoin yhteys oli psykologiseen irrottautumiseen, ja voimakkain yhteys ilmeni rentoutumiseen. Korkean velvollisuuden

toiminnot (esim. kotityöt, perheenjäsenistä huolehtiminen) olivat puolestaan negatiivisesti yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen, rentoutumiseen ja kontrolliin. Näistä voimakkaimmat negatiiviset yhteydet syntyivät psykologiseen irrottautumiseen ja rentoutumiseen.

Toiseksi Headrickin, Parkin, Newmanin ja Liangin (2019) meta-analyysi kertoo tarkemmin viiden erilaisen vapaa-ajan toiminnon (kotityöt, työhön liittyvät toiminnot, matalan ponnistelun toiminnot, sosiaalinen kanssakäyminen, liikunta) yhteydet palautumisen kokemuksiin. Näistä toiminnoista sosiaalisella kanssakäymisellä ja liikunnalla oli positiivinen yhteys kaikkiin neljään palautumisen kokemukseen. Sosiaalisen kanssakäymisen yhteydet olivat voimakkaimmat rentoutumiseen ja kontrollin kokemukseen. Liikunta puolestaan yhdistyi voimakkaimmin rentoutumiseen ja taidonhallintaan. Matalan ponnistelun toiminnot (esim. lepo, television katselu) liittyivät kaikkiin muihin kokemuksiin paitsi taidonhallintaan. Voimakkaimmat positiiviset yhteydet olivat rentoutumiseen ja kontrollin kokemukseen. Kotityöt näyttivät estävän rentoutumista ja kontrollin kokemusta, kun taas työhön liittyvät toiminnot estivät etenkin psykologista irrottautumista työstä, mutta myös rentoutumista ja kontrollin kokemusta.

Kaikkiaan näyttää siltä, että erilaiset vapaa-ajan toiminnot ovat voimakkaimmin yhteydessä rentoutumiseen. Taidonhallintakokemukset puolestaan selittyvät heikoiten vapaa-ajan toiminnoilla. Sosiaalinen kanssakäyminen osoittautuu parhaimmaksi vapaa-ajan toiminnoksi, sillä se edistää kaikkia palautumisen kokemuksia voimakkaammin kuin liikunta. Tämä on ehkä hivenen yllättävää, sillä erityisesti liikunnan merkitystä palautumisessa on usein korostettu ylitse muiden vapaa-ajan toimintojen. Toimintojen jako velvollisuuden perusteella näyttää myös toimivalta, sillä kotityöt ja työtehtävät

vapaa-ajalla estävät rentoutumista, kontrollin kokemusta ja työstä irrottautumista. Vastikään Alameer, Uitdewilligen ja Hülshager (2023) esittivät niin sanotun dimensionaalisen näkemyksen vapaa-ajan toiminnoista. Heidän mukaansa vapaa-ajan toimintoja tulisi edellä käsitellyn kategorisen lähestymistavan sijasta lähestyä dimensionaalises-ta lähestymistavasta. He päätyivät kattavan tutkimuskatsauksen ja tilastollisten analyysien perusteella seitsemään dimensioon, joilla kutakin vapaa-ajan toimintoa voidaan kuvata. Nämä dimensiot ovat fyysinen, sosiaalinen, mentaalinen, luova, spirituaalinen, virtuaalinen ja se, tapahtuuko toiminto ulkona. Esimerkiksi lenkki ulkona kaverin kanssa voi sisältää fyysisen, sosiaalisen ja ulkona tapahtuvan dimension. Tutkimuksessaan he havaitsivat, että sosiaalinen ja ulkona tapahtuva dimensio liittyi positiivisesti irrottautumiseen, ulkona tapahtuva, sosiaalinen ja virtuaalinen dimensio puolestaan liittyi rentoutumiseen ja fyysinen, henkinen ja luova dimensio liittyi taidonhallintaan. Näin ollen dimensionaalinen lähestymistapa paljastaa tarkemmin, mikä kussakin vapaa-ajan toiminnossa toimii palautumista edistävänä prosessina.

### Vapaa-ajan palautumisprosessin seuraukset

Palautumisprosessin seurauksia on tutkittu ainakin kolmessa meta-analyysissä. Näistä Bennettin, Bakkerin ja Fieldin (2018) meta-analyysin tulokset ovat päällekkäisiä myöhemmin julkaistujen meta-analyysien kanssa. Steedin ja kollegoiden (2021) meta-analyysissä tarkasteltavia seurausmuuttujia on kahdeksan, ja Headrickin ja kollegoiden (2019, 2022) meta-analyyseissa niitä on 23–24. Seuraukset sisältävät erilaisia tunnetiloihin, hyvinvointiin, terveyteen ja työssä suoriutumiseen liittyviä muuttujia. Vapaa-ajan toimintojen yhteydet seurausmuuttujiin jäivät vähäisiksi ja heikoiksi.

Toiminto/kokemus	<i>k</i>	<i>N</i>	$\rho$	95 %:n luottamusväli	
Psykologinen irrottautuminen					
Matalan velvollisuuden toiminnot	18	4137	.11	.06	.16
Korkean velvollisuuden toiminnot	12	1505	-.22	-.30	-.15
Kotityöt	8	993	-.01	-.09	.08
Työhön liittyvät toiminnot	9	1080	-.35	-.41	-.30
Matalan ponnistelun toiminnot	6	937	.11	.01	.22
Sosiaalinen kanssakäyminen	16	2822	.18	.10	.25
Liikunta	15	2981	.11	.08	.15
Rentoutuminen					
Matalan velvollisuuden toiminnot	13	2457	.32	.22	.42
Korkean velvollisuuden toiminnot	8	1034	-.22	-.33	-.12
Kotityöt	4	757	-.27	-.42	-.12
Työhön liittyvät toiminnot	5	636	-.19	-.32	-.06
Matalan ponnistelun toiminnot	5	636	.26	.12	.40
Sosiaalinen kanssakäyminen	12	2338	.38	.23	.53
Liikunta	11	2558	.19	.13	.25
Taidonhallintakokemukset					
Matalan velvollisuuden toiminnot	12	3434	.23	.11	.35
Korkean velvollisuuden toiminnot	5	660	.02	-.05	.09
Kotityöt	4	788	-.09	-.22	.03
Työhön liittyvät toiminnot	4	674	.03	-.06	.11
Matalan ponnistelun toiminnot	4	613	-.01	-.10	.07
Sosiaalinen kanssakäyminen	12	2481	.26	.12	.41
Liikunta	11	1701	.22	.11	.32
Kontrolli					
Matalan velvollisuuden toiminnot	11	3192	.24	.13	.35
Korkean velvollisuuden toiminnot	7	1003	-.10	-.17	-.02

TAULUKKO 1. Vapaa-ajan toimintojen ja palautumisen kokemusten väliset yhteydet (ks. Headrick ym., 2019; Steed ym., 2021).

Liikunnalla ja sosiaalisella kanssakäymisellä oli eniten merkitseviä yhteyksiä seurausmuuttujiin (Headrick ym., 2019). Voimakkain yhteys oli liikunnan ja tarmokkuuden välillä ( $\rho = .24$  [95 %:n luottamusväli .15, .33]) sekä kotitöiden ja alhaisen henkisen hyvinvoinnin ( $\rho = -.24$  [95 %:n luottamusväli  $-.40, -.08$ ]) välillä. Sosiaalinen kanssakäyminen yhdistyi voimakkaimmillaan vähäisempiin terveysoireisiin ( $\rho = -.21$  [95 %:n luottamusväli  $-.29, -.13$ ]) ja tarmokkuuteen ( $\rho = .20$  [95 %:n luottamusväli .10, .29]). Ainoastaan matalan velvollisuuden toiminnot olivat yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen ( $\rho = .26$  [95 %:n luottamusväli .18, .34]). Muut havaitut yhteydet olivat heikompia, ja esimerkiksi matalan ponnistelun toiminnot eivät olleet merkitsevästi yhteydessä mihinkään tutkituun seuraukseen (Steed ym., 2021).

Palautumisen kokemuksia on tutkittu enemmän, ja ne ovat voimakkaammin yhteydessä seurausmuuttujiin. Taulukoon 2 on koottu kunkin kokemuksen viisi tärkeintä seurausta (voimakkaimmat korrelaatiokertoimet meta-analyysissä Headrick ym., 2022). Taulukosta havaitaan, että psykologinen irrottautuminen liittyy positiivisesti erityisesti energiaa (palautunut olotila, ekshaustio, kompensoiva ponnistelu) kuvaaviin seurauksiin. Sen sijaan yhteydet työhön liittyviin seurauksiin jäävät alhaisiksi ja ovat useimmiten suunnaltaan negatiivisia<sup>1</sup>. Kuitenkin psykologisen irrottautumisen yhteys työtyytyväisyyteen on positiivinen ( $\rho = .23$  [95 %:n luottamusväli .15, .31]). Voimakas negatiivinen yhteys löytyy työ-perhekonfliktiin, eli mitä vähäisempää työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on, sitä enemmän koetaan työn häiritsevän perhe-elämää. Rentoutumisen seuraukset ovat samantapaisia kuin psykologisen irrottautumisen. Voimakkain positiivinen yhteys on kuitenkin elämäntyytyväisyyteen. Myös työhön liittyvät seuraukset ovat voimakkaampia ja suunnaltaan positiivisia<sup>1</sup>.

Korkein positiivinen yhteys on työtyytyväisyyteen ( $\rho = .29$  [95 %:n luottamusväli .17, .41]). Taidonhallintaa ja kontrollia on tutkittu vähemmän kuin psykologista irrottautumista ja rentoutumista. Taidonhallinta yhdistyy selkeämmin kuin muut palautumisen kokemukset työhön liittyviin positiivisiin seurauksiin, kuten luovuuteen ja työn imuun. Kontrollin kokemus liittyy voimakkaimmin palautuneeseen olotilaan ja hyvinvointiin. Myös mitä enemmän kontrollia vapaa-ajalla koetaan, sitä vähemmän koetaan työn häiritsevän perhe-elämää ja sitä tyytyväisempiä työhön ollaan. Myös muihin työhön liittyviin seurauksiin on lieviä positiivisia yhteyksiä<sup>2</sup>. Voimakkaimmat niistä ovat työn imuun ( $\rho = .22$  [95 %:n luottamusväli .18, .26]) ja työssä suoriutumiseen ( $\rho = .23$  [95 %:n luottamusväli .19, .28]).

Vaikka edellä esitetyt tulokset, jotka perustuvat pääasiassa poikkileikkaustutkimuksiin tai lyhytaikaisiin päiväkirjatutkimuksiin, osoittavat, että tietyt vapaa-ajan toiminnot ja etenkin palautumiskokemukset ovat yhteydessä hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen, on pitkittäistutkimusten antama kuva vaihteleva. Lisäksi pitkittäistutkimuksia on edelleen vähän. Esimerkiksi on tutkimuksia, joissa työstä irrottautumisen puute vapaa-ajalla on ennustanut ekshaustion lisääntymistä 6–12 kuukauden aikavälillä (Gu & You, 2020; Schulz, Schöllgen, Wendsche, Fay & Wegge, 2021; Sianoja, Kinnunen, Mäkikangas & Tolvanen, 2018; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010). Kuitenkin toisaalta on myös tutkimuksia, joissa työstä irrottautumisen puute ei ollut yhteydessä ekshaustion tai väsymyksen muutokseen 4–24 kuukauden aikavälillä (Kinnunen & Feldt, 2013; Kinnunen, Feldt & de Bloom, 2019; Muhamad Nasharudin, Idris, Loh & Tuckey, 2020). Myös muiden palautumisen kokemusten (esim. rentoutuminen) ja muiden hyvinvointia kuvaavien seurausmuuttujien (esim. masennusoireet,

Seurausmuuttuja	<i>k</i>	<i>N</i>	<i>ρ</i>	95 %:n luottamusväli	
Psykologinen irrottautuminen					
Palautunut olotila	20	5720	.37	.24	.50
Työ-perhekonflikti	39	12825	-.33	-.44	-.22
Ekshaustio/väsymys	125	40118	-.32	-.37	-.27
Unen laatu	45	10379	-.31	.25	.36
Kompensoiva ponnistelu	3	508	-.29	-.39	-.20
Rentoutuminen					
Palautunut olotila	14	4221	.46	.39	.54
Elämäntyytyväisyys	13	5214	.37	.30	.45
Hyvinvointi	15	5146	.36	.29	.43
Työ-perhekonflikti	14	4665	-.33	-.41	-.25
Positiivinen tunnetila	23	4509	.31	.22	.40
Taidonhallintakokemukset					
Luovuus	5	2420	.44	.35	.42
Työn imu	18	7257	.34	.29	.39
Elämäntyytyväisyys	13	5214	.33	.27	.40
Hyvinvointi	13	5515	.32	.22	.42
Palautunut olotila	10	3587	.32	.22	.42
Kontrolli					
Palautunut olotila	9	3996	.39	.31	.46
Hyvinvointi	14	5569	.38	.29	.47
Työ-perhekonflikti	11	4209	-.36	-.42	-.29
Työtyytyväisyys	11	2761	.35	.24	.47
Elämäntyytyväisyys	10	4617	.33	.19	.47

*k* = tutkimusotosten määrä, *N* = tutkittavien määrä, *ρ* = korjattu todellinen korrelaatiokerroin. Jos luottamusväli ei sisällä nollaa, korrelaatiokerroin poikkeaa nolasta.

TAULUKKO 2. Palautumisen kokemusten ja seurausmuuttujien väliset yhteydet (ks. Headrick ym., 2022).

tarmokkuus, uniongelmat) osalta tulokset ovat epäyhteneviä (Gu & You, 2020; Kinnunen & Feldt, 2013; Kinnunen ym., 2019; Muhamad Nasharudin ym., 2020; Schulz ym., 2021; Sianoja, Kinnunen ym., 2018; Sonnentag ym., 2010). Työssä suoriutumista seurausmuuttujana on tutkittu pitkittäistutkimuksissa vieläkin vähemmän. Binnewies, Sonnentag ja Mojza (2009) havaitsivat, että palautunut olotila vapaa-ajalla ennusti työssä suoriutumisen paranemista kuuden kuukauden aikavälillä, mutta se ei ennustanut muutosta proaktiivisessa käyttäytymisessä tai koetussa luovuudessa. Samoin Vahle-Hinz, Mauno, de Bloom ja Kinnunen (2017) eivät havainneet palautumisprosessien ennustavan työhön liittyvää luovuutta 12 kuukauden aikavälillä.

Onkin esitetty, että palautumisen kokemuksilla voi olla vain lyhytaikaista hyötyä, mutta ne voivat auttaa vähentämään korkeitten työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia tai vahvistamaan työn voimavarojen edullisia vaikutuksia (Sonnentag ym., 2022). Myös muita selityksiä vähäisille pitkittäisvaikutuksille on esitetty. Esimerkiksi kyse voi olla sopivan aikavälin ongelmasta. Useissa pitkittäistutkimuksissa on käytetty vuoden aikaväliä, joka voi olla liian pitkä havaitsemaan muutokset. On myös mahdollista, ettei palautumisprosesseilla ole merkitystä silloin, jos ei kohtaa työssään korkeita vaatimuksia, tai että vain niillä palautumisprosesseilla on merkitystä, jotka ovat henkilön preferenssien mukaisia (Sonnentag ym., 2022). Tärkeää olisi myös löytää itselle sopivat palautumisen toimintojen ja kokemusten kombinaatiot, sillä käytännössä harrastustoimintoja on useimmiten useita (de Bloom, Rantanen, Tement & Kinnunen, 2018) ja samalla koetaan myös useita palauttavia psykologisia tiloja (Bennett, Gabriel, Calderwood, Dahling & Trougakos, 2016; Chawla, MacGowan, Gabriel & Podsakoff, 2020; Siltaloppi ym., 2011). Näistä kombinaatioista jotkut ovat edulli-

sempia kuin toiset. Esimerkiksi Kinnunen ja Mäkikangas (2023) havaitsivat, että oli riittävää hyvinvoinnin (tarmokkuus, elinvoimaisuus, vähäinen ekshaustio) näkökulmasta, jos vähintään yksi prosessi tutkituista kolmesta – työstä irrottautuminen, liikunta ja hyvä yöuni – oli toimiva. Kuitenkin näiden kolmen kombinaatio tuotti parhaan koetun hyvinvoinnin kahden vuoden aikavälillä ja työstä irrottautuminen ja hyvä yöuni osoittautuivat merkityksellisemmiksi kuin liikunta.

### Tauot ja palautuminen

Vaikka työpäivänaikaisten taukojen merkitys on pitkään ollut tiedossa ja useissa maissa on taukoihin liittyvää lainsäädäntöä, systemaattinen tieto niiden vaikutuksista on ollut puutteellista. Syynä tähän on pidetty sitä, että aihetta on tutkittu usealla tieteenalalla ja aiheesta ei ole ollut systemaattisia katsauksia. Yksi sellainen ilmestyi kuitenkin vuoden 2022 lopulla (Lyubykh ym., 2022). Katsaus keskittyy tietotyöhön, ja siinä syntetisoidaan 83 tutkimuksen, joista viisi on tehty Suomessa, tuloksia suhteessa hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Tauko määritellään palautumismahdollisuudeksi, joka voi sisältää palautumisen toimintoja tai kokemuksia (Sonnentag ym., 2022). Työn vaatimuksista palautuakseen työntekijä voi pitää tauon, joka on joko työnantajan järjestämä lepotauko (esim. lounastauko) tai työntekijän itsensä päättämä tauko työajan aikana (Lyubykh ym., 2022).

Katsauksen mukaan tauon pituudella ei useimmissa tutkimuksissa ollut yhteyttä työssä suoriutumiseen (esim. Hunter & Wu, 2016; Min, Yoon, Hong & Kim, 2020) eikä hyvinvointiin (esim. Coffeng, van Sluijs, Hendriksen, van Mechelen & Boot, 2015; Hunter & Wu, 2016; Waltz, 2017). Sen sijaan taukojen useus oli yhteydessä parempaan hyvinvointiin eli vähentyneeseen palautumisen tarpeeseen (Coffeng ym., 2015), vähentyneeseen stressiin (Hurtado, Nelson, Hashimoto & Sorensen, 2015) ja lisääntyneeseen tarmokkuuteen (Waltz, 2017). Taukojen useuden yhteydet työssä suoriutumiseen olivat vähemmän vakuuttavia. Yhtäältä näytti siltä, että useammin ulkona vietetyt tauot yhdis-



tyivät parempaan työssä suoriutumiseen (Nejati, Rodiek & Shepley, 2016), mutta toisaalta löytyi myös tutkimuksia, joissa tämä yhteys ei saanut tukea (Trinkoff, Le, Geiger-Brown & Lipscomb, 2007). On mahdollista, että niin tauon keston kuin useuden osalta tauon tyyppi (laatu ja ajoitus) voi toimia ehtona tauon tehokkuudelle (Coffeng ym., 2015; Hunter & Wu, 2016). Näin ollen tauon kesto ja useus kertovat varsin rajatusti tauon vaikutuksista.

Tietotyöntekijät suorittavat monenlaisia toimintoja tauoillaan (Lyubykh ym., 2022). Näistä toiminnoista etenkin fyysinen harjoittelu (esim. venyttely, kävely, puistokävely) lounastauoilla oli hyväksi hyvinvoinnille (esim. de Bloom ym., 2017; Brown, Barton, Pretty & Gladwell, 2014; Michishita ym., 2017), kun taas sen vaikutukset työssä suoriutumiseen ovat osoittautuneet tutkimuksesta toiseen vaihteleviksi. Kuitenkaan työsuoriutuminen ei ole osoittanut heikkenemistä yhdessäkään tutkimuksessa (ks. Lyubykh ym., 2022). Sosiaalisen median käyttö tauoilla on yleistä (Syrek, Kühnel, Vahle-Hinz & de Bloom, 2018). Sen vaikutukset hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen osoittautuivat vaihteleviksi. Esimerkiksi sosiaalisen median käyttö yhdistyi positiivisesti tarmokkuuteen (Waltz, 2017), mutta myös vähentyneeseen luovuuteen (Kühnel, Zacher, de Bloom & Bledow, 2017) ja työn imuun (Syrek ym., 2018). Toisin sanoen sosiaalisen median käyttö tauoilla sekä elvytti voimavaroja että kulutti niitä. Tauon ajoituksella on myös merkitystä, sillä sosiaalisen median käyttö tauolla yhdistyi heikompaan samanaikaiseen työn imuun, mutta lisääntyneeseen työn imuun tunnin päästä tauosta (Syrek ym., 2018). Tauojenaikaisen sosiaalisen vuorovaikutuksen seuraukset riippuvat myös monesta tekijästä, kuten seurasta, keskusteluaiheesta ja taukoautonomiasta. Jos voi itse valita seuransa ja puheenaiheen (välttää työstä puhumista), sosiaalisella vuorovaikutuksella on myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin (von Dreden & Binnewies, 2017; Trougakos, Hideg, Cheng & Beal, 2014). Myös niin sanotut lepotauot, joilla tehdään miellyttäviä ja rentouttavia toimintoja ja joilla ei ponnistella, edistävät hyvinvointia, toisin sanoen ne vähentävät väsymystä, lisäävät positiivisia ja vähentävät negatiivisia tunnetiloja (Chong, Kim, Lee, Johnson & Lin, 2020;

Hunter & Wu, 2016; Sianoja, Syrek, de Bloom, Korpela & Kinnunen, 2018).

Myös tauojenaikaisia palautumisen kokemuksia on tutkittu. Sonnentag ja kollegat (2022) kiteyttävät tutkimustulokset siten, että mitä useampia palautumisen kokemuksia (esim. irrottautuminen, rentoutuminen ja kontrolli) koetaan, sitä palauttavampia tauot ovat. Lyubykh kollegoineen (2022) puolestaan toteaa katsauksessaan, että etenkin irrottautumisella ja rentoutumisella on enemmän potentiaalia auttaa palautumaan tauoilla kuin muilla palautumisen kokemuksilla. Esimerkiksi Sianoja, Syrek ja kollegat (2018) havaitsivat, että rentoutumisharjoitukset lounastauoilla mahdollistivat työstä irrottautumisen, mikä puolestaan yhdistyi parempaan keskittymiskykyyn iltapäivällä. Virtanen, Van Laethem, de Bloom ja Kinnunen (2021) havaitsivat, että tauot, jotka mahdollistivat irrottautumisen, merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset, yhdistyivät siihen, että voi hyvin iltapäivällä ja illalla (ts. koki enemmän positiivisia ja vähemmän negatiivisia tunnetiloja). Toisaalta on myös osoitettu, ettei tauojenaikainen palautuminen selittänyt lisävarianssia työstä suoriutumisesta eikä hyvinvoinnista (keskittymiskyky, ekshausio, masennusoireet, uniongelmat ja fyysisen terveyden ongelmat), kun työpäivän jälkeinen vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen otettiin huomioon (de Jonge, 2020). Tämän tuloksen Lyubykh kollegoineen (2022) tulkitsee siten, että riittää, jos jompanakumpana ajankohtana palautuu riittävästi.

Niin sanottuja mikrotauoja on tutkittu erikseen. Niillä tarkoitetaan lyhyitä tauoja, jotka kestävät muutaman minuutin ja joiden aikana pyritään täydentämään energiavoimavaroja erilaisten strategioiden avulla (Fritz, Lam & Spreitzer, 2011; Trougakos & Hideg, 2009). Myös ne voivat sisältää sekä toimintoja että kokemuksia (esim. Bosch & Sonnentag, 2019). Tällaisen mikrotauon aikana noin puolet tietotyöntekijöistä raportoi syövänsä välipalan, käyvänsä wc:ssä, olevansa yhteydessä perheenjäsenen tai ystävään tai juovansa kahvia tai vettä (esim. de Bloom, Kinnunen & Korpela, 2015; Kühnel ym., 2017). Myös työhön liittyvät strategiat (esim. tehtävälisan tekeminen, keskittyminen iloa tuottaviin työtehtäviin)

ovat yleisiä (de Bloom ym., 2015). Varsinaiset mikrotautot ovat osoittautuneet päivätason seurantatutkimuksissa tehokkaammiksi lisäenergian tuojiksi kuin työhön liittyvät strategiat (Zacher, Brailsford & Parker, 2014). Kuitenkin tutkimuksissa, joissa on tutkittu yksilöiden välisiä eroja, myös työhön liittyvien strategioiden hyödyt ovat tulleet esiin (de Bloom ym., 2015; Fritz ym., 2011; Kinnunen, Feldt, de Bloom & Korpela, 2015). Profilitutkimuksessa etenkin yhdistelmä, joka koostui työhön liittyvien strategioiden käytöstä yhdessä fyysisten mikrotautojen (käynti ulkona, venyttely) kanssa, oli voimakkaammin yhteydessä tarmokkuuden ja elinvoimaisuuden tuntemuksiin kuin muut havaitut profilit (Kinnunen ym., 2015). Työhön liittyvien strategioiden hyöty hyvinvoinnille (tarmokkuus, omistautuminen) ja työssä suoriutumiseen (sosiaalinen käyttäytyminen, luovuus) on tullut esiin myös sen jälkeen, kun vapaa-ajan palautumiskokemukset on otettu huomioon (de Bloom ym., 2015). Päivittäisten tutkimustulosten osalta on esitetty, että työhön liittyvät strategiat vievät energiaa sillä hetkellä, kun niitä käytetään, mutta tuovat lisää energiaa ajan myötä muiden mekanismien, kuten sosiaalisen tuen tai sisäisen motivaation, avulla (Trogakos & Hideg, 2009; Zacher ym., 2014).

Ajallisilla puitteilla onkin merkitystä mikrotautojen tehokkuuteen. Ensinnäkin voi olla niin, että mikrotauoilla on vain lyhytaikaisia vaikutuksia (Zacher ym., 2014). Toiseksi mikrotautojen ajoituksella voi myös olla merkitystä, sillä iltapäivän mikrotautot edistivät työn imua, kun taas aamun mikrotautot eivät (Kühnel ym., 2017). Kolmanneksi taukoautonomia mahdollistaa mikrotautojen pidon useammin, mikä liittyy positiivisiin hyvinvointiseurauksiin, kuten lisääntyneeseen työn imuun ja vähentyneeseen väsymykseen (Kim, Cho & Park, 2022). Kuitenkin on myös havaittu, että mikrotaukoja pidetään useammin, jos työtehtävät ovat epämieluisia, ja mikrotautojen pito usein liittyy itsensä palkittamiseen epämieluisissa työssä (Bosch & Sonnentag, 2019).

Kaikkiaan näyttää siltä, että tehokkaat

tautot työssä sisältävät sekä palautumisen toimintoja (esim. fyysinen toiminta) että kokemuksia (esim. irrottautuminen, rentoutuminen). Taukojen tehokkuus riippuu kuitenkin myös useista muista tekijöistä, kuten tauon ajoituksesta ja taukoautonomiasta. Tähänastiset tutkimustulokset viittaavat siihen, että samat palautumisen prosessit, jotka ovat merkityksellisiä vapaa-ajan palautumiselle, ovat merkityksellisiä myös tauoilla tapahtuvalle palautumiselle.

### **Johtopäätökset, käytännön päätelmät ja tulevaisuuden tutkimushaasteet**

Tutkimukset osoittavat, että vapaa-ajan palautumisprosessit, sekä toiminnot että kokemukset, ovat yhteydessä parantuneeseen hyvinvointiin ja jossain määrin myös työssä suoriutumiseen. Palautumisen kokemuksilla on kuitenkin enemmän yhteyksiä myönteisiin seurauksiin kuin toiminnoilla. Toiminnoista eniten näyttöä on liikunnan ja sosiaalisen kanssakäymisen edullisista vaikutuksista vapaa-ajalla. Sosiaalinen kanssakäyminen osoittautuu parhaimmaksi vapaa-ajan toiminnoksi siinä mielessä, että se edistää kaikkia palautumisen kokemuksia voimakkaammin kuin liikunta. Molemmilla on myös positiivisia seurauksia hyvinvointiin. Palautumisen kokemuksista kaikilla on positiivisia hyvinvointivaikutuksia, mutta taidonhallintakokemukset ovat selkeimmin yhteydessä työhön liittyviin seurauksiin. Myös työnaikaisilla tauoilla, mukaan lukien lyhyet mikrotautot, on positiivisia yhteyksiä hyvinvointiin. Tulokset niin sanottujen työhön liittyvien strategioiden käytöstä mikrotauoilla ovat ristiriitaisia, sillä niiden positiiviset yhteydet tulevat esiin vain yksilöiden välisiin eroihin kohdistuneissa tutkimuksissa. Näyttää siltä, että samat prosessit kuin vapaa-ajalla (fyysinen toiminta, rentoutuminen, irrottautuminen) toimivat myös tauoilla. Palautumisprosessien pitkäaikaiset vaikutukset ovat kuitenkin osoittau-

tuneet tutkimuksissa vähäisiksi. Tämä voi johtua siitä, että ne riippuvat muista tekijöistä, kuten esimerkiksi toimintojen/kokemusten ja preferenssien yhteensopivuudesta tai tutkimuksissa käytetystä aikavälistä.

Käytännön näkökulmasta voidaan todeta, että yksilöiden tulisi harrastaa vapaa-ajallaan palautumista edistäviä toimintoja, kuten liikuntaa ja sosiaalista kanssakäymistä, ja heidän tulisi optimoida palautumisen kokemuksensa vapaa-ajalla kiinnittämällä etenkin huomiota työstä irrottautumiseen ja rentoutumiseen. Myös itselle sopivien palautumisen kokemusten kombinaatioiden löytäminen olisi hyödyllistä. Tärkeää olisi ryhtyä palautumista edistäviin toimintoihin ja saada palautumisen kokemuksia etenkin silloin, kun niitä tarvitaan, esimerkiksi stressaavan päivän jälkeen (Sonntag, 2018). Esimiehet voisivat tukea työntekijöiden palautumista pidättäytymällä häiritsemästä heitä vapaa-ajalla ja kannustamalla pitämään taukoja työssä. Organisaatiot voisivat tarjota mahdollisuuksia (esim. tilaa, laitteita) työntekijöille, jotta he voisivat tehdä tauoillaan haluamiaan toimintoja.

Lisätietoa tarvitaan siitä, kuinka päiväkohtaisen palautumisen hyödyt muuttuvat pitkäaikaisiksi hyödyiksi terveydelle ja hyvinvoinnille ajan myötä. Näin ollen tarvitaan tutkimusta, joka sijoittuu aikaväliltään lyhyiden päiväkohtaisten tutkimusten ja pitkittäistutkimusten väliin. Tarvitaan myös lisää tutkimusta niistä prosesseista, jotka tekevät tauoista tehokkaita (ks. Lyubykh ym., 2022). Minkälaisia ovat ne kombinaatiot taukojen toimintoja ja kokemuksia, jotka toimivat parhaiten? Minkälainen tauon pituuden ja useuden kombinaatio takaa riittävän palautumisen? Tulevaisuudessa etätö pysynee suosiossa, mikä merkitsee joustavuutta työajan ja paikan suhteen. Tämä puolestaan tarkoittaa työn ja ei-työn välisten rajojen edelleen hämärtymistä, mikä edelleen haastaa työstä palautumisen.

Esimerkiksi työstä irrottautuminen vaikeutuu ja kotiin liittyvien vaatimusten merkitys korostuu. Tämän vuoksi tarvitsemme lisätietoa siitä, mikä auttaa palautumaan vapaa-ajalla tai tauoilla tällaisissa työajan ja paikan suhteen joustavissa olosuhteissa. Lisääntynyt teknologia (esim. digitalisatio, tekoäly, koneoppiminen) muuttaa työtä. Tämä puolestaan saa kysymään, miten teknologian käyttö työssä vaikuttaa palautumiseen ja toisaalta kuinka erilaiset teknologiaperusteiset sovellukset voisivat auttaa palautumaan. Tiimityön eri muodoissa ajatellaan myös lisääntyvän, ja onkin esitetty, että tarvitaan tiimitason palautumista kuvaava käsite (Sonntag ym., 2022). Kuinka tiimit palautuvat, ja onko olemassa tiimejä yhdistäviä palautumisen toimintoja ja kokemuksia? Jätetäänkö tauot pitämättä, jos ilmapiiri taukoja kohtaan on tiimissä negatiivinen? Myös tieto vapaa-ajalla ja tauoilla tapahtuvan palautumisen organisaatiotason hyödyistä (esim. sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus) olisi tarpeen, sillä se voisi saada organisaatiot paneutumaan aiheeseen.

Kaikkiaan tähänastinen tutkimus osoittaa, että palautumisen prosessit auttavat palautumaan niin vapaa-ajalla kuin tauoilakin ja ylläpitävät hyvinvointia ja työssä suoriutumista. Kuitenkin palautumisessa kyse on monimutkaisesta prosessista, johon vaikuttavat monet tekijät. Sen takia tietämyksen syventäminen näistä tekijöistä (esim. ikä, ammattiryhmä, kulttuuri) on edelleen tarpeen. Hyvä on myös muistaa, että työn ominaisuudet, joita tässä katsauksessa ei tarkastella, ovat olennaisia palautumisen näkökulmasta (Sonntag ym., 2022; Steed ym., 2021). Näin ollen työn suunnittelu palautumista ja hyvinvointia tukevaksi on ensiarvoisen tärkeää. Tässä suhteessa työn pitäisi sisältää sopivasti vaatimuksia (esim. aikapaineet) ja runsaasti voimavara-tekijöitä (esim. kontrolli, sosiaalinen tuki).

### Viitteet

<sup>1</sup>Yhteydet eivät näy taulukossa.

<sup>2</sup>Yhteydet eivät näy taulukossa.

### Lähteet

Alameer, K. M., Uitdewilligen, S. & Hülshager, U. R. (2023). What are the active ingredients in recovery activities? Introducing a dimensional approach. *Journal of Occupational Health Psychology, 28*(4), 239–262. doi:10.1037/ocp0000354.

Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 39*(3), 262–275. doi:10.1002/job.2217.

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J. & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology, 101*, 1635–1654. doi:10.1037/apl0000157.

Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work: A longitudinal study on the benefits of non-work experiences for job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 243–256. doi:10.1037/a0014933.

de Bloom, J., Kinnunen, U. & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 57*(7), 732–742. doi:10.1097/JOM.0000000000000475.

de Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S. & Kinnunen, U. (2018). Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure Science, 40*, 151–173. doi:10.1080/01490400.2017.1356254.

de Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., Tuomisto, M., Lilja, A., Geurts, S. & Kinnunen, U. (2017). Effects of park walks and

relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *Journal of Environmental Psychology, 51*, 14–30. doi:10.1016/j.jenvp.2017.03.006.

Bosch, C. & Sonnentag, S. (2019). Should I take a break? A daily reconstruction study on predicting microbreaks at work. *International Journal of Stress Management, 26*(4), 378–388. doi:10.1037/str0000117.

Brown, D. K., Barton, J. L., Pretty, J. & Gladwell, V. F. (2014). Walks4-Work: Assessing the role of the natural environment in a workplace physical activity intervention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 40*(4), 390–399. doi:10.5271/sjweh.3421.

Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S. & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology, 105*, 19–39. doi:10.1037/apl0000423.

Chong, S., Kim, Y. J., Lee, H. W., Johnson, R. E. & Lin, S.-H. (2020). Mind your own break! The interactive effect of workday respite activities and mindfulness on employee outcomes via affective linkages. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 159*, 64–77. doi:10.1016/j.obhdp.2019.11.001.

Coffeng, J. K., van Sluijs, E. M., Hendriksen, I. J. M., van Mechelen, W. & Boot, C. R. L. (2015). Physical activity and relaxation during and after work are independently associated with the need for recovery. *Journal of Physical Activity & Health, 12*(1), 109–115. doi:10.1123/jpah.2012-0452.

von Dreden, C. & Binnewies, C. (2017). Choose your lunch companion wisely: The relationships between lunch break companionship, psychological detachment, and daily vigour. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(3), 356–372.

doi:10.1080/1359432X.2017.1301428.

Fritz, C., Lam, C. F. & Spreitzer, G. M. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *The Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28–39. doi:10.5465/amp.25.3.zol28.

Gu, Y. & You, X. (2020). Recovery experiences buffer against adverse well-being effects of workplace surface acting: A two-wave study of hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76, 209–220. doi:10.1111/jan.14236.

Headrick, L., Park, Y., Newman, D. A. & Liang, Y. (2019). Not all recovery experiences are equal: A meta-analysis of recovery. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2019(1), 15682. doi:10.5465/AMBPP.2019.15682abstract.

Headrick, L., Park, Y., Newman, D. A. & Liang, Y. (2022). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology*, 38, 821–864. doi:10.1007/s10869-022-09821-3.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Plenum Press.

Hunter, E. M. & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311. doi:10.1037/apl0000045.

Hurtado, D. A., Nelson, C. C., Hashimoto, D. & Sorensen, G. (2015). Supervisors' support for nurses' meal breaks and mental health. *Workplace Health & Safety*, 63(3), 107–115. doi:10.1177/2165079915571354.

de Jonge, J. (2020). What makes a good

work break? Off-job and on-job recovery as predictors of employee health. *Industrial Health*, 58(2), 142–152. doi:10.2486/indhealth.2019-0097.

Kim, S., Cho, S. & Park, Y. (2022). Daily microbreaks in a self-regulatory resources lens: Perceived health climate as a contextual moderator via microbreak autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 60–77. doi:10.1037/apl0000891.

Kinnunen, U. & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across one year. *Stress & Health*, 29, 369–382. doi:10.1002/smi.2483.

Kinnunen, U., Feldt, T. & de Bloom, J. (2019). Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 645–670. doi:10.1111/joop.12256.

Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J. & Korpela, K. (2015). Patterns of daily energy management at work: Relations to employee well-being and job characteristics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 1077–1086. doi:10.1007/s00420-015-1039-9.

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*, 20, 805–832. doi:10.1080/1359432X.2010.524411.

Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2023). Longitudinal profiles of recovery-enhancing processes: Job-related antecedents and well-being outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 5382. doi:10.3390/ijerph20075382.

- Kujanpää, M. (2022). *In need of leisure: Investigating the relationship between off-job crafting, psychological needs satisfaction and optimal functioning*. Theses in Economics and Business. University of Groningen, Groningen, The Netherlands. Haettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202202101898>.
- Kühnel, J., Zacher, H., de Bloom, J. & Bledow, R. (2017). Take a break! Benefits of sleep and short breaks for daily work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 481–491. doi:10.1080/1359432X.2016.1269750.
- Lyubykh, Z., Gulseren, D., Premji, Z., Wingate, T. G., Deng, C., Bélanger, L. J. & Turner, N. (2022). Role of work breaks in well-being and performance: A systematic review and future research agenda. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(5), 470–487. doi:10.1037/ocp0000337.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (toim.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (2. p., s. 5–33). Psychology Press.
- Michishita, R., Jiang, Y., Ariyoshi, D., Yoshida, M., Moriyama, H., Obata, Y., ... & Yamato, H. (2017). The introduction of an active rest program by workplace units improved the workplace vigor and presenteeism among workers: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140–1147. doi:10.1097/JOM.0000000000001121.
- Min, A., Yoon, Y. S., Hong, H. C. & Kim, Y. M. (2020). Association between nurses' breaks, missed nursing care and patient safety in Korean hospitals. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2266–2274. doi:10.1111/jonm.12831.
- Muhamad Nasharudin, N. A., Idris, M. A., Loh, M. Y. & Tuckey, M. (2020). The role of psychological detachment in burn-out and depression: A longitudinal study of Malaysian workers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61, 423–435. doi:10.1111/sjop.12622.
- Nejati, A., Rodiek, S. & Shepley, M. (2016). The implications of high-quality staff break areas for nurses' health, performance, job satisfaction and retention. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 512–523. doi:10.1111/jonm.12351.
- Newman, D. B., Tay, L. & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578. doi:10.1007/s10902-013-9435-x.
- Schulz, A. D., Schöllgen, I., Wendsche, J., Fay, D. & Wegge, J. (2021). The dynamics of social stressors and detachment: Long-term mechanisms impacting well-being. *International Journal of Stress Management*, 28, 207–219. doi:10.1037/str0000216.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Tolvanen, A. (2018). Testing the direct and moderator effects of the stressor–detachment model over one year: A latent change perspective. *Work and Stress*, 32, 357–378. doi:10.1080/02678373.2018.1437232.
- Sianoja, M., Syrek, C. J., de Bloom, J., Korpela, K. & Kinnunen, U. (2018). Enhancing daily well-being at work through lunch-time park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 428–442. doi:10.1037/ocp0000083.
- 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. doi:10.1007/s00420-011-0672-1.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. doi:10.1016/j.riob.2018.11.002.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976. doi:10.1037/a0020032.
- Sonnentag, S., Cheng, B. H. & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 33–60. doi:10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355.
- 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. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204.
- Sonnentag, S., Venz, L. & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. doi:10.1037/ocp0000079.
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S. & Liu, J. T. (2021). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*, 47, 867–897. doi:10.1177/0149206319864153.
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T. & de Bloom, J. (2018). Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social medial use at work and work engagement. *Work and Stress*, 32(3), 209–227. doi:10.1080/02678373.2017.1367736.
- Trinkoff, A. M., Le, R., Geiger-Brown, J. & Lipscomb, J. (2007). Work schedule, needle use, and needlestick injuries among registered nurses. *Infection Control and Hospital Epidemiology*, 28(2), 156–164. doi:10.1086/510785.
- Trougakos, J. P. & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within day work breaks. Teoksessa P. L. Perrewé, D. C. Ganster & S. Sonnentag (toim.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 7. Work recovery* (s. 37–84). JAI Press/Emerald Group Publishing. doi:10.1108/S1479-3555(2009)0000007005.
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H. & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *Academy Management Journal*, 57, 405–421. Haettu osoitteesta <https://www.jstor.org/stable/43589264>.
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., de Bloom, J. & Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work and Stress*, 31, 315–337. doi:10.1080/02678373.2017.1303761.
- Virtanen, A. (2021). *Teachers' recovery processes: Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers*. Tampere University Dissertations 510. Tampere University, Faculty of Social Sciences, Finland. Haettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-03-2189-5>.
- Virtanen, A., Van Laethem, M., de Bloom, J. & Kinnunen, U. (2021). Dramatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. *Stress and Health*, 37(4), 801–818. doi:10.1002/smi.3041.

Waltz, P. R. (2017). *Experiencing recovery at work: Energetic benefits of social media microbreaks* (Publication No. 10158924) [Doctoral dissertation, Northern Illinois University]. ProQuest Dissertations Publishing.

Weigelt, O., Gierer, P. & Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime. Towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related

rumination, and work reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16), 2987. doi:10.3390/ijerph16162987.

Zacher, H., Brailsford, H. A. & Parker, S. L. (2014). Microbreaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 287–297. doi:10.1016/j.jvb.2014.08.005.