

STRESSINKÄSITTELYKEINOJEN JA TYÖHYVINVOINNIN

VÄLISET YHTEYDET.

Ikäryhmittäinen vertailu.

Suvi Niemi

Pro-gradu -tutkielma

Jyväskylän Yliopisto

Psykologian laitos

Syksy 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

NIEMI, SUVI: Stressinkäsittelykeinojen ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet. Ikäryhmittäinen vertailu.

Pro gradu -tutkielma, 36 s., 9 liites.

Ohjaaja: Saija Mauno

Psykologia

Marraskuu 2011

Tässä tutkielmassa tarkasteltiin stressinkäsittelykeinojen vaikutusta työhyvinvointiin (emotionaalinen energia, työn imu, työtyytyväisyys, perhe-työ - sekä työ-perhe -vahvistaminen) terveys- sekä palvelusektoreilla positiivisen psykologian näkökulmasta sekä koko aineistolle että ikäryhmittäin (18-28, 29-45, 46-55, 56-69). Tutkielmassa tarkasteltiin lisäksi, minkälaiset strategiat olivat yhteydessä työssä koettuun hyvinvointiin ja olivatko nimenomaan ongelmasuuntautuneiden keinojen yhteydet työhyvinvointiin positiivisia ja välttelyn yhteydet negatiivisia. Lisäksi tutkittiin, erosivatko kyseiset yhteydet eri-ikäisillä toisistaan sekä minkälaisia nämä erot olivat ikäryhmien välillä, eroavatko nuoret ja vanhat toisistaan aktiivisten ja passiivisten stressinkäsittelykeinojen suhteen ja millä tavalla. Tutkimuksen aineisto kerättiin osana Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella toteutettavaa tutkimus- ja kehittämishanketta (2009–2011) ”Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina”, jossa yhtenä teema-alueena ovat stressinhallintastrategiat. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto ja siinä ovat mukana ammattiliitot Tehy (terveys- ja sosiaalialan koulutetun henkilöstön ammattijärjestö) sekä Pam (palvelualojen ammattiliitto yksityisellä sektorilla työskenteleville), joiden jäsenten lopullinen vastaajamäärä oli 2756 henkilöä. Hierarkkisten regressioanalyysien tuloksien mukaan stressinkäsittely ja työhyvinvointi olivat yhteydessä toisiinsa. Myös ongelmasuuntautuneet stressinkäsittelykeinot lisäsivät ja välttely vähensi työhyvinvointia. Lisäksi stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin välisten yhteyksien havaittiin olevan eri-ikäisenä erilaisia. Nuoret käyttivät enemmän ongelmasuuntautuneita keinoja, varsinkin mukautumista. Lisäksi uudelleenarviointi oli jokaisessa ikäryhmässä yhteydessä työtyytyväisyyteen. Välttelyn yhteys stressinkäsittelykeinoihin muuttui iän myötä negatiivisesta neutraaliksi. Saattaa olla niin, että välttely muuttuu työuran edetessä ainakin työkontekstissa osittain hyödylliseksi stressinkäsittelystrategiaksi, tai niin, että iän myötä käytetään kaiken kaikkiaan vähemmän stressinkäsittelykeinoja. Iän myötä voidaan havaita kuormittavia tilanteita vähemmän ja siten myös käyttää vähemmän stressinkäsittelykeinoja. Tämä johtopäätös vaikutti näistä kahdesta hieman todennäköisemmältä. Tuloksia voidaan hyödyntää suunniteltaessa aihealueen jatkotutkimuksia, joita kaivataan lisää stressinkäsittelykeinojen ja työhyvinvoinnin positiivisten muuttujien välisistä yhteyksistä, iän vaikutuksista näihin yhteyksiin sekä stressinkäsittelykeinojen kehityksestä iän myötä. Käytännössä näitä tuloksia voidaan hyödyntää opetettaessa stressinkäsittelyä ikä huomioiden erilaisin interventioin työpaikoilla esimerkiksi työterveyden toimesta, työkyvyn kuntoutuksessa ja erilaisissa kliinisissä konteksteissa.

Avainsanat: Stressinkäsittelykeinot, coping-keinot, työhyvinvointi, positiivinen psykologia, ikäryhmät

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	1
1.1. TUTKIMUKSEN TAUSTA, TAVOITE JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS	1
1.2. STRESSINKÄSITTELYKEINOT.....	2
1.3. TYÖHYVINVOINTI.....	5
1.4. STRESSINKÄSITTELY JA TYÖHYVINVOINTI.....	7
1.5. STRESSINKÄSITTELY JA IKÄ.....	9
1.6. TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
2. AINEISTO JA MENETELMÄT.....	13
2.1. KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKITTAVAT	13
2.2. KYSELYLOMAKE JA TUTKIMUKSEN MUUTTUJAT	15
2.3. SUMMAMUUTTUJAT	17
2.4. TILASTOLLISET ANALYYSIT.....	18
3. TULOKSET	19
3.1. PEARSONIN KORRELAATIOKERTOIMET	19
3.2. HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI: KOKO AINEISTO	20
3.3. HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI: 18 - 28 -VUOTIAAT	24
3.4. HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI: 29 - 45 -VUOTIAAT	24
3.5. HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI: 46 - 55 -VUOTIAAT	25
3.6. HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI: 56 - 69 -VUOTIAAT	26
3.7. TULOSTEN YHTEENVETO	26
4. POHDINTA.....	29
4.1. YLEISTÄ	29
4.2. KOKO AINEISTON TULOKSISTA	29
4.3. IKÄRYHMITÄISEN TARKASTELUN TULOKSISTA	31
4.4. TUTKIMUKSEN KONTRIBUUTIO.....	33
4.5. RAJOITUKSET JA TULOSTEN YLEISTETTÄVYYS	34
4.6. TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN SEKÄ JATKOTUTKIMUSHAASTEET	35
4.7. YHTEENVETO	36

LÄHTEET

LIITTEET

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen tausta, tavoite ja teoreettinen viitekehys

Stressinkäsittelykeinot ovat pitkään jaksaneet kiinnostaa tutkijoita ja niitä onkin tutkittu ahkerasti jo noin puoli vuosisataa (mm. Folkman & Moskowitz, 2004; Folkman, Lazarus, Pimley, & Novacek, 1987; Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984; Pearlin & Schooler, 1978; Penley, Tomaka, & Wiebe, 2002). Stressi on aiheena pysynyt ajankohtaisena siksi, että sillä on todettu olevan monia käänteisiä hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia (Danna & Griffin, 1999; Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2008), joilla on myös monia taloudellisia vaikutuksia puhumattakaan inhimillisestä kärsimyksestä. Viimeaikoina stressinkäsittelykeinoja on myös alettu tutkia työhyvinvoinnin yhteydessä (mm. katsaus Rantanen & Mauno, 2010). Tieto siitä, minkälaiset stressinkäsittelykeinot auttavat edistämään nimenomaan hyvinvointia työssä, voi auttaa esimerkiksi kehittämään interventioita hyvien stressinkäsittelykeinojen opettamiseksi työyhteisöissä tai kliinisissä konteksteissa.

Työhyvinvointia on tutkittu enenevässä määrin toistakymmentä vuotta ja se on tälläkin hetkellä ajankohtainen aihe suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle ja poliittisen huolen lisääntyessä siitä, mistä jatkossa saadaan tarpeeksi osaavia työntekijöitä, jotka myös jaksaisivat työelämän alati kiihtyvässä tahdissa ja vielä entistä pidempään. Työelämä vaatii ihmisiltä yhä enemmän erilaisia taitoja, koulutusta ja itseohjautuvuutta, sillä se on muuttunut paljon suhteellisen lyhyessä ajassa. Massairtisanomiset, määräaikaisten työsuhteiden sekä useiden töiden vaatimukset ja itsenäisyys ovat lisääntyneet. Keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja myös mittareita sen tutkimuksessa onkin mietittävä monista, osittain aivan uusista näkökulmista.

Perinteisesti psykologian tarkastelukulma on ollut sairauskeskeinen ja työhyvinvoinnin tutkimuskin on aiemmin keskittynyt pääasiassa työstressiin ja työuupumukseen. Tästä syystä tässä tutkielmassa päätettiin keskittyä positiivisen psykologian (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005) näkökulmaan ja ainoastaan positiivisiin työhyvinvoinnin indikaattoreihin (Greenhaus & Powell, 2006; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002; Shirom, 2003; Spector, 1997). Positiivinen psykologia on melko uusi psykologian suuntaus, joka on keskittynyt inhimillisen kokemuksiin positiivisiin

puoliin, kuten positiivisiin tunteisiin, positiivisiin luonteenpiirteisiin sekä instituutioihin, jotka tekevät niiden kukoistuksen mahdolliseksi. Seligman ja Csikszentmihalyi hahmottelivat vuonna 2000 kehyksen positiivisen psykologian tieteelle. Seligman ym. (2005) kirjoittavat, että perinteisen psykologian piirissä positiivisen psykologian aihepiirit oli aiemmin pääosin jätetty huomiotta tai selitetty alun perin negatiivisten tunteiden muunnelmina. Positiivisen psykologian tutkimuslöydökset on tarkoitettu täydentämään, ei korvaamaan, perinteistä inhimilliseen kärsimykseen, heikkouteen ja häiriöihin keskittyntä psykologista tietämystä. Gablen ja Haidtn (2005) mukaan positiivisessa psykologiassa on lisäksi ajatuksena, että positiivisia tutkimusaiheita on tärkeä ymmärtää niiden itsensä vuoksi, ei pelkästään puskureina ongelmia, stressoreita ja elämän häiriöitä vastaan. Tutkimustulokset osoittavat kuitenkin myös vahvasti, että monet positiiviset prosessit suojaavat negatiivisilta lopputulemilta.

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää positiivisen psykologian näkökulmasta, ovatko stressinkäsittelykeinot yhteydessä työhyvinvointiin terveys- sekä palvelusektoreilla, ja jos ovat, minkälaiset strategiat ovat yhteydessä hyvinvointiin työssä. Tarkemmin tarkastellaan, ovatko ongelmasuuntautuneet keinot positiivisesti ja välttely negatiivisesti yhteydessä hyvinvointiin työssä. Lisäksi tutkitaan, eroavatko kyseiset yhteydet eri-ikäisillä toisistaan, ja jos eroavat, millaisia nämä erot ovat ikäryhmien välillä. Tässä tarkastellaan erityisesti, eroavatko nuoret ja vanhat toisistaan aktiivisten ja passiivisten stressinkäsittelykeinojen suhteen ja millä tavalla. Ihmisen elinkaari muodostuu useista eri vaiheista ja ihminen kohtaa niissä erilaisia stressitilanteita (Aldwin, Sutton, Chiara, & Spiro, 1996; Folkman & Lazarus, 1980; Labouvie-Vief, Hakim-Larson, & Hobart, 1987; McCrae, 1982). Ihmisen myös tiedetään kehittyvän koko elämän ajan ja tämä vaikuttaa myös stressinkäsittelykeinoihin (Aldwin ym., 1996; Aldwin, Yancura & Boeringer, 2010; Folkman ym., 1987).

1.2. Stressinkäsittelykeinot

Pearlin ja Schooler (1978) määrittivät stressinhallinnan olevan niitä asioita, joita ihmiset tekevät välttyäkseen vahingoittumasta elämän aiheuttamista ulkoisista rasituksista. Ihmiset reagoivat harmillisiksi kokemiinsa asioihin ja stressinhallinta tarkoittaa sellaisia reaktioita, joiden tarkoituksena on välttää, ennaltaehkäistä tai kontrolloida emotionaalista stressiä. Sitä ei tutkijoiden mukaan voida erottaa ihmisten kokemista elämän rasitteista eikä heidän tunne-elämänsä tilasta.

Stressinhallinnan keinoiksi Pearlin ja Schooler (1978) määrittivät ongelmalliseksi koetun tilanteen muuttamisen, kokemuksen merkityksen kontrolloinnin sen negatiiviset piirteet neutralisoimalla ja ongelmien aiheuttaman stressin emotionaalisten seurausten kontrolloinnin.

Lazarus ja Folkman (1984) puolestaan viittasivat stressinhallinnalla henkilön jatkuvasti muuntuviin kognitiivisiin ja / tai toimintaan suuntautuneisiin pyrkimyksiin käsitellä hänen voimavarojaan kuluttavia tai ylittäviä sisäisiä tai ulkoisia vaatimuksia eli stressitekijöitä. Käsittelyllä tarkoitetaan hallitsemista, vähentämistä, sietämistä tai minimointia. Heidän mukaansa stressinhallintaa määrittää kognitiivinen arviointi, joka tapahtuu kahdessa osassa. Primaarinen arviointi tarkoittaa kuormittavan tilanteen arvioimista merkityksettömänä, positiivisena tai kuormittavana. Jos tilanne arvioidaan voimavaroja uhkaavaksi, käynnistyy sekundaarinen arviointi, jossa henkilön stressinhallinta- eli coping-keinot aktivoituvat. Niiden avulla hän yrittää saada tilanteen haltuun niin, että se kuluttaisi mahdollisimman vähän hänen voimavarojaan. Sekundaarisessa arvioinnissa stressinhallintakeinoja voidaan pitää sinä välittävänä mekanismina, joka määrittelee missä määrin työ- tai muussa ympäristössä kohdatut stressitekijät vaikuttavat hyvinvointiin.

Onnistunut stressinhallinta vähentää stressitekijöiden kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin ja epäonnistuessaan voimistaa niitä (yhteyttä muuntava, moderoiva meknismi). Voi myös olla niin, että stressitekijät vaikuttavat hyvinvointiin, koska ne aktivoivat stressinhallintakeinot toimimaan (yhteyttä välittävä, medioiva mekanismi) (Rantanen & Mauno, 2010). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoriassa stressinhallinta nähdään dynaamisena tilannespesifinä prosessina, jossa henkilön ja ympäristön suhde on jatkuvassa muutoksessa. Folkmanin ja Lazaruksen (1985) sekä Folkmanin, Lazaruksen, Dunkel-Schetterin, DeLongisin ja Gruenin (1986) mukaan ympäristössä voi tapahtua muutoksia ja stressinhallintaprosessin eri vaiheissa käytetään tarpeen mukaan eri keinoja. Tilannetta ja sen merkitystä arvioidaan myös jatkuvasti uudestaan. Stressinkäsittelykeinojen tulee kuitenkin sopia tilanteen mahdollisuuksiin tai niiden puutteeseen ollakseen tehokkaita (Folkman, 1984). Nykytutkimuksen mukaan stressinhallintakeinoista on löydettävissä sekä pysyvyyttä (trait approach: henkilöllä on taipumus käyttää samoja keinoja tilanteesta toiseen) (ks. Vaillant, 1977) että tilannekohtaista vaihtelua (state approach) (Feldt & Mäkikangas, 2009; Folkman & Moskowitz, 2004; Rantanen & Mauno, 2010) ja niiden on lisäksi pitkäaikaistutkimuksissa osoitettu kehittyvän ja muuttuvan kunkin yksilön kehityksen myötä (Feldt & Mäkikangas, 2009; Folkman, ym., 1987; Rantanen & Mauno, 2010; Vaillant, 1977).

Lazarus ja Folkman (1984) jaottelevat stressinhallinnan keinot kahteen erilliseen luokkaan: *ongelma-* ja *tunnesuuntautuneisiin* keinoihin. Ongelmasuuntautuneet keinot muistuttavat yleisiä ongelman ratkaisun strategioita, mutta ne voivat myös suuntautua sisäänpäin. Tunnesuuntautuneet

stressinhallinnan keinot sen sijaan tähtäävät kuormittavan tilanteen tai asian aiheuttaman emotionaalisen kärsimyksen lievittämiseen. Tähän voidaan pyrkiä muun muassa välttelyn, vähättelyn, etäännyttämisen, valikoidun tarkkaavaisuuden, positiivisen vertailun ja positiivisen arvon etsimisen avulla. Jotkut tutkijat (Billings & Moos, 1981; Feifel & Strack, 1989) pitävät *välttelyä* tunnesuuntautuneesta stressinkäsittelystä erillisenä stressinhallinnan keinona. Välttelyn avulla pyritään välttämään kuormittavan tilanteen aktiivinen käsittely esimerkiksi pitämällä tunteet omana tietona tai valmistautumalla pahimpaan, polttamalla tupakkaa tai syömällä enemmän (Billings & Moos, 1981), katselemalla televisiota, sekä hakemalla toisten ihmisten seuraa kuormittavan asian välttelemiseksi (Endler & Parker, 1994).

Ongelmasuuntautuneita keinoja on huomattu käytettävän enemmän tilanteissa, joissa asioille voidaan tehdä jotain rakentavaa ja joissa tarvitaan tietoa, kun taas tunnesuuntautuneita keinoja on huomattu käytettävän eniten tilanteissa, jotka on vain hyväksyttävä (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Carver, Scheier, & Weintraub, 1989; DeGraff & Schaffer, 2008; Folkman & Lazarus, 1980). Useissa tutkimuksissa ongelmasuuntautuneiden stressinkäsittelykeinojen on todettu olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin kuin tunnesuuntautuneiden stressinkäsittelykeinojen ja välttelyn (Ben-Zur, 2009; Billings & Moos, 1981; Felton & Revenson, 1984; Koeske, Kirk, & Koeske, 1993; Snow, Swan, Raghavan, Connell, & Klein, 2003).

Edwardsin (1992) esittelemä, ja tässä tutkielmassa käytetty, cyberneettinen stressimalli määrittelee stressin työntekijän havaitun ja halutun tilanteen välisenä tärkeäksi koettuna epäsuhtana. Tämä teoria on kehitetty nimenomaan työkontekstissa ja valittiin sen vuoksi tutkimuksen viitekehikseksi. Stressi haavoittaa psykologista ja fyysistä hyvinvointia sekä aktivoi stressinkäsittelykeinot, joilla yritetään vähentää stressin aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Stressinkäsittely vaikuttaa stressiin muuttamalla kuormittavaa epäsuhtaa koskevia havaintoja ja mielihaluja, sen tärkeyttä, sekä parantamalla hyvinvointia suoraan. Koetun stressin kokonaismäärä määräytyy monien epäsuhtien yhteisvaikutuksesta, pitkäaikaisten epäsuhtien vaikuttaessa eniten. Siten stressi ja stressinkäsittelyprosessi nähdään dynaamisena toisiinsa liittyvien negatiivisten takaisinkytkentöjen ketjujen systeeminä, jossa muutokset yhden epäsuhtaan laajuudessa vaikuttavat muiden epäsuhtien kokoon ja tärkeyteen epäsuhtien liittyessä yleensä yhteen hierarkkisesti ja samalla tasolla. Edwardsin ja Baglionin (1993) mukaan on olemassa viidenlaisia stressinkäsittelykeinoja. Tilannetta voidaan yrittää muuttaa toiveiden suuntaiseksi (tilanteen muuttaminen), toiveita voidaan pyrkiä muuttamaan tilanteen mukaiseksi (mukautuminen), havaitun epäsuhtaan tärkeyttä voidaan yrittää vähentää arvioimalla tilanne uudestaan (uudelleenarviointi), hyvinvointia voidaan pyrkiä parantamaan suoraan vähentämällä oireita (oireiden vähentäminen) tai huomiota voidaan yrittää suunnata tilanteesta pois päin välttelemällä

kuormittavaa tilannetta tai asiaa (välttely). Näistä kaikki muut välttelyä lukuun ottamatta ovat aktiivisia ongelmasuuntautuneita keinoja mukautumisen ja uudelleenarvioinnin ollessa niin kutsuttuja sisäisiä ongelmasuuntautuneita keinoja. Näiden käsittelykeinojen mittaamiseksi on myös kehitetty tämän teorian pohjalta oma mittarinsa (Edwards, 1988; Edwards, 1991; Edwards, 1992; Edwards & Baglioni, 1993; Edwards & Cooper, 1988; Guppy, Edwards, Brough, Peters-Bean, Sale, & Short, 2004), jota sovelletaan tässä tutkimuksessa.

1.3. Työhyvinvointi

Paitsi että työ voi aiheuttaa kuormitusta, jota pitää tavalla tai toisella pyrkiä käsittelemään, työssä koetaan ja se saa aikaan myös hyvinvointia sekä itse työpaikalla että vuorovaikutuksessa työn ulkopuolisen elämän kanssa. Työhyvinvointi on laaja kattokäsite, jolla useimmiten tarkoitetaan työn aiheuttamaa hyvin- sekä pahoinvointia eri inhimillisen kokemuksen osa-alueilla. Työhyvinvoinnin määritelmät ovat pitkälti päällekkäisiä yleisten hyvinvoinnin määritelmien kanssa. Danna ja Griffin (1999) vetävät yhteen aikaisempaa tutkimusta ja määrittelevät hyvinvoinnin organisaatioiden tutkimusta silmällä pitäen Warrin (1987, 1990) jalanjäljissä, joka on kirjoittanut tunneperäisestä työhyvinvoinnista (job-related affective well-being). Danna ja Griffinin (1999) mukaan hyvinvointi on terveyttä (joka sisältää yleensä sekä fysiologisen että psykologisen symptomologian lääketieteellisissä yhteyksissä) laajempi käsite ja käsittää niin sanotusti koko ihmisen. Heidän mukaan fyysisen ja psyykkisen terveyden lisäksi hyvinvointi käsittää kontekstivapaita elämän kokemusten mittareita (onnellisuus, tyytyväisyys elämään) sekä työkontekstissa yleisiä työhön liittyviä mittareita (työtyytyväisyys, työhön kiinnittyminen) ja tiettyyn tahoon liittyviä dimensioita (esimerkiksi tyytyväisyys palkkaan tai työkavereihin). Seuraavassa määritellään tämän tutkielman kannalta olennaiset työhyvinvoinnin alakäsitteet emotionaalinen energia, työn imu, työtyytyväisyys sekä perhe-työ - ja työ-perhe -vahvistaminen.

Watson ja Clark (1994) määrittelevät emotionin olevan organisoitunut, erittäin jäsentynyt reaktio johonkin tapahtumaan tai tietynlaisiin tapahtumiin, jotka ovat relevantteja organismin tarpeiden, tavoitteiden ja selviytymisen kannalta ja aiheuttavat luonteenomaisia adaptiivisen käyttäytymisen muotoja. Emotionaalinen energia puolestaan on osa Shiromin (2003) tarmokkuuden käsitettä, joka on osittain päällekkäinen Schaufelin ym. (2002) työn imun määritelmän kanssa (ks. alla). Shiromin (2003) mukaan tarmokkuus edustaa positiivista tunnereaktiota meneillään oleviin interaktioihin työn merkityksellisten elementtien ja työympäristön kanssa ja käsittää tosiinsa

yhteydessä olevat fyysisen voiman, emotionaalisen energian ja kognitiivisen eloisuuden tuntemukset. Tarmokkuus edustaa tunnetilaa, jonka ihmiset liittävät työhön ja työpaikkaan siitä kysyttäessä ja tekevät niin spontaanisti, toisin kuin tunteisiin liittyvät luonteenpiirteet, kuten positiivinen affektiivisuus, joka viittaa taipumukseen kokea positiivisia tunnetiloja kaikissa tilanteissa ja kaikkina aikoina. Shirom (2003) kirjoittaa myös, että tarmokkuus on todennäköisesti suoraan yhteydessä arvioon olennaisista työn vaatimuksista ja saatavilla olevista stressinkäsittelykeinoista Lazaruksen stressiteorian mukaisesti.

Schaufeli ym. (2002) ovat määritelleet työn imun positiivisena ja tyydyttävänä työhön liittyvänä mielentilana, jolle on tyypillistä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Heidän mukaansa työn imu ei ole vain hetkittäinen tietty tila. Se on ennemminkin jatkuva ja kokonaisvaltainen affektiivis-kognitiivinen tila, joka ei ole keskittynyt vain yhteen tiettyyn objektiin, tapahtumaan, henkilöön tai käyttäytymiseen. Schaufelin ym. (2002) ja Schaufelin ym. (2006) mukaan tarmokkuutta määrittää korkea energiataso, mentaalinen sinnikkyys työtä tehdessä, halu nähdä vaivaa työssä ja sitkeys vaikeuksienkin edessä. Omistautuminen taas viittaa vahvaan mukanaoloon työssä ja merkityksellisyyden, innon, inspiraation, ylpeyden ja haasteiden kokemuksiin. Uppoutumista puolestaan luonnehtii täysi keskittyminen ja tyytyväinen syventyminen työhön, se on tila jossa aika kuluu nopeasti ja työstä on vaikea irrottautua. Emotionaalinen energia työssä ja työn imu muodostavat tässä tutkimuksessa hyvän kokonaisuuden, sillä Schaufelin ym. (2002) työn imun tarmokkuuden määritelmä ei sisällä emotionaalista energiaa.

Työtyytyväisyyttä ei aikaisissa aiheita tutkivissa artikkeleissa ole määritelty, vaan aiheita on lähdetty ensin identifioimaan ja arvioimaan, kuten myös Brayfield ja Rothe (1951) toteavat. He olettavat tutkimuksessaan, että työtyytyväisyyden voi päätellä henkilön asenteesta työtä kohtaan. Spector (1997) määrittelee työtyytyväisyyden yksinkertaisesti siksi asteeksi, kuinka paljon ihmiset pitävät tai eivät pidä työstään ja sen eri puolista. Lisäksi hänen mukaansa työtyytyväisyys on asenteellinen käsite. Työtyytyväisyyden tutkimuksessa voidaan tutkia joko sitä, kuinka paljon henkilöt pitävät tai eivät pidä työstään yleisellä tasolla, tai suhteessa työn eri osa-alueisiin. Työn erilaisia osa-alueita ovat muun muassa arvostus, kommunikaatio, työtoverit, työn luonne, organisaatio, palkka, henkilökohtainen kasvu, turvallisuus, jne. Eri osa-alueiden tarkastelu voi tuottaa täydemmän kuvan henkilön työhyvinvoinnista kuin yleinen työtyytyväisyyden tarkastelu. Osa-alueet eivät korreloi kovinkaan vahvasti keskenään ja ihmisten välillä on suuria eroja siinä, miten tyytyväisiä he ovat niihin. Työtyytyväisyyden on myös huomattu kasvavan iän myötä. Työympäristöön ja työn piirteisiin liittyvät tekijät sekä henkilökohtaiset, persoonallisuuteen ja aiempiin kokemuksiin, liittyvät tekijät vaikuttavat kaikki koettuun tyytyväisyyteen työssä.

Greenhausin ja Powellin (2006) mukaan työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuva vahvistaminen tarkoittaa sitä, missä määrin kokemukset yhdessä roolissa parantavat elämän laatua eli suoriutumista tai tunnetilaa toisessa roolissa. Vahvistamista tapahtuu kun yhdessä roolissa syntyneet resurssit (taidot, perspektiivit, joustavuus, materiaaliset -, psykologiset -, fyysiset - sekä sosiaaliseen pääomaan liittyvät resurssit) joko suoraan (instrumentaalinen polku) tai välillisesti tunteiden kautta (affektiivinen polku) parantavat suoriutumista toisessa roolissa. Roolin A vaikutus rooliin B riippuu siitä, kuinka keskeisenä roolia B pidetään, kuinka olennaisina roolissa A kertyneitä resursseja pidetään roolin B kannalta ja toisaalta kuinka hyvin ne sopivat yhteen roolin B vaatimusten ja normien kanssa.

1.4. Stressinkäsittely ja työhyvinvointi

Se, miten kuormittavia tilanteita käsitellään, vaikuttaa omalta osaltaan koettuun hyvinvointiin työssä. Stressinkäsittelyä ja hyvinvointia on tutkittu paljon myös yhdessä, tosin tutkimus stressinkäsittelykeinojen ja työhyvinvoinnin positiivisten indikaattoreiden välillä on melko vähäistä ja uutta. Penley, Tomaka ja Wiebe (2002) löysivät 60 - 90 -lukujen tutkimusten meta-analyysissään ongelmasuuntautuneiden keinojen olevan yhteydessä hyvään yleiseen terveyteen ja tunnesuuntautuneiden keinojen sekä välttelyn olevan päinvastoin negatiivisesti yhteydessä yleiseen terveyteen. Kuitenkin tilannetekijät (stressorin tyyppi, kontrolloitavuus ja kesto) sekä terveydellisen seuraamuksen tyyppi (fyysinen vai psykologinen) moderoivat monia yleisiä yhteyksiä. Myös Folkman ja Moskowitz (2004) summaavat aikaisempaa tutkimusta ja kirjoittavat stressinkäsittelyn yhdistyvän aiemman tutkimuksen valossa vahvasti tunteiden säätelyyn koko stressiprosessin ajan. Tietynlaiset välttelevät stressinkäsittelyn strategiat yhdistyvät jatkuvasti heikkoon mielenterveyteen kun taas sosiaalisen tuen etsiminen tai instrumentaalinen, ongelmasuuntautunut stressinkäsittely yhdistyy negatiivisiin, positiivisiin tai neutraaleihin lopputulemiin riippuen yleensä kuormittavaksi arvioitun tilanteen piirteistä. Tutkimuksen mukaan stressinkäsittelykeinoja voidaan myös oppia kognitiivis-behavioraalisen terapian avulla. 2000-luvun tutkimusnäyttö osoittaa kaiken kaikkiaan ongelmasuuntautuneiden keinojen olevan pääsääntöisesti hyödyllisiä ja tunnesuuntautuneiden keinojen (sisältäen välttelyn) olevan pääsääntöisesti haitallisia työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden kannalta sekä suoria että välittäviä yhteyksiä tarkastelleiden tutkimusten valossa (Rantanen & Mauno, 2010).

Shragan ja Shiromin (2009) mukaan tarmokkuutta (fyysinen voima, emotionaalinen energia ja kognitiivinen eloisuus) työssä ennusti eniten merkityksellisten sosiaalisten interaktioiden ja menestyksen saavuttamisen lisäksi stressinkäsittely haastavissa (monimutkaisissa, epätavallisissa, luovuutta ja aloitteellisuutta vaativissa, energisoivissa ja kiireisissä) tilanteissa.

Weigl, Hornung, Parker, Petru, Glaser ja Angerer (2010) löysivät selkeän kaksisuuntaisen yhteyden aktiivisen, ongelmasuuntautuneen stressinkäsittelyn ja työn imun välillä. Heidän mukaansa kyse on kasvuspiraalista, jossa aktiivinen stressinkäsittely lisää työn imua, joka puolestaan tukee tehokasta stressinkäsittelyä. Samankaltaisia tuloksia saivat Hakanen, Perhoniemi ja Toppinen-Tanner (2008) henkilökohtaisen aloitteellisuuden ja työn imuun välisestä vuorovaikutuksesta. Nämä tulokset ovat yhdenmukaisia Fredricksonin (2001) "Broaden-and-build"-teorian kanssa, jonka mukaan positiiviset tunteet laajentavat ajatusten ja tekojen hetkittäisiä repertuaareja. Tämä taas auttaa rakentamaan kestäviä fyysisiä, älyllisiä, sosiaalisia ja psykologisia resursseja. Myös Rantanen, Mauno, Kinnunen ja Rantanen (2011) sekä Wang, Shi, Ng, Wang ja Chan (2011) löysivät tutkimuksessaan ongelmasuuntautuneiden stressinkäsittelykeinojen olevan yhteydessä työn imuun, lisäksi Rantasen ym. (2011) mukaan tunnesuuntautuneet stressinkäsittelykeinot vähensivät työn imua mutta välttely ei ollut yhteydessä siihen. Puolestaan Wangin ym., (2011) mukaan myös tunnesuuntautuneet stressinkäsittelykeinot lisäsivät työn imua. Pienaar ja Willemse (2008) eivät löytäneet kyseisiä yhteyksiä lainkaan. Ganin, Yangin, Zhoun ja Zhangin (2007) mukaan tulevaisuuteen suuntautunut stressinkäsittely välitti koetun stressin ja työn imun välistä yhteyttä vähentämällä stressin vaikutusta työn imuun.

Työtyytyväisyyden on todettu olevan positiivisesti yhteydessä ongelmasuuntautuneeseen stressinkäsittelyyn (Amiot, Terry, Jimmieson, & Callan, 2006; Boey, 1998; Fortes-Ferreira, Peiró, González-Morales, & Martín, 2006; Gardner & Fletcher, 2009; Li & Lambert, 2008; Rantanen ym., 2011; Tidd & Friedman, 2002; Welbourne, Eggerth, Hartley, Andrew, & Sanchez, 2007) ja käänteisesti tunnesuuntautuneeseen stressinkäsittelyyn (Li & Lambert, 2008; Rantanen ym., 2011) sekä välttelyyn (Boey, 1998; Gardner & Fletcher, 2009; Welbourne ym., 2007). Fortes-Ferreira ym. (2006) puolestaan eivät löytäneet yhteyttä tunnesuuntautuneen tai välttelevän stressinkäsittelyn ja työtyytyväisyyden välillä eivätkä Rantanen ym. (2011) välttelyn ja työtyytyväisyyden välillä. Gardnerin ja Fletcherin (2009) mukaan nimenomaan kuormittavan tilanteen arvioiminen haasteena lisää ongelmasuuntautunutta stressinkäsittelyä ja sitä kautta työtyytyväisyyttä, kun taas tilanteen arvioiminen uhkana johtaa sen välttelyyn ja siten työtyytyväisyyden vähenemiseen. Deckerin ja Borgenin (1993) mukaan suuremmat stressinkäsittelyn voimavarat (vapaa-aikaan, itsestä huolehtimiseen, sosiaaliseen tukeen ja kognitiiviseen stressinkäsittelyyn liittyvät) olivat yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen. On myös havaittu, että stressinkäsittelykeinot eivät ole läheskään

yhtä tärkeitä työtyytyväisyyden selittäjiä kuin altistuminen työn aiheuttamille stressoreille ja siitä seuraava kuormittuminen (Fogarty, Machin, Albion, Sutherland, Lalor & Revitt, 1999).

Bekker, Willemse ja De Goeij (2010) tutkivat ongelma- ja tunnesuuntautuneiden keinojen, välttelyn ja sosiaalisen tuen yhteyttä työ-perhe – ja perhe-työ –vahvistavuuteen. Tutkimuksessa stressinkäsittelykeinoista sosiaalisen tuen etsiminen oli odotusten vastaisesti naisilla negatiivisesti yhteydessä perhe-työ –vahvistavuuteen. Tutkijat selittivät tätä niin, että käytetyt kysymykset vaikuttivat viittaavan lohdutuksen hakemiseen, ongelmista keskusteluun ja huolestumisen osoittamiseen. Ihmiset voivat myös hakea tukea muilta kun he eivät osaa ratkaista ongelmia itse. Muut stressinkäsittelykeinot eivät olleet yhteydessä työ-perhe – tai perhe-työ –vahvistavuuteen.

1.5. Stressinkäsittely ja ikä

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi iän merkitystä stressinkäsittelykeinojen ja työhyvinvoinnin välisessä vuorovaikutussuhteessa, sillä koettujen aineistossa ikäjakauma oli laaja ja aihetta ei ole vielä tutkittu. Aldwin ja Yancura (2011) mukaan stressi, stressinkäsittelykeinot ja ihmisen kehitys liittyvät luonnostaan yhteen ja vaikuttavan toisiinsa. Haavoittuvuus voi toisaalta kasvaa vanhetessa, mutta toisaalta stressi voi auttaa sopeutumaan vanhuudessa muodostamalla aikuisuudessa kontekstin henkilökohtaiselle kehitykselle, jolloin stressi voi saada aikaan kasvua. Aldwin ym. (2010) sekä Aldwin (2007) kirjoittavat tämän voivan johtaa viisauden kehittymiseen viisauden ollessa aikuisuudessa itsensä kehittämisen tavoite.

Eroja stressin käsittelyssä eri-ikäisten välillä on selitetty pääasiassa tilannekohtaisilla tekijöillä sekä kehityksellisillä tekijöillä. Eri ikävaiheissa kohdataan erilaisia kuormittavia tekijöitä ja niiden käsittelyyn tarvitaan erilaisia stressinkäsittelykeinoja, (Aldwin ym., 1996; Folkman & Lazarus, 1980; Labouvie-Vief ym., 1987; McCrae, 1982) joiden on tulkittu siis olevan osa ihmisten pysyviä ominaisuuksia (trait approach) (McCrae, 1989; Hamarat, Thompson, Steele, Matheny, & Simons, 2002). Kehityksen myötä stressinkäsittelykeinojen on myös useissa tutkimuksissa (ks. alla) huomattu muuttuvan. Folkman ym. (1987) tutkivat myös kohortin vaikutusta käytettyihin stressinkäsittelykeinoihin mutta eivät saaneet tälle vahvistusta, sillä asiaa on vaikea tutkia. Folkman ja Lazarus (1980) löysivät keski-ikäisten stressinkäsittelykeinojen käytössä varianssia tilanteen sisällä, joka puolestaan viittaa stressinkäsittelyn prosessinomaisuuteen (state approach) heidän alkuperäisen teoriansa mukaisesti. Lisäksi on useita tutkimuksia, joissa iällä ei ole ollut tai on ollut vain vähäistä vaikutusta käytettyihin kognitiivisiin stressinkäsittelykeinoihin (Aldwin ym., 1996;

Folkman & Lazarus, 1980; Hamarat ym., 2002; Lazarus & DeLongis, 1983; McCrae, 1982; Whitty, 2003). Seuraavaksi käsitellään stressinkäsittelystrategioiden kehitystä pääasiassa aikuisiällä, sillä se on tämän tutkimuksen kohteena.

Aldwin ym. (2010) mukaan stressinkäsittelystrategiat nuorena aikuisena (n. 18 - 30 vuotta) hioutuvat aiempiin ikävaiheisiin verrattuna mutta voivat kuitenkin olla vielä epäkypsempiä kuin myöhemmällä iällä. Skinner ja Zimmer-Gembeck (2007) kirjoittavat ongelmasuuntautuneiden keinojen käytön kuitenkin kehittyvän varhaisaikuisuudessa kognitiivisen kehityksen myötä, ja verrattuna murrosikäisiin nuoret aikuiset käyttävät sofistikoituneempia ongelmasuuntautuneita stressinkäsittelykeinoja, erityisesti ennakoitua, suunnittelua sekä reflektointia omien stressinkäsittelykeinojen parantamisessa. Nuorena aikuisena käytetään kuitenkin vielä enemmän epäkypsiä stressinkäsittelystrategioita kohdattaessa stressaavia tilanteita kuin keski-iässä ja myöhemmin. Muun muassa McCraen (1982) mukaan vanhemmat aikuiset käyttivät vähemmän ongelmien välttelyä ja vihamielisiä stressinkäsittelystrategioita. Aldwinin ym. (2010) mukaan nuorilla aikuisilla on mahdollisuuksia, joustavuutta ja energiaa käyttää ongelma- ja ulkoisen ympäristön hallintaan suuntautuneita stressinkäsittelykeinoja (myös mm. konfrontaatiota) ennen vanhemmuuden ja kroonisten sairauksien tuomia rajoitteita.

Keski-iässä (n. 35 – 65 vuotta) taas ihmisten tulisi olla stressinkäsittelytaitojensa huipussa kognitiivis-affektiivisen kompleksisuuden, hallinnan tunteen, rauhallisuuteen keskittymisen ja elämäkokemuksen myötä. Silloin muun muassa rakentavuuden ihmisten välisissä kuormittavissa tilanteissa (Coats & Blanchard-Fields, 2008) ja optimismin (Chapman & Hayslip, 2006) on havaittu lisääntyvän. Aldwin ym. (1996) mukaan tilanteita ei myöskään koeta keski-iässä yhtä usein ongelmallisina kuin nuorena aikuisena ja asioita on opittu pistämään perspektiiviin. Iän myötä opitaan mahdollisesti myös kiertämään ongelmat alun alkaenkin aivan yksinkertaisilla ennakoivilla hallintastrategioilla. Ongelmasuuntautuneen stressinkäsittelyn on havaittu lisääntyvän iän myötä (Amirkhan & Auyeung, 2007; Siu, Spector, Cooper, & Donald, 2001). Epäkypsien strategioiden, kuten välttelyn, käytön on havaittu myös vähenevän iän myötä (Aldwin, 1991; Aldwin ym., 1996; Amirkhan & Auyeung, 2007; Feifel & Strack, 1989; McCrae, 1982; Vaillant, 1977; Whitty, 2003).

Toisaalta muun muassa Erskine, Kvavilashvili, Conway ja Myers (2007) ovat havainneet passiivisten stressinkäsittelykeinojen, kuten tukahduttamisen ja välttelyn, lisääntyvän iän myötä. Heidän mukaansa vanhemmat kokivat kuitenkin selkeästi enemmän psykologista hyvinvointia ja positiivisuutta nuoriin verrattuna. Muun muassa Folkmanin ym. (1987) tutkimuksessa nuoremmat ihmiset käyttivät suhteellisesti enemmän aktiivisia, ongelman ratkaisuun suuntautuneita stressinkäsittelyn muotoja (konfrontointia, sosiaalisen tuen etsintää, suunnitelmallista ongelmanratkaisua) kuin vanhemmat ihmiset, jotka puolestaan käyttivät suhteellisesti enemmän

passiivisia, sisäänpäin ja tunteisiin suuntautuneita stressinkäsittelykeinoja (etäännyttämistä, vastuun hyväksymistä ja positiivista uudelleenarviointia) nuorempiin verrattuna. Kaiken kaikkiaan tutkimustuloksissa iän vaikutuksesta stressinkäsittelykeinoihin on siis ristiriitaisuutta, mutta tarkemmin katsottuna tutkijat ovat useimmiten samoilla linjoilla. Folkman ym. (1987) kirjoittavat eri keinojen sopivan eri elämän vaiheisiin ja ne voidaan nähdä tehokkaina ja adaptiivisina niissä konteksteissa. Tehokas stressinkäsittely muutettavissa olevassa tilanteessa vaatii ongelmasuuntautuneiden keinojen käyttöä kun taas tilanteessa, jota ei voida muuttaa, tehokas stressinhallinta vaatii enemmän tunnesuuntautuneiden stressinkäsittelykeinojen käyttöä. (ks. myös Brandtstädter & Renner, 1990; Wrosch, Schulz, & Heckhausen, 2004)

Millä muilla tavoin stressinkäsittelyn muuttuvaa luonnetta iän myötä voidaan selittää? Aldwin ym. (1996) mukaan vanhemmat ihmiset raportoivat kokevansa vain vähän stressiä ja käyttivät joka tapauksessa vain vähän stressinkäsittelykeinoja. Tutkijat selittivät tätä niin, että kuormitus muuttuu episodisesta krooniseksi ja iän myötä saattaa tapahtua muutos primaarisessa arviointiprosessissa. Boeninger, Shireishi, Aldwin ja Spiro (2009) olivat samoilla linjoilla tulkinnoissaan. Folkman ym. (1987) puolestaan raportoivat eron olevan sekundaarisessa arvioinnissa: he havaitsivat nuorten määrittelevän kuormittavat tilanteet selvästi useimmin muutettavissa oleviksi kuin vanhemmat. Lachapelle ja Hadjistavropoulos (2005) tulkitsivat omia tuloksiaan iän myötä vähenevästä ongelma- sekä tunnesuuntautuneista stressinkäsittelykeinoista niin, että vanhemmat joko käyttävät ylipäänsä vähemmän strategioita tai eivät arvioi tilanteita kuormittavina. Labouvie-Vief ym. (1987) puolestaan kirjoittivat kehityksellisen egon tason vaikuttavan käytettyihin stressinkäsittely- ja defenssi-strategioihin. Osipowin, Dotyn, ja Spokanen (1985) mukaan iän karttumisesta on hyötyä työstressin hallinnassa: vanhemmat työntekijät ovat oppineet, millainen stressinhallinta toimii missäkin työtilanteessa, ja tämä taas vähentää työstressin terveyshaittoja. He tutkivat työstressin ja stressinkäsittelykeinojen muuttumista elinkaaren aikana. Sen mukaan vanhemmat työntekijät kokivat vähemmän työstressioireita ja heillä oli monipuolisemmat stressinhallinnan voimavarat, enemmän vapaa-ajan -, itsestä huolehtimisen - ja rationaalis-kognitiivista stressinhallintaa. Labouvie-Viefin ym. (1987) tutkimus indikoi näennäisesti epäkypsempien keinojen käytön vanhemmalla iällä saattavan itse asiassa olla kypsää ja perustuvan reflektioon ja tilanteen arvioimiseen positiivisemmassa valossa automaattisen tukahduttamisen sijasta.

Energian käyttö stressinkäsittelyprosessissa saattaa myös tehostua iän myötä (Aldwin ym., 1996; Aldwin, 2007; Skinner & Edge, 1998) tai stressiä saatetaan joutua käsittelemään tavalla joka säästää energiaa (Baltes, 1987; Hobfoll, 2001). Hamarat ym. (2002) toteavatkin kyvyn suojautua stressiä vastaan tulevan ikäännyttäessä entistä tärkeämmäksi. Freundin ja Baltesin (2002) valinnan,

optimoinnin ja kompensaation teoria (SOC; selection, optimization and compensation) sopii selittämään iän myötä tapahtuvaa tavoitteiden ja keinojen muutosta parhaan mahdollisen toimintatason säilyttämiseksi.

1.6. Tutkimuskysymykset

Tutkimusongelmat hypoteeseineen ovat seuraavat:

1. Ovatko stressinhallintastrategiat yhteydessä valittuihin työhyvinvoinnin kuvaajiin, emotionaaliseen energiaan, työn imuun, työtyytyväisyyteen, perhe-työ – ja työ-perhe – vahvistavuuteen tässä aineistossa? Stressinhallintastrategioiden voidaan yllä esitettyjen tutkimusten valossa olettaa olevan yhteydessä hyvinvointiin työssä (H1a). Lisäksi tarkastellaan, minkälaiset strategiat ovat hyödyllisiä hyvinvoinnin kannalta? Aktiivisten stressinkäsittelykeinojen, joita kyberneettisen teorian mukaan ovat tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi sekä oireiden vähentäminen, oletetaan olevan positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin työssä (H1b) teoriaan perustuen. Eli mitä enemmän näitä aktiivisia strategioita käytetään, sitä enemmän hyvinvointia koetaan. Sen sijaan välttämisen ja työhyvinvoinnin muuttujien välisen yhteyden oletetaan olevan negatiivinen (H1c). Eli mitä enemmän välttelyä stressinkäsittelykeinona käytetään, sitä vähemmän hyvinvointia koetaan.

2. Eroavatko kyseiset yhteydet eri-ikäisillä, ja jos niin, millaisia erot ovat? Eroavatko nuoret ja vanhat toisistaan aktiivisten ja passiivisten stressinkäsittelykeinojen suhteen ja millä tavalla? Hypoteesina on, että stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin yhteydet ovat erilaisia eri ikäisillä (H2a). Tarkempaa suuntaa tälle hypoteesille ei aseteta, koska tästä ei juurikaan ole aiempaa tutkimusta työhyvinvoinnin alueella.

2. AINEISTO JA MENETELMÄT

2.1. Kyselytutkimuksen toteutus ja tutkittavat

Tutkimuksen aineisto on kerätty osana Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella toteutettavaa tutkimus- ja kehittämishanketta (2009–2011) ”Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina”, jossa yhtenä teema-alueena ovat stressinhallintastrategiat. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto ja siinä on mukana ammattiliitot Tehy ja Pam, joiden jäsenistöä tutkitaan. Liittojen edustajat lähettivät 4000 Tehyn ja 4000 Pamin satunnaisesti valituille jäsenelle sähköpostitse pyynnön vastata kyselyyn sekä linkin sähköiseen kyselyjärjestelmään (MrInterview ja Digium). Tehy on terveys- ja sosiaalialan koulutetun henkilöstön ammattijärjestö. Jäseninä on muun muassa lähi- ja sairaanhoitajia. Pam taas on palvelualojen ammattiliitto yksityisellä sektorilla työskenteleville. Jäseninä on muun muassa tarjoilijoita ja kaupan kassatyöntekijöitä.

Tehyn osalta aineisto kerättiin MrInterview -kyselyjärjestelmän avulla. Aineiston keruu aloitettiin 2.10.2009 ja kysely saatiin toimitettua 3596 vastaajalle. Vastausaika päättyi ensimmäisellä kierroksella 16.10.2010 ja vastauksia tuli 1447. Vastausaikaa jatkettiin 26.10.2009 asti ja lopulliseksi vastaajamääräksi tyhjien vastaajatietojen poistamisen jälkeen tuli 1728. Vastausprosentti oli 48 %. Pamin osalta aineiston keruu toteutettiin Digium -kyselyjärjestelmällä. Kyselyn ensimmäinen vaihe oli myös 2.10.–16.10.2009 ja tänä aikana vastauksia tuli 934. Vastausaikaa jatkettiin vielä 26.10.2009 asti kuten Tehynkin tapauksessa. Lopullisen datan 1110 vastaajassa oli myös sellaisia, jotka eivät olleet palvelussuhteessa, joten he eivät voineet vastata kyselyyn. Lopullisia vastaajia, jotka olivat myös palvelussuhteessa, oli yhteensä 1036. Vastausprosentti oli siten Pamin osalta 26 %. Kokonaisuudessaan kyselyn vastausprosentti sekä Tehyn että Pamin osalta oli 36.8 %. Kahdeksan vastaajaa oli vastannut kyselyyn jostain syystä kaksi kertaa, joten lopullinen vastausten kokonaislukumäärä oli 2756.

Taulukossa 1 on koottu tutkimukseen osallistuneiden demografisia sekä työhön liittyviä taustatietoja. Taustatiedot ovat nähtävissä sekä koko aineistolle että ammattiliiton mukaan jaoteltuna. Taulukosta näemme, että suurin osa kyselytutkimukseen vastanneista on naisia (86 %). Ikäjakama on koko aineistossa melko tasainen, Tehyllä painotus on yli neljäkymmentävuotiaissa

vastaajissa kun taas Pamin vastaajista noin puolet on alle 30-vuotiaita. Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista on ammattikorkeatasoinen tutkinto (58 %). Tehyn ammattiliittoon kuuluvilla ammattikorkeatasoisen tutkinnon suorittaneita on vielä suurempi osa (78 %) kun taas Pamilaisilla yleisin tutkinto on ammattikoulu (61 %). Valtaosa vastaajista elää joko avo- tai avioliitossa (75 %) ja suurimmalla osalla on lapsia (66 %). Tätä lukemaa tosin nosti Tehyläisten korkea prosenttiosuus (78 %), sillä Pamilaisista hieman yli puolet oli lapsettomia. (53 %).

TAULUKKO 1. Kyselytutkimukseen osallistuneiden taustatietoja.

<i>Taustatekijä</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>%</i>	<i>Tehy</i>	<i>%</i>	<i>Pam</i>	<i>%</i>
	<i>Lkm</i>		<i>Lkm</i>		<i>Lkm</i>	
Sukupuoli						
Mies	374	14	115	7	259	25
Nainen	2319	86	1551	93	768	75
Ikä						
30 vuotta ja alle	769	28	262	15	507	50
31 - 40 -vuotiaat	680	25	441	26	239	23
41 - 50 -vuotiaat	702	26	537	32	165	16
51-vuotiaat & yli	573	21	462	27	111	11
Koulutus						
Peruskoulu/ keskikoulu	160	6	21	1	139	13
Ammattioppilaitos	907	33	280	16	627	61
Ammat.opisto/ Amk.	1585	58	1332	78	253	25
Ylempi korkeakoulututkinto	91	3	76	4	15	2
Siviilisäätö						
Naimaton	504	18	253	15	251	24
Av(i)oliitto	2048	75	1343	79	705	68
Eivät asu yhdessä	184	7	105	6	79	8
Lapsia						
Ei	925	34	382	23	543	53
Kyllä	1811	66	1319	78	492	48
Esimiestehtävissä						
Ei	2354	86	1452	85	902	87
Kyllä	387	14	253	15	134	13
Työsuhtedyyppi						
Toistaiseksi voimassa	2303	85	1407	83	896	88
Määräaikainen	410	15	284	17	126	12
Työaikaamuoto						
Päivätyö	1380	51	874	52	506	49
3-vuorotyö	570	21	490	29	80	8
2-vuorotyö	603	22	270	16	333	32
Yötyö	43	2	15	1	28	3
Muu	135	4	47	3	88	9

Vastaajista valtaosa ei toiminut esimiestehtävissä (86 %) ja tässä ei ammattiliittojen välillä juuri ollut eroa. Yleisin työsuhdetyyppi oli toistaiseksi voimassa oleva sopimus (85 %) ja päivätyö oli koko aineistossa yleisin työaikaamuoto (51 %) 3- ja 2-vuorotyön ollessa seuraavaksi yleisimpiä työaikaamuotoja. Tämä päti myös Tehyn osa-aineistoon, jossa tosin 3-vuorotyö oli hieman (29 %) 2-vuorotyötä (16 %) yleisempää. Pamin kohdalla taas 2-vuorotyö (32 %) oli yleistä mutta 3-vuorotyö jo selvästi harvinaisempaa (8 %).

2.2. Kyselylomake ja tutkimuksen muuttujat

Tutkittaville lähetettiin 12-sivuinen kyselylomake, joka oli jaettu kolmeen osioon. Ensimmäisessä osassa kysyttiin osallistujien demografisia taustatietoja (16 kysymystä), toinen osa käsitteli työn ja yksityiselämän yhteensovittamista (5 alaosiota, 44 kysymystä) ja kolmas osa työtä ja hyvinvointia (11 alaosiota, 83 kysymystä). Toisen ja kolmannen osan väittämiin vastattiin likert -asteikoilla 0-5, 1-5, 0-6, 1-6, 0-7 ja 1-7 kysymyksestä vaihdellen. Kysymykset oli räätälöity muiden tutkijoiden luomien mittareiden perusteella ja täydennetty tarvittaessa itse kehitellyillä osioilla. Kyselylomakkeen kysymykset ovat niiltä osin liitteessä 1, mitä tässä pro gradu-tutkielmassa tarkasteltiin.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista käsittelevästä toisesta osasta tutkimuksen selitettäviksi muuttujiksi valikoituivat työn ja perheen positiivista vuorovaikutusta kuvaavat työ-perhe -vahvistavuus ja perhe-työ -vahvistavuus. Työtä ja hyvinvointia käsittelevässä kolmannesta osiosta tutkimuksen selitettäviksi muuttujiksi valikoituivat työhyvinvoinnin positiivisia аспекteja kuvaavat työn imu, emotionaalinen energia töissä sekä työtyytyväisyys. Tutkimuksen selittävinä, eli riippumattomina, muuttujina käytettiin kyselylomakkeen kolmannessa osassa kysytyjä stressinkäsittely- eli coping-keinoja sekä lomakkeen ensimmäisessä osassa kerättyjä demografisia tietoja sekä perhetilanteen ja työn rakenteellisia tekijöiden kuvaajia. Demografisista tekijöistä mukaan otettiin sukupuoli, ikä ja koulutus, perhetilanteen kuvaajista parisuhdetilanne ja lasten lukumäärä sekä työn rakenteellisista tekijöistä ammattiliitto, esimiestehtävissä toimiminen, työsuhde (jatkuva/ määräaikainen) ja työaikaamuoto (päivä-/ vuorotyö).

Stressinkäsittelykeinoja tutkittiin Guppy ym. (2004) lyhentämällä 15-osaisella Cybernetic Coping Scale (CCS) – mittarilla. Mittari lyhennettiin aiemmin 20-osaisesta mittarista (Edwards & Baglioni, 1993), joka myös puolestaan oli lyhennetty aiemmin 40-osaisesta mittarista (Edwards, 1991). CCS on alun perin johdettu Jeffrey Edwardsin kyberneettisestä stressin, stressinkäsittelykeinojen ja hyvinvoinnin teoriasta (Edwards, 1988; Edwards, 1992; Edwards & Cooper, 1988).

Emotionaalista energiaa töissä tutkittiin Shiromin ja Melamedin Vigor Measure (SMVM) – mittarin (Shirom, 2003) emotionaalisen energian alaskaalan avulla, josta kysymyksiä emotionaalista energiasta työssä sovellettiin Tehyn ja Pamin tutkimukseen sopiviksi. Emotionaalinen energia töissä merkitsee tässä tutkimuksessa samaa kuin psykologinen läsnäolo ja energiaa kohdata asiakkaita tai potilaita. Muuttuja lisättiin yhteistyössä ammattiliittojen kanssa, sillä he pitivät sitä tärkeänä.

Työn imua selvitettiin Schaufelin ym. (2006) lyhentämän yhdeksänkohtaisen Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) -mittarin avulla, jota suomalaiset tutkijat ovat aiemminkin soveltaneet (Hyvönen, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen, & Mäkikangas, 2009; Hyvönen, Feldt, Tolvanen, & Kinnunen, 2010). Mittarin validiteettia on tutkittu pääasiassa suomalaisin voimin (Seppälä, Mauno, Feldt, Hakanen, Kinnunen, Tolvanen, & Schaufeli, 2009). Alkuperäinen mittari on Schaufelin ym. (2002) kehittämä 17-kohtainen Utrecht Work Engagement Scale (UWES), joka sekin on lyhennetty versio heidän itsensä kehittämistään 24-kohtaisesta mittarista, jota käsiteltiin samassa artikkelissa. Tehylle ja Pamille lähteneessä kyselyssä olivat vain tarmokkuus ja omistautuminen -osiot työn imusta mukana.

Työtyytyväisyyttä mitattiin Wanousin, Reichersin ja Hudyn (1997) yleistä työtyytyväisyyttä koskevasta meta-analyysistä poimitulla kysymyksellä työtyytyväisyydestä ja tätä täydennettiin kysymyksillä esimiehen johtamistavasta ja työaikajärjestelyistä, jotka olivat tutkimusryhmän Mauno, Rantanen, Kinnunen, Rantanen ja Feldt (2008) kehittämiä.

Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa vahvistamista selvitettiin Carlsonin, Kacmarin, Waynen ja Grzywasczin (2006) kehittämällä mittarilla.

2.3. Summamuuttujat

Aineistossa kaikille mittareille laskettiin summamuuttujat. Koska tiedettiin etukäteen, mitkä kysymykset mittaavat mitäkin käsitettä, osioista laskettiin keskiarvosummapistemäärä. Summamuuttujien reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla. Cronbachin alfat tässä pro gradu -työssä käsiteltäville mittareille ovat alla olevassa taulukossa 2. Kaikki Cronbachin alfat ovat suurempia kuin 0.6, jota pidetään alimpana hyväksyttävänä arvona (Metsämuuronen, 2005), joten mittareiden reliabiliteetit ovat riittävällä tasolla. Taulukossa on lisäksi summamuuttujien skaalat, osioiden lukumäärät, keskiarvot, keskihajonnat, ja esimerkit kunkin mittarin tai sen osion tyypillisestä kysymyksestä lopullisessa kysymyslomakkeessa.

TAULUKKO 2. Summamuuttujien Cronbachin alfat, keskiarvot, keskihajonnat, osioiden lukumäärät, skaalat ja esimerkkikysymykset.

Summamuuttujat ja niiden skaalat	Esimerkki kysymyksistä	Osioiden lkm	Cronbachin alfa	Ka	Kh
TYTYTYVÄISYYS TYÖSSÄ (skaala: 1-7)	Kuinka tyytyväinen olet työhösi?	3	0,750	4,87	1,30
EMOTIONAALINEN ENERGIA TÖISSÄ (skaala: 1-7)	Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan ymmärtäväinen asiakkaiden /potilaiden tarpeille.	3	0,885	5,51	0,81
TYÖN IMU YHT. (skaala: 0-6)	Ks. alla	6	0,930	4,5	1,25
<i>Tarmokkuus</i>	Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtä.	3	0,884	4,48	1,27
<i>Omistautuminen</i>	Työni inspiroi minua.	3	0,876	4,52	1,33
PERHE-TYÖ -VAHVISTAVUUS (skaala: 1-7)	Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.	4	0,843	4,87	1,17
TYÖ-PERHE -VAHVISTAVUUS (skaala: 1-7)	Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja ja sen ansiosta olen parempi puoliso/ vanhempi.	4	0,836	3,88	1,29
STRESSINKÄSITTELY -KEINOT (skaala: 1-5)	Ks. alla	15			
<i>Tilanteen muuttaminen</i>	Keskityn tilanteen muuttamiseen.	3	0,694	3,10	0,66
<i>Mukautuminen</i>	Yritän mukauttaa oman vaatimustasoni.	3	0,624	3,12	0,58
<i>Uudelleenarviointi</i>	Totean itselleni, että ongelma ei ole tärkeä.	3	0,732	2,87	0,66
<i>Välttely</i>	Yritän välttää ongelman ajattelua.	3	0,802	2,68	0,75
<i>Oireiden vähentäminen</i>	Yritän päästää höyryt pois.	3	0,652	3,40	0,66

2.4. Tilastolliset analyysit

Tilastolliset analyysit toteutettiin SPSS-ohjelmalla versioilla 15.0 ja 17.0. Aluksi aineistolle laskettiin kuvailevia tunnuslukuja ja muuttujien normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin menetelmän valinnan vuoksi histogrammien ja Kolmogorov-Smirnovin testin avulla. Muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita ja stressinkäsittelykeinot välttelyä lukuun ottamatta sekä riippuvat muuttujat olivat kaikki vasemmalle vinoja. Aineiston suuren koon vuoksi voitiin kuitenkin perustellusti käyttää parametrisia menetelmiä (Metsämuuronen, 2005).

Korrelaatiomatriisin avulla tarkasteltiin valittujen taustamuuttujien, stressinkäsittelysummamuuttujien, työn imun, työtyytyväisyyden, emotionaalisen energian ja työstä perheeseen sekä perheestä työhön suuntautuvan vahvistamisen välisiä yhteyksiä. Korrelaatiokertoimena käytettiin Pearsonin korrelaatiokerrointa. Vaikka muuttujat ovat likert-asteikollisia, niitä katsotaan voitavan käyttää välimatka-asteikollisina, sillä niistä voi laskea mielekkään keskiarvon ja niistä lasketut summamuuttujat voidaan katsoa jatkuviksi muuttujiksi (Metsämuuronen, 2005).

Varsinaisiin tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Hierarkkinen regressioanalyysi valittiin, koska haluttiin tutkia selittävätkö stressinkäsittelykeinot positiivisia työhyvinvoinnin indikaattoreita ja nimenomaan, mitkä keinot ovat mahdollisesti yhteydessä niihin. Lisäksi haluttiin laittaa selittävät muuttujat malliin vaiheittain, jotta demografisten ja perheeseen ja työhön liittyvien taustamuuttujien vaikutus saatiin kontrolloitua. Hierarkkinen regressioanalyysi tehtiin koko aineistolle sekä lisäksi ikäryhmittäin niin, että tutkittavat jaettiin neljään iän mukaiseen ryhmään: 18 - 28 -vuotiaat, 29 - 45 -vuotiaat, 46 - 55 -vuotiaat ja 56 - 69 -vuotiaat. Ikäryhmittäisissä regressioanalyyseissa otettiin ikä taustamuuttujista luonnollisesti pois. Ensimmäisellä askeleella regressiomalleihin laitettiin demografiset ja perhetilannetta kuvaavat riippumattomat muuttujat (sukupuoli, ikä, koulutus, parisuhdetilanne, lasten lukumäärä). Poikkeuksen tähän muodosti 18 - 28 -vuotiaiden ikäryhmä, jossa regressioanalyyseista jätettiin pois lapsien lukumäärä -taustamuuttuja. Näin tehtiin, koska tässä ikäryhmässä vain joka kuudennella oli lapsia ja lapsien lukumäärä - muuttujan mukaan ottaminen olisi karsinut analyysiin mukaan tulevia tutkittavia liikaa ”delete listwise” -toimintoa käytettäessä puuttuvien havaintojen käsittelyssä. Toisella askeleella malleihin laitettiin työn rakenteelliset tekijät (ammattiliitto, mahdollinen esimiesasema, työsuhte, luokiteltu työaika- ja kolmannella askeleella stressinkäsittelykeinot (tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely, oireiden vähentäminen). Regressiomalleista tarkasteltiin aina mallien sopivuus aineistoon, selittäjien multikollineaarisuus ja jäännöksen normaalijakautuneisuus.

3. TULOKSET

3.1. Pearsonin korrelaatiokertoimet

Ensin tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimia (Taulukko 3). Stressinkäsittelykeinot korreloivat odotusten mukaisesti tilastollisesti merkitsevästi tai melkein merkitsevästi ($p < .01/ p < .05$) keskenään ($r = .544 - r = .045$), mutta eivät kuitenkaan niin voimakkaasti, että niistä olisi pitänyt jättää jokin varsinaisesta regressioanalyysistä pois. Positiiviset työhyvinvoinnin muuttujat työn imu, emotionaalinen energia töissä, tyytyväisyys työssä, työ-perhe -vahvistavuus ja perhe-työ -vahvistavuus korreloivat myös keskenään tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) korrelaatiokertoimien vaihdellessa välillä .151 ja .552. Stressinkäsittelykeinojen ja positiivisten työhyvinvoinnin muuttujien väliltä löytyi niin ikään korrelaatiota. Tilanteen muuttaminen ja mukautuminen korreloivat kaikkien muiden hyvinvointi-indikaattoreiden kanssa tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) (tilanteen muuttaminen: $r = .064 - .108$, mukautuminen: $r = .075 - .095$) paitsi työtyytyväisyyden kanssa. Välttely korreloi negatiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi tai melkein merkitsevästi ($p < .01/ p < .05$) kaikkien työhyvinvoinnin muuttujien kanssa ($r = -.044 - r = -.168$). Oireiden vähentäminen korreloi tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) perhe-työ -vahvistavuuden kanssa ($r = .091$) ja negatiivisesti mutta tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) työtyytyväisyyden kanssa ($r = -.099$). Stressinkäsittelykeinoista vain uudelleenarviointi ei korreloinut työhyvinvoinnin muuttujien kanssa lainkaan tilastollisesti merkitsevästi.

Ikä vaikutti stressinkäsittelykeinojen käyttöön siten, että nuoremmat käyttivät tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) enemmän tilanteen muuttamista ($r = -.058$), välttelyä ($r = -.101$) ja oireiden vähentämistä ($r = -.081$). Ikä ei vaikuttanut mukautumisen ja uudelleenarvioinnin käyttöön stressinkäsittelykeinona. Iän ja positiivisten työhyvinvoinnin muuttujien yhteyksiä tarkasteltaessa huomataan lisäksi, että iän myötä emotionaalinen energia töissä ($r = .134$), työn imu ($r = .189$), työtyytyväisyys ($r = .147$) ja työ-perhe -vahvistavuus ($r = .071$) lisääntyivät tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$).

3.2. Hierarkkinen regressioanalyysi: Koko aineisto

Koko aineiston (N= 2756) tulokset on esitetty taulukossa 4. Emotionaalista energiaa töissä selitti stressinkäsittelykeinoista eniten vähäinen välttely ($\beta = -.167, p < .001$). Eli mitä vähemmän välttelyä käytettiin stressinkäsittelykeinona, sitä enemmän emotionaalista energiaa töissä koettiin. Lisäksi uudelleenarviointi ($\beta = .062, p < .05$) ja oireiden vähentäminen ($\beta = .057, p < .05$) olivat myönteisesti yhteydessä emotionaaliseen energiaan töissä. Mallin selitysaste (Adjusted R Square) jäi 4 %:iin mutta selitysasteen muutos stressinkäsittelykeinojen lisäyksen jälkeen oli 2,4 % ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Työn imua selitti myös eniten stressinkäsittelykeinoista vähäinen välttely ($\beta = -.118, p < .001$). Lisäksi tilanteen muuttaminen ($\beta = .067, p < .05$) ja uudelleenarviointi ($\beta = .076, p < .05$) olivat yhteydessä työn imuun koko aineistossa. Työn imun mallissa selitysaste oli kokonaisuudessaan 5,4 % ja stressinkäsittelykeinojen lisäys kasvatti selitysastetta tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < .001$) 1,8 %. Tyytyväisyyttä työssä selittivät stressinkäsittelykeinoista uudelleenarviointi ($\beta = .153, p < .001$) ja vähäinen välttely ($\beta = -.209, p < .001$). Mallin selitysaste oli 7,7 % ja selitysasteen muutos 3,3, % stressinkäsittelykeinojen lisäyksen jälkeen. Selitysasteen muutos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$).

Perhe-työ -vahvistavuutta selittivät neljä stressinkäsittelykeinoa viidestä: tilanteen muuttaminen ($\beta = .061, p < .05$), mukautuminen ($\beta = .066, p < .05$), vähäinen välttely ($\beta = -.076, p < .05$) sekä oireiden vähentäminen ($\beta = .056, p < .05$). Perhe-työ mallin selitysaste oli 4,8 % kokonaisuudessaan ja stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen selitysasteen muutos oli 1,9 % ja tässäkin mallissa tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Työ-perhe -vahvistavuuteen olivat yhteydessä tilanteen muuttaminen ($\beta = .059, p < .05$), mukautuminen ($\beta = .067, p < .05$) ja vähäinen välttelyn käyttö keinona käsitellä stressiä ($\beta = -.064, p < .05$). Mallin selitysaste oli 4,5 % ja stressinkäsittelykeinojen lisäys malliin kasvatti selitysastetta tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < .001$) 1,4 %.

Stressinkäsittelykeinojen lisäksi koko aineistossa *emotionaalista energiaa töissä* selitti demografisista tekijöistä naissukupuoli ($\beta = -.11, p < .001$), joka ($\beta = -.094, p < .001$) selitti myös työn imua. Lisäksi ikä oli positiivisesti yhteydessä työn imuun ($\beta = .079, p < .01$), iän myötä koettiin siis enemmän työn imua. Esimiestehtävissä toimiminen ($\beta = .058, p < .05$), määräaikainen työsuhte ($\beta = .057, p < .05$) ja päivätyö ($\beta = -.058, p < .05$) selittivät niin ikään työn imua. Päivätyötä tekevät kokivat siis enemmän työn imua kuin vuorotyötä tekevät. Tyytyväisyyttä työssä selittivät eniten työn rakenteellisista tekijöistä esimiestehtävissä toimiminen ($\beta = .093, p < .001$) ja

päivätyö ($\beta = -.112, p < .001$). Lisäksi Tehyn ammattiliittoon kuuluminen ($\beta = -.069, p < .05$) ja työsuhteen määräaikaisuus ($\beta = .058, p < .05$) lisäsivät työtyytyväisyyttä. Perhe-työ -vahvistavuutta kokivat eniten nuoret ($\beta = -.131, p < .001$), parisuhteessa elävät ($\beta = .068, p < .01$) ja ne, kenellä oli lapsia ($\beta = .074, p < .01$). Lapsien lukumäärä oli yhteydessä perhe-työ -vahvistavuuteen siten, että mitä enemmän lapsia, sitä enemmän perhe-työ -vahvistavuutta koettiin. Myös koulutuksen pituus ($\beta = .059, p < .05$) ja päivätyö ($\beta = -.051, p < .05$) lisäsivät perhe-työ -vahvistavuutta. Työ-perhe -vahvistavuutta puolestaan selitti kuuluminen Tehyn ammattiliittoon ($\beta = -.171, p < .001$) ja työsuhteen määräaikaisuus ($\beta = .059, p < .05$).

Kaiken kaikkiaan koko aineiston analyysissä yhtäläisyyttä selittäjien osalta oli ainoastaan nähtävissä stressinkäsittelykeinoista välttelyssä: se oli systemaattisesti negatiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kaikkiin työhyvinvoinnin muuttujiin. Mitä enemmän välttelyä stressinkäsittelyn strategiana käytettiin, sitä vähemmän työhyvinvointia koettiin.

TAULUKKO 3. Muuttujien korrelaatiomatriisi (Pearson).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
1. Sukupuoli	-																		
2. Ikä	-0,098**	-																	
3. Koulutus	-0,172**	0,159**	-																
4. Parisuhde-tilanne	-0,059**	0,059**	0,054**	-															
5. Lasten lkm	0,001	0,221**	0,053*	0,035	-														
6. Ammattiliitto	0,257**	-0,381**	-0,532**	-0,079**	-0,099**	-													
7. Toimitko	0,007	0,157**	0,137**	0,011	0,014	-0,027	-												
8. Työsuhde (jatkuva/määrä aik.)	-0,039*	-0,201**	0,058**	-0,011	-0,034	-0,060**	-0,095**	-											
9. Luokiteltu työaikamuoto	0,039*	-0,219**	-0,002	-0,044*	0,008	0,026	-0,100**	0,043*	-										
10. Coping: Til.muutt.	-0,018	-0,058**	0,081**	-0,007	-0,027	-0,004	0,079**	0,020	-0,007	-									
11. Coping: Mukautuminen	-0,057**	0,006	0,018	0,003	0,026	0,005	-0,005	0,000	-0,009	0,325**	-								
12. Coping: Uudelleenarviointi	-0,023	0,003	-0,075**	-0,003	-0,025	0,080**	-0,027	-0,021	0,002	0,107**	0,324**	-							
13. Coping: Välttely	-0,027	-0,101**	-0,079**	-0,039*	-0,022	0,107**	-0,118**	0,019	0,042*	0,045*	0,219**	0,544**	-						
14. Coping: Oireiden Vähentäm.	-0,109**	-0,081**	0,077**	0,000	-0,013	-0,023	-0,035	0,036	0,049*	0,329**	0,316**	0,252**	0,322**	-					
15. Emotio-naalinen energia töissä	-0,175**	0,134**	0,109**	0,048*	0,045	-0,173**	0,047*	0,000	-0,066**	0,072**	0,080**	0,006	-0,114**	0,035	-				
16. Työn imu	-0,114**	0,189**	0,119**	0,050*	0,053*	-0,197**	0,091**	0,052**	-0,116**	0,064**	0,075**	0,013	-0,112**	-0,023	0,405**	-			
17. Tyytyvä. töissä	-0,030	0,147**	0,092**	0,028	0,053*	-0,161**	0,115**	0,044*	-0,141**	-0,010	-0,028	-0,003	-0,168**	-0,099**	0,247**	0,552**	-		
18. Perhe-työ - vahvistavuus	-0,071**	-0,034	0,086**	-0,012	0,054*	-0,079**	0,024	0,015	-0,033	0,108**	0,090**	0,015	-0,044*	0,091**	0,201**	0,207**	0,151**	-	
19. T-P - vahvistavuus	-0,057**	0,071**	0,137**	-0,039	0,038	-0,221**	0,033	0,064**	-0,035	0,065**	0,095**	0,021	-0,055**	-0,003	0,208**	0,449**	0,424**	0,365**	-

* tilastollisesti melkein merkitsevä, $p < .05$

** tilastollisesti merkitsevä, $p < .01$

TAULUKKO 4. Koko aineiston hierarkkiset regressioanalyysit. Askeleen 1 ja 2 muuttujien luokittelut löytyvät Taulukosta 1.

Selittävät muuttujat	<i>Emotionaalinen energia töissä</i> (n = 1577)		<i>Työn imu</i> (n = 1578)		<i>Tyytyväisyys työssä</i> (n = 1578)		<i>Perhe-työ -vahvistavuus</i> (n = 1580)		<i>Työ-perhe -vahvistavuus</i> (n = 1579)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Askel 1: Demografiset muuttujat ja perhetilanne										
1. Sukupuoli	-0,110***		-0,094***		-0,036		-0,020		-0,023	
2. Ikä	-0,008		0,079**		0,036		-0,131***		-0,042	
3. Koulutus	0,017		0,027		-0,001		0,059*		0,010	
4. Parisuhdetilanne	-0,045		0,016		0,006		0,068**		-0,010	
5. Lasten lukumäärä	0,046	0,022***	0,035	0,030***	0,047	0,016***	0,074**	0,033***	0,041	0,016***
Askel 2: Työn rakenteelliset tekijät										
1. Ammattiliitto	-0,033		-0,040		-0,069*		-0,038		-0,171***	
2. Toimiko esimiestehtävissä	0,000		0,058*		0,093***		0,001		-0,002	
3. Työsuhde	0,014		0,057*		0,058*		0,026		0,059*	
4. Luokiteltu työaikamuoto	-0,032	0,003	-0,058*	0,014***	-0,112***	0,035***	-0,051*	0,005	-0,017	0,023***
Askel 3: Stressinkäsittelykeinot										
1. Tilanteen muuttaminen	0,043		0,067*		0,014		0,061*		0,059*	
2. Mukautuminen	0,033		0,052		-0,020		0,066*		0,067*	
3. Uudelleenarviointi	0,062*		0,076*		0,153***		0,018		0,060	
4. Välttely	-0,167***		-0,118***		-0,209***		-0,076*		-0,064*	
5. Oireiden vähentäminen	0,057*	0,024***	-0,037	0,018***	-0,032	0,033***	0,056*	0,019***	-0,021	0,014***

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3.3. Hierarkkinen regressioanalyysi: 18 - 28 -vuotiaat

Ikäryhmittäiset hierarkkiset regressioanalyysit on esitetty liitteessä 2. 18 - 28 -vuotiaiden osaineistossa (n = 620) emotionaalista energiaa töissä selittivät stressinkäsittelykeinoista välttelyn vähäinen käyttö stressinkäsittelyn strategiana ($\beta = -.186, p < .001$) sekä mukautuminen ($\beta = .104, p < .05$). Mallin selitysaste oli 8,3 % ja selitysasteen muutos stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen 5,2 %. Selitysasteen muutos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Mukautuminen ($\beta = .117, p < .05$) ja uudelleenarviointi ($\beta = .095, p < .05$) olivat tilastollisesti melkein merkitsevästi ja välttely ($\beta = -.208, p < .001$) erittäin merkitsevästi yhteydessä työn imuun välttelyn ja työn imun välisen yhteyden ollessa käänteinen. Stressinkäsittelykeinot lisäsivät selitysastetta 5,4 %:lla. Lisäys oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Mallin kokonaisselitysaste oli 11,4 %. Tyytyväisyyttä työssä selitti stressinkäsittelykeinoista eniten se, että ei välttelty kuormittavia tilanteita tai asioita ($\beta = -.169, p < .001$). Lisäksi uudelleenarviointi oli yhteydessä työtyytyväisyyteen tässä kaikkein nuorimpien tutkittujen ryhmässä ($\beta = .112, p < .05$). Työtyytyväisyyden mallissa selitysaste oli 6,4 % ja selitysasteen muutos oli 3,6 % kolmannella askeleella stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen. Selitysasteen muutos oli niin ikään tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Oireiden vähentäminen ($\beta = .142, p < .05$) lisäsi perhe-työ -vahvistavuutta välttelyn ($\beta = -.133, p < .05$) vähentäessä sitä. Mallin selitysaste oli 7,6 % selitysasteen muutoksen ollessa 6,5 % ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Työ-perhe -vahvistavuutta lisäsi mukautuminen ($\beta = .226, p < .001$) ja se, että ei pyrkinyt vähentämään stressin aiheuttamia oireita ($\beta = -.120, p < .05$). Selitysaste nousi tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < .001$) 5,8 % stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen. Mallin kokonaisselitysaste oli 17,2 %.

3.4. Hierarkkinen regressioanalyysi: 29 - 45 -vuotiaat

Emotionaalista energiaa töissä kokivat tässä ikäryhmässä (n = 1156) eniten ne, jotka eivät käyttäneet tai käyttivät välttelyä stressinkäsittelykeinona vain vähän ($\beta = -.128, p < .01$). Myös oireiden vähentämistä paljon käyttävät ($\beta = .084, p < .05$) kokivat enemmän

emotionaalista energiaa töissä. Tausta - ja stressinkäsittelykeinojen -muuttujilla voitiin selittää tässä mallissa vain 2,2 % emotionaalisesta energiasta. Selitysasteen muutos stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen, 1,8 %, oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$). Välttely oli niin ikään negatiivisesti yhteydessä myös työn imuun ($\beta = -.187, p < .001$). Muut stressinkäsittelykeinot eivät olleet merkitseviä tässä mallissa. Riippumattomilla muuttujilla pystyttiin selittämään 6,4 % työn imusta. Selitysasteen muutos oli 3,2 % kolmannella askeleella ja se oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Työtyytyväisyyttä selittivät uudelleenarviointi ($\beta = .116, p < .01$) ja se, että kuormittavaa asiaa ei pyritty välttelemään ($\beta = -.236, p < .001$). Selitysaste oli tässä mallissa 8,4 % ja selitysasteen muutos viimeisellä askeleella stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen 4%. Muutos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Perhe-työ- vahvistavuuden mallissa stressinkäsittelykeinot eivät olleet merkitseviä selittäjiä, ja niiden lisäämisen jälkeen mallin selitysaste kasvoi 1,1 %. Lisäys ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Mallin kokonaisselitysaste jäi vaatimattomasti 0,7 %:n. Työ-perhe -vahvistavuuden mallissa välttelyn vähäinen käyttö stressinkäsittelykeinona ($\beta = -.110, p < .05$) oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Mallin selitysaste oli 4,3 % selitysasteen muutoksen (1,5 %) olleessa tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$).

3.5. Hierarkkinen regressioanalyysi: 46 - 55 -vuotiaat

Emotionaalista energiaa töissä vähensi 46 - 55 -vuotiaiden ikäryhmässä ($n = 689$) välttelyn ($\beta = -.182, p < .001$) käyttö stressinkäsittelykeinona. Mukautuminen ($\beta = .100, p < .05$) sen sijaan lisäsi emotionaalista energiaa töissä. Mallin selitysaste oli 10,5 % ja selitysasteen muutos (4,0 %) tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Stressinkäsittelystrategiat eivät tässä ikäryhmässä selittäneet työn imua tilastollisesti merkitsevästi. Mallin selitysaste oli 2,2 % ja stressinkäsittelykeinojen lisääminen malliin kolmannella askeleella kasvatti selitysastetta 1,4 %, joskaan lisäys ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Tyytyväisimpiä työssään olivat ne, jotka käyttivät stressinkäsittelykeinona paljon uudelleenarviointia ($\beta = .173, p < .001$) ja vähän välttelyä ($\beta = -.173, p < .001$). Tämän mallin selitysaste oli 4,1 % ja viimeisen askeleen stressinkäsittelykeinojen lisäys tuotti 2,8 %:n selitysasteen muutoksen, joka oli tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$). Stressinkäsittelykeinot eivät olleet tässä ikäryhmässä yhteydessä perhe-työ -vahvistavuuteen. Perhe-työ -vahvistavuuden regressiomallissa stressinkäsittelykeinojen

lisäys (1,9%) ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Mallin kokonaisselitysaste oli 4,1 %. Työ-perhe -vahvistavuutta kokivat eniten ne, jotka arvioivat kuormittavia tilanteita uudelleen ($\beta = .110, p < .05$). Viimeisen askeleen selitysasteen muutos (1,8 %) ei tosin ollut tilastollisesti merkitsevä. Tämän mallin kokonaisselitysaste oli 3,8 %.

3.6. Hierarkkinen regressioanalyysi: 56 - 69 -vuotiaat

Tässäkin ikäryhmässä ($n = 256$) kuormittavien asioiden ja tilanteiden välttely vähensi työssä koettua emotionaalista energiaa ($\beta = -.196, p < .05$). Stressinkäsittelykeinojen lisäys regressiomalliin, 3,4 %, ei tosin ollut tilastollisesti merkitsevä. Mallilla kyettiin kokonaisuudessaan selittämään vain 1,4 % emotionaalisesta energiasta. Työn imua stressinkäsittelykeinot eivät selittäneet lainkaan tässä ikäryhmässä. Stressinkäsittelykeinojen lisäys kasvatti selitysastetta 5,5, % lisäyksen ollessa kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$), vaikka yksittäisten keinojen selitysvoima ei yltänytkään tilastollisesti merkitsevälle tasolle. Regressiomallin selitysaste oli 6 %. Stressaavia tilanteita uudelleenarvioivat ($\beta = .235, p < .01$) olivat tyytyväisimpiä työhönsä. Tämän mallin selitysaste oli 11,7 % ja mallin selitysasteen muutos stressinkäsittelykeinojen lisäämisen jälkeen 7 %. Lisäys oli tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$). Ne, jotka eivät vältelleet stressaavia tilanteita tai asioita ($\beta = -.227, p < .01$), kokivat eniten perhe-työ -vahvistavuutta. Mallilla kyettiin selittämään 6,2 % perhe-työ -vahvistavuudesta ja selitysasteen muutos regressioanalyysin kolmannessa vaiheessa oli 5,5, % ja tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$). Työ-perhe -vahvistavuutta stressinkäsittelykeinot eivät selittäneet lainkaan tässä kaikkein vanhimpien ikäryhmässä, mallin selitysastekin jäi melkein nolnaan (0,6 %). Stressinkäsittelykeinojen lisäys (2,2, %) malliin kolmannella askeleella ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevä.

3.7. Tulosten yhteenveto

Taulukossa 5. on yhteenveto hierarkkisten regressioanalyysien betakertoimista eri ikäryhmissä, josta nähdään käytettyjen stressinkäsittelykeinojen yhteydet työhyvinvoinnin

muuttujiin kootusti. Huomataan, että vähäisen välttelyn käyttö stressinkäsittelyssä oli yhteydessä vähäisempään emotionaaliseen energiaan töissä kaikissa ikäryhmissä. Lisäksi 18 - 28 - sekä 46 - 55 -vuotiaiden ikäryhmissä mukautuminen sekä 29 - 45 -ikäryhmässä myös oireiden vähentäminen lisäsi emotionaalista energiaa töissä. Työn imuun oli myös yhteydessä nuorimmissa 18 - 28 ja 29 - 45 -ikäryhmissä se, että ei käyttänyt tai käytti mahdollisimman vähän välttelyä stressinkäsittelykeinona. Mukautuminen ja uudelleenarviointi lisäsivät myös työn imua kaikkein nuorimmassa 18 - 28 -vuotiaiden ikäryhmässä. Työtyytyväisyyttä puolestaan selitti kaikissa ikäryhmissä uudelleenarviointi. Myös välttelyn vähäinen käyttö kaikissa muissa paitsi kaikkein vanhimpien eli 56 - 69 -vuotiaiden ikäryhmässä lisäsi työtyytyväisyyttä. Niin ikään välttelyn vähäinen käyttö oli yhteydessä myös perhe-työ - vahvistavuuteen 18 - 28 - ja 56 - 69 -vuotiaiden ikäryhmissä. Perhe-työ -vahvistavuutta lisäsi myös oireiden vähentäminen nuorimpien, eli 18 - 28 -vuotiaiden ikäryhmässä. Työ-perhe - vahvistavuuteen oli puolestaan yhteydessä eri ikäryhmissä stressinkäsittelykeinoista mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely sekä oireiden vähentäminen käänteisesti mutta mikään näistä ei systemaattisesti selittänyt työstä perheeseen suuntautuvaa vahvistavuutta läpi ikäryhmien. Kaikkein vahvimmin työ-perhe -vahvistavuutta selitti mukautuminen 18 - 28 -vuotiaiden ikäryhmässä.

TAULUKKO 5. Yhteenvedo hierarkkisten regressioanalyysien standardoiduista betakertoimista ikäryhmittäin.

Stressinkäsittely- keinot	<i>Emotionaalinen energia töissä</i>			
	Ikä: 18 - 28	29 - 45	46 - 55	56 - 69
1. Tilanteen muuttaminen	0,080	0,021	0,070	-0,043
2. Mukautuminen	0,104*	-0,009	0,100*	0,047
3.Uudelleen- arviointi	0,090	0,003	0,088	0,169
4. Välttely	-0,186***	-0,128**	-0,182***	-0,196*
5. Oireiden vähentäminen	0,046	0,084*	0,041	-0,002
	<i>Työn imu</i>			
1. Tilanteen muuttaminen	0,066	0,051	0,046	0,146
2. Mukautuminen	0,117*	0,040	0,052	0,067
3.Uudelleen- arviointi	0,095*	0,059	0,073	0,115
4. Välttely	-0,208***	-0,187***	-0,085	0,059
5. Oireiden vähentäminen	-0,006	-0,047	0,031	-0,119
	<i>Työtyytyväisyys</i>			
1. Tilanteen muuttaminen	0,038	0,001	0,050	-0,070
2. Mukautuminen	0,032	0,001	-0,037	-0,089
3.Uudelleen- arviointi	0,112*	0,116**	0,173***	0,235**
4. Välttely	-0,169***	-0,236***	-0,173***	-0,142
5. Oireiden vähentäminen	-0,091	-0,028	-0,022	-0,124
	<i>Perhe-työ – vahvistavuus</i>			
1. Tilanteen muuttaminen	0,100	0,052	0,075	0,028
2. Mukautuminen	0,083	0,055	0,029	0,124
3. Uudelleen- arviointi	0,062	0,023	0,017	0,073
4. Välttely	-0,133*	-0,045	-0,037	-0,227**
5. Oireiden vähentäminen	0,142*	0,022	0,081	0,099
	<i>Työ-perhe – vahvistavuus</i>			
1. Tilanteen muuttaminen	0,054	0,027	0,067	0,120
2. Mukautuminen	0,226***	0,074	0,022	0,073
3. Uudelleen- arviointi	0,005	0,041	0,110*	-0,038
4. Välttely	-0,060	-0,110*	-0,002	-0,022
5. Oireiden vähentäminen	-0,120*	0,000	-0,036	0,000

4. POHDINTA

4.1. Yleistä

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää, ovatko stressinkäsittelykeinot yhteydessä positiivisiin työhyvinvoinnin muuttujiin terveys- sekä palvelusektoreilla, ja jos ovat, minkälaiset strategiat ovat yhteydessä hyvinvointiin työssä. Tarkemmin tutkittiin, ovatko ongelmasuuntautuneet keinot positiivisesti ja välttely negatiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Haluttiin myös selvittää, onko eri-ikäisillä eroa kyseisissä yhteyksissä ja minkälaisia nämä erot ovat ikäryhmien välillä. Lisäksi tarkasteltiin eroavatko nuoret ja vanhat toisistaan aktiivisten ja passiivisten stressinkäsittelykeinojen suhteen ja millä tavalla.

4.2. Koko aineiston tuloksista

Stressinkäsittelykeinojen (tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely ja oireiden vähentäminen) todettiin olevan aineistossa yhteydessä tutkittuihin työhyvinvoinnin muuttujiin, emotionaaliseen energiaan, työn imuun, työtyytyväisyyteen, perhe-työ – sekä työ-perhe –vahvistavuuteen hypoteesin (H1a) mukaisesti. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, stressinkäsittelykeinojen on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä sekä yleiseen terveyteen että työhyvinvointiin (Folkman & Moskowitz 2004; Penley, Tomaka & Wiebe, 2002; Rantanen & Mauno, 2010).

Kaiken kaikkiaan ongelmasuuntautuneet, aktiiviset keinot lisäsivät työhyvinvointia koko aineistossa hypoteesin (H1b) mukaisesti. Tämä on myös linjassa aiemman stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin tutkimuksen kanssa (esim. Fortes-Ferreira ym., 2006; Gardner & Fletcher, 2009; Rantanen & Mauno, 2010; Rantanen ym., 2011; Weigl ym., 2010). Lisäksi ongelmasuuntautuneiden stressinkäsittelykeinojen käytön on stressinkäsittelyn tutkimuksessa jatkuvasti todettu olevan toimiva strategia (Ben-Zur, 2009; Billings & Moos, 1981; Felton & Revenson, 1984; Koeske, Kirk, & Koeske, 1993; Snow, Swan, Raghavan, Connell, & Klein, 2003). Uudelleenarvioinnin havaittiin lisäävän emotionaalista energiaa, työn imua ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi tilanteen muuttaminen lisäsi työn imua. Mukautuminen taas ei ollut lainkaan yhteydessä näihin työhyvinvoinnin kuvaajiin.

Uudelleenarviointi ei ollut yhteydessä työ-perhe – ja perhe-työ –vahvistavuuteen, jota puolestaan lisäsivät tilanteen muuttaminen ja mukautuminen. Lisäksi oireiden vähentäminen lisäsi emotionaalista energiaa ja perhe- työ –vahvistavuutta.

Emotionaalisella energialla, työn imulla ja työtyytyväisyydellä oli siis havaittavissa samanlaisuutta yhteyksissä ongelmasuuntautuneisiin stressinkäsittelykeinoihin, tarkemmin mukautumisen ja uudelleenarvioinnin suhteen. Myös perhe-työ – ja työ-perhe – vahvistavuudella oli samanlaisuuksia yhteyksissä stressinkäsittelykeinoihin muiden ongelmasuuntautuneiden keinojen paitsi oireiden vähentämisen suhteen. Nämä tulokset ovat loogisia siinä mielessä, että pelkäämään työkontekstiin tai työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen liittyvillä työhyvinvoinnin muuttujilla on yhtäläisyyttä keskenään siinä, minkälaiset stressinkäsittelykeinot lisäävät niiden kokemista. Seuraavaksi pohditaan eri stressinkäsittelykeinojen yhteyksiä tiettyihin työhyvinvoinnin kuvaajiin.

Tilanteen muuttaminen ei ole suotuista strategia kaikkien työkontekstin työhyvinvoinnin muuttajien kannalta, mutta se lisää kuitenkin työn imua. Työn imua (tässä aineistossa tarmokkuutta ja omistautumista) kokeakseen ulkoista tilannetta on jo todennäköisesti jouduttu muuttamaan monin eri tavoin, jotta päästään sellaiseen tilanteeseen, jossa tehtävä työ on niin mielekästä, että se energisoi, siinä voidaan kokea intoa ja ylpeyttä ja sitä halutaan tehdä sinnikkäästi. Lisäksi tähän on voitu pyrkiä ajanhallinnan avulla, jotta voidaan keskittyä tehtävään työhön kunnolla. Omien odotusten mukauttaminen työkontekstissa ei auta kuormittavien tilanteiden käsittelyssä mahdollisesti siksi, että työssä on kaiken kaikkiaan hyvä pitää kiinni omista odotuksista eikä olla liian nöyrä. Tilanteen uudelleenarviointi lisää sekä emotionaalisen energian, työn imun että työtyytyväisyyden kokemista. Tämä voi esimerkiksi johtua siitä, että työssä tulee jatkuvasti vastaan uusia tilanteita ja asioita, joista ei tiedetä paljoa, ja kuormittavien tilanteiden arviointi vähemmän merkityksellisenä on olennainen ja usein realistinenkin suhtautumistapa. Tilanteen uudelleenarviointi ei kuitenkaan lisää perhe-työ – ja työ-perhe –vahvistavuutta. Voidaankin pohtia, olisiko se toimiva strategia vain johonkin pisteeseen asti ja liian pitkälle vietyä myös tärkeidenkin asioiden vähättelyä. Ehkäpä tämä on ongelmallisempaa perhe- kuin työkontekstissa, sillä työasioilla ei useinkaan ole samanlaista painoarvoa kuin perheasioilla.

Perhe-työ – ja työ-perhe –vahvistavuuden kannalta tilanteen suora muuttaminen voi olla suotuista strategia siksi, että kun tilanteita saadaan muutettua itse haluttuun suuntaan, ongelmille saadaan selkeä ratkaisu ja energiaa vapautuu muihin asioihin. Siten voidaan kokea toisessa roolissa positiivisia tunteita, jotka voivat sitten siirtyä vahvistamaan toista roolia. Lisäksi tilanteen muuttaminen voi olla helpompaa perhe- kuin työkontekstissa, ainakin palvelu- ja hoiva-aloilla. Mukautuminen taas saattaa lisätä perhe-työ – ja työ-perhe –

vahvistavuutta, koska liian korkeat odotukset ja vaatimustaso estävät hyvien taitojen, näkökulmien ja tunnetilojen siirtymistä toiseen rooliin. Ehkäpä perhe-työ – ja työ-perhe - vahvistavuuden edellytys on tietty nöyryys ja realismi. Mielenkiintoista tuloksissa oli myös oireiden vähentämisen yhteys sekä perhe-työ –vahvistavuuteen että emotionaaliseen energiaan työssä. Voidaan pohtia, vaikuttaako oireiden vähentäminen perhe-työ – vahvistavuuteen esimerkiksi siksi, että se lisää emotionaalista energiaa myös perhekontekstissa ja siten perheestä työhön suuntautuvaa vahvistamista. Havaittujen yhteyksien taustalla vaikuttavat tekijät voivat kuitenkin eri työhyvinvoinnin kuvaajilla olla hyvinkin erilaisia, sillä vaikka ne ovat toisiinsa yhteydessä, ne ovat erillisiä ja niillä on oma taustateoriaansa.

Passiivinen, välttelevä stressinkäsittely oli systemaattisesti negatiivisesti yhteydessä kaikkiin työhyvinvoinnin muuttujiin hypoteesin (H1c) mukaisesti. Tämä on myös linjassa aikaisemman stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin tutkimuksen (Boey, 1998; Gardner & Fletcher, 2009; Rantanen & Mauno, 2010; Welbourne ym., 2007) sekä stressinkäsittelyn tutkimuksen (Ben-Zur, 2009; Billings & Moos, 1981; Koeske, Kirk, & Koeske, 1993; Snow, Swan, Raghavan, Connell, & Klein, 2003) kanssa. Välttely on ilmeisesti tehoton stressinkäsittelykeino, sillä se ei muuta tilannetta eikä henkilön suhdetta siihen millään tavalla, joten kuormituksen kokemus ei myöskään vähene.

4.3. Ikäryhmittäisen tarkastelun tuloksista

Stressinkäsittelykeinojen yhteydet emotionaaliseen energiaan, työn imuun, työtyytyväisyyteen, perhe-työ – sekä työ-perhe –vahvistavuuteen olivat eri ikäisillä hypoteesin (H2a) mukaisesti erilaisia. Tulos on yhdenmukainen aikaisemman tutkimuksen (Aldwin ym., 1996; Aldwin, Yancura & Boeringer, 2010; Folkman ym., 1987) kanssa, ja stressinkäsittelykeinojen onkin todettu muuttuvan iän myötä.

Taulukkoa 5 tarkastelemalla huomataan, että nuoremmissa ikäryhmissä, etenkin kaikkien nuorimpien 18 – 28 –vuotiaiden ikäryhmässä, käytettiin eniten ongelmasuuntautuneita keinoja. Myös Folkman ym. (1987) saivat samansuuntaisia tuloksia, mutta Amir Khan ja Auyeung (2007) sekä Siu ym. (2001) eivät. Uudelleenarviointi oli kaikissa ikäryhmissä yhteydessä työtyytyväisyyteen. Yhteys oli myös koko aineistossa erittäin merkitsevä, eli kuormittavien tilanteiden arvioiminen vähämerkityksisempinä on tämän

aineiston mukaan yhteydessä työtyytyväisyyteen koko työiän ajan. Kaikkein nuorimpien tutkittujen joukossa omien odotusten mukauttaminen lisäsi selkeästi työhyvinvointia usealla eri mittarilla mitattuna. Voisiko olla niin, että koska nuoret ovat työuransa alussa ja tehtävät voivat usein olla vielä vaatimattomiakin eikä vaikuttamisen mahdollisuuksia välttämättä juuri ole, omien odotusten mukauttaminen realistisemmiksi on edellytys hyvinvoinnin kokemiselle työhön liittyen. Jos odotukset ovat kovin korkeat eikä todellisuus vastaa niitä, työhyvinvoinnin kokeminen on vaikeaa.

Välttelyn tilastollisesti merkitsevä yhteys työhyvinvoinnin muuttujiin vähenee tai katoaa iän myötä. Onko siis niin, että välttely muuttuu kenties hyödylliseksi strategiaksi ihmisen kehityksen myötä? Ainakin välttelyn vaikutus näihin hyvinvoinnin kuvaajiin näyttäisi vähintään neutralisoituvan työuran loppupäätä lähestyttäessä. Passiivisten, välttelevien stressinkäsittelykeinojen käytön on havaittu lisääntyvän iän myötä ja tulosten merkitystä on pyritty tulkitsemaan monin tavoin (Erskine ym., 2007; Folkman ym., 1987; Labouvie-Vief ym., 1987). Varsinkin emotionaalisen energian, työn imun ja työtyytyväisyyden kohdalla tämä trendi nähdään selkeimmin, vaikka emotionaalisen energian kohdalla tilastollinen merkitsevyys ainoastaan pienenee iän myötä. Perhe-työ –vahvistavuus aiheuttaa poikkeuksen, sillä siinä 56-69 –vuotiaiden ikäryhmässä yhteys välttelyyn on merkitsevä. Voi myös olla niin, että työkontekstissa välttely alkaa iän myötä toimia stressinkäsittelystrategiana mutta työn ja perheen välisessä vahvistavassa vuorovaikutuksessa ei.

Edellämainittua tulosta välttelyn ja iän välisestä käänteisestä yhteydestä voisi myös tulkita niin, että nuoret käyttävät määrällisesti enemmän stressinkäsittelykeinoja kaiken kaikkiaan. Sekä ongelmasuuntautuneiden keinojen että välttelyn yhteydet työhyvinvointiin vähenevät iän myötä. Etenkin vertailtaessa 18 – 28 – ja 56 – 60 –vuotiaiden ikäryhmiä ero on selvä. Nuorena saatetaan siis yrittää käyttää välttelyä stressinkäsittelyssä, mutta se ei kuitenkaan lisää hyvinvointia. Lisäksi tarkasteltaessa korrelaatiotaulukkoa (Taulukko 3) huomataan iän korreloivan tilastollisesti merkitsevästi negatiivisesti välttelyn, tilanteen muuttamisen ja oireiden vähentämisen kanssa. Tämä voisi antaa siis lisätukea tälle hypoteesille. Tosin on otettava huomioon, että tässä tutkimuksessa käytetyssä Cybernetic Coping Scale (CCS) – mittarissa välttelyä kartoitettiin vain kolmen kysymyksen avulla, joten näistä tuloksista ei voida vetää kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä välttelyn todellisesta iän myötä tapahtuvasta muutoksesta. Lachapelle ja Hadjistavropoulos (2005) sekä Aldwin ym. (1996) esittivät, että iän myötä voidaan havaita vähemmän stressoreita ja siksi myös käytetään vähemmän keinoja. Energiaa saatetaan myös oppia (Aldwin ym., 1996; Aldwin, 2007; Skinner & Edge, 1998) tai joutua (Baltes, 1987; Hamarat ym., 2002; Hobfoll, 2001) iän myötä säästämään. On myös mahdollista, että nuorena voidaan joutua kokeilemaan enemmän

strategioita stressinkäsittelyssä suotuisaan lopputulokseen pääsemiseksi, koska vielä kokemuseräistä tietoa ei ole ehtinyt kertyä siitä mikä strategia toimii missäkin tilanteessa (ks. myös Osipow ym., 1985).

4.4. Tutkimuksen kontribuutio

Tässä tutkielmassa tuotettiin uutta tietoa stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin tutkimukseen, joka varsinkin emotionaalisen energian ja perhe-työ – ja työ-perhe –vahvistavuuden kuvaajien osalta on aivan uutta. Stressinkäsittelykeinojen ja emotionaalisen energian välisiä yhteyksiä on aiemmin tutkittu vain yhdessä laadullisessa tutkimuksessa (Shraga & Shirom, 2009) ja stressinkäsittelykeinojen sekä perhe-työ – sekä työ-perhe –vahvistavuuden välisiä yhteyksiä on aiemmin tutkittu vain yhdessä tutkimuksessa (Bekker ym., 2010), joka ei vahvistanut näitä tuloksia. Lisäksi tutkielma tuotti uutta tietoa stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin yhteyksien muutoksesta iän myötä. Tätä ei ole aiemmin työkontekstissa tutkittu.

Tulokset olivat hypoteesien mukaiset. Stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin havaittiin olevan yhteydessä toisiinsa ja ongelmasuuntautuneiden keinojen lisäävän ja välttelyn vähentävän työhyvinvoinnin kokemusta eri mittareilla mitattuna. Tutkittaessa iän vaikutusta stressinkäsittelyn ja työhyvinvoinnin välisiin yhteyksiin havaittiin kyseisten yhteyksien olevan eri-ikäisenä erilaisia. Nuoret käyttivät enemmän ongelmasuuntautuneita keinoja, varsinkin mukautumista. Lisäksi uudelleenarviointi oli jokaisessa ikäryhmässä yhteydessä työtyytyväisyyteen. Välttelyn yhteys stressinkäsittelykeinoihin muuttui iän myötä negatiivisesta neutraaliksi. Saattaa siis olla, että välttely muuttuu työuran edetessä ainakin työkontekstissa osittain hyödylliseksi stressinkäsittelystrategiaksi. Voi myös olla niin, että iän myötä käytetään kaiken kaikkiaan vähemmän stressinkäsittelykeinoja. Stressinkäsittelykeinojen ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet ovat merkitseviä enimmäkseen nuorilla, joitain poikkeuksia lukuun ottamatta, joten saattaa olla, että iän myötä kuormittavia tilanteita havaitaan vähemmän ja siksi stressinkäsittelykeinoja myös käytetään vähemmän. Tämä johtopäätös vaikutti hieman todennäköisemmältä kuin edellinen.

4.5. Rajoitukset ja tulosten yleistettävyys

Tässä tutkielmassa on muutamia rajoitteita, jotka tulisi huomioida. Aineisto kerättiin itsearviointilomakkeen avulla, jolloin emme voi olla varmoja henkilöiden kyvystä arvioida itseään objektiivisesti. Ideaalitulanteessa voisimme yhdistää itsearviointiin perustuvaa ja objektiivista tietoa. Lisäksi vastaajajoukko saattaa tällaisessa kyselyssä olla valikoitunut joko niin, että parhaiten tai huonoiten pärjäävät henkilöt eivät vastaa. Tutkielma perustuu myös poikkileikkausaineistoon, jolloin ilmiöiden kehittymistä ajan myötä ei voida tarkastella. Aineistossa tarkasteltuja sektoreita oli myös vain kaksi, joten emme toisaalta pääse vertailemaan stressinkäsittelykeinojen vaikutusta työhyvinvointiin laajemmin eri sektoreiden välillä. Ideaalitulanteessa myös tutkittujen ikähaarukka olisi ollut leveämpi, esimerkiksi ammattiliittojen jo eläkkeellä oleville jäsenille olisi myös lähetetty kysely soveltuvin osin. Olisi ollut mielenkiintoista nähdä, miten välttely olisi yhdistynyt työhyvinvointiin tässä iäkkäämpien ryhmässä.

Lisäksi tämän tutkielman laajuudessa ei ollut mahdollista ottaa enempää muuttujia tarkasteluun, jotka saattaisivat myös liittyä kyseisiin positiivisten työhyvinvoinnin kuvaajiin. Myöskään aineistossa ei tarkasteltu moniakaan tällaisia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi monet organisaatioon, tilanteeseen tai henkilöön itseensä liittyvät tekijät. Selitysasteet jäivät vain muutamaaan prosenttiin paria poikkeusta lukuun ottamatta (työn imun regressiomallin selitysaste 18-28 -vuotiaiden ryhmässä oli 11,4% ja työtyytyväisyyden mallin selitysaste 56-69 -ikäryhmässä oli 11,7%). Tämä viittaisi hyvin vahvasti siihen, että stressinkäsittelykeinojen lisäksi stressinkäsittelyä vaativissa tilanteissa työssä on hyvin paljon muita, luultavasti paljon merkitsevämpiä selittäjiä (ks. myös Fogarty ym., 1999). Alhaisista selitysasteista huolimatta stressikäsittelykeinot selittivät työhyvinvoinnin kuvaajia tilastollisesti merkitsevästi. Tutkielman empiirisessä osassa lapsien lukumäärä – taustamuuttujan poisto 18 - 28 -vuotiaiden ikäryhmän hierarkkisista regressioanalyseista voidaan niin ikään mainita tämän tutkielman rajoituksena. Muuttujan mukaan ottaminen olisi karsinut analyysiin mukaan tulevia tutkittavia liikaa, koska kyseisessä ikäryhmässä vain joka kuudennella oli lapsia.

Tulokset voidaan yleistää koskemaan varsinkin hoiva ja palvelualalla työskenteleviä, mutta myös yleisemmin tervettä työikäistä väestöä. Tuloksia yleistettäessä on hyvä huomioida naisten (86 %), toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien (85 %) ja ei –

esimiesasemassa (86 %) olevien selkeästi suurempi osuus vastaajien joukossa. Lisäksi Tehyn (48 %) ja Pamin (26 %) ammattiliittojen edustajilla oli melko erilaiset vastausprosentit.

4.6. Tulosten hyödyntäminen sekä jatkotutkimushaasteet

Teoreettisesti tuloksia voidaan hyödyntää suunniteltaessa aihealueen jatkotutkimuksia, joita kaivataan kipeästi. Käytännössä näitä tuloksia voidaan hyödyntää opetettaessa stressinkäsittelyä ikä huomioiden erilaisin interventioin työpaikoilla esimerkiksi työterveyden toimesta, työkyvyn kuntoutuksessa sekä erilaisissa kliinisissä konteksteissa ja lisätä siten työ - sekä henkilökohtaista hyvinvointia, sekä fysiologista että psykologista, tuottavuutta ja luovuutta työpaikoilla sekä parantaa siten myös työilmapiiriä, esimiestyötä ja oppimista (ks. myös Shraga & Shirom, 2009). Positiivisten tunteiden tiedetään laajentavan ajatusten ja tekojen hetkittäisiä repertuaareja (Fredrickson, 2001), jotka taas auttavat rakentamaan kestäviä fyysisiä, älyllisiä, sosiaalisia ja psykologisia resursseja. Nämä työkontekstissa saadut resurssit voivat myös siirtyä kotiin työ-perhe –vahvistavuuden kautta ja parantaa esimerkiksi suhteita puolison ja lapsiin, ystäviin ja tuttaviiin ja saada aikaan tehokkuutta kotitöissä ja luovuutta arjen ratkaisuisissa ja rentoutta palautumiseen.

Stressinkäsittelykeinojen ja positiivisten työhyvinvoinnin muuttujien välisien yhteyksien tutkimusta tarvitaan vielä runsaasti erityisesti emotionaalisen energian ja työ-perhe –ja perhe –työ –vahvistavuuden alueilla, mutta myös työtyytyväisyyteen ja työn imuun liittyen. Tämänhetkinen tutkimus on vielä hyvin tuoretta ja sitä on vähän. Se ei myöskään ole vielä kovin rikasta laajempien syy-seuraus –suhteiden pohdinnan kannalta. Tutkimusta voitaisiin tehdä laajalla, suomalaisista terveistä työikäisistä ihmisistä koostuvalla aineistolla, jotta tulokset yleistyisivät helposti Suomeen ja niitä voitaisiin käyttää täällä hyödyksi. Tulevassa tutkimuksessa olisi mielenkiintoista ottaa mukaan laajemmin organisaatioon, tilanteeseen ja henkilöön liittyviä tekijöitä, jotta nähtäisiin mikä stressinkäsittelykeinojen vaikutus näihin työhyvinvoinnin muuttujiin on siinä joukossa.

Stressinkäsittelyn muutosta iän myötä olisi myös aiheellista tutkia tarkemmin. Pitkittäistutkimusasetelmalla voitaisiin tutkia stressinkäsittelyn kehitystä samoilla henkilöillä, sillä kuten tässä tutkielmassa, stressinkäsittelykeinojen muutos ei poikittaisasetelmassa välttämättä tule helposti esiin tai tulokset ovat monitulkintaisia. Lukuisten poikittaistutkimusaineistoon perustuvien tutkimusten vuoksi tutkimus ei ole päässyt

eteenpäin. Stressinkäsittelykeinojen on pitkittäistutkimuksissa osoitettu muuttuvan ja kehittyvän kunkin yksilön kehityksen myötä (Feldt & Mäkikangas, 2009; Folkman, ym., 1987; Rantanen & Mauno, 2010; Vaillant, 1977), mutta tästä ei vielä kuitenkaan ole tarpeeksi tutkimustietoa. Varsinkin välttelyn roolia stressinkäsittelyssä iän myötä olisi aiheellista tutkia tarkemmin. Tutkimus voisi olla laaja kysely terveelle, suomalaiselle työikäiselle väestölle ja itse kyselyssä kysymysten erilaisiin stressinkäsittelykeinoihin liittyen tulisi olla mahdollisimman laajoja ja tarkkoja, jotta saataisiin tarpeeksi kattavaa tietoa aiheesta.

Lisäksi iän, stressinkäsittelykeinojen ja positiivisten työhyvinvoinnin muuttujien välisiä yhteyksiä ei ole tutkittu lähes ollenkaan. Joitain tutkimuksia on tehty muilla alueilla kuin työn piirissä lähinnä terveyteen, sairauteen ja vanhuuteen liittyen, joten tämä alue selkeästi kaipaa lisätutkimusta.

4.7. Yhteenveto

Kaikenkaikkiaan työelämän monet suhteellisen tuoret muutokset asettavat uusia haasteita työssä jaksamiselle. Tämä on haaste paitsi työntekijöille itselleen, myös organisaatioille, esimiestyölle, poliittiselle päätöksenteolle sekä tutkimukselle. Stressinkäsittelykeinojen ja työhyvinvoinnin positiivisten kuvaajien tutkimista on siis syytä jatkaa muun muassa yllämainituin tavoin, sillä tutkimuksessa on vielä paljon aukkoja ja työstressin ja työuupumuksen tutkimuksen rinnalle tarvitaan tietoa myös siitä, mikä saa ihmiset voimaan työpaikoilla hyvin ja toisaalta muun muassa siitä, mitkä stressinkäsittelystrategiat tässä auttavat parhaiten. Oikea ja tarkka tieto siitä, mikä lisää työhyvinvointia auttaa omalta osaltaan todellisen työhyvinvoinnin lisäämisessä työpaikoilla ja tällä on kauaskantoisia seurauksia yksilön, organisaatioiden ja koko yhteiskunnan kannalta. Lisäksi iän huomioiminen tutkimuksessa on olennaista, sillä työelämässä toimii hyvin eri-ikäisiä ihmisiä ja nämä ihmiset kehittyvät läpi elämänsä.

LÄHTEET:

Aldwin, C.M. (1991). Does age affect the stress and coping process? Implications of age differences in perceived control. *Journal of Gerontology*, 46 (4), 174-180.

Aldwin, C.M. (2007). *Stress, Coping, and Development: An Integrative Perspective* (2nd Edition). New York, NY, USA: Guilford Press.

Aldwin, C. M., Sutton, K. J., Chiara, G., & Spiro, A. (1996). Age differences in stress, coping, and appraisal: Findings from the Normative Aging Study. *Journal of gerontology*, 51B (4), 179 – 188.

Aldwin, C.M., & Yancura, L. (2011). Stress, coping, and adult development. In Contrada, R.J. & Baum, A. (toim.), *The handbook of stress science: Biology, psychology, and health*. (s. 263- 274). New York, NY, US: Springer Publishing Co.

Aldwin, C. M., Yancura, L.A., & Boeninger, D. K. (2010). Coping across the life span. Teoksessa Lamb, M. E., Freund, A. M. & Lerner, R. M. (toim.), *The handbook of life-span development*, Vol 2: Social and emotional development. (s. 298 - 340). Hoboken, US: John Wiley & Sons Inc.

Amiot, C.E., Terry, D.J., Jimmieson, N.L., & Callan, V.J. (2006). A Longitudinal Investigation of Coping Processes During a Merger: Implications for Job Satisfaction and Organizational Identification. *Journal of Management*, 32, 552 -574.

Amirkhan, J., & Auyeung, B. (2007). Coping with stress across the lifespan: Absolute vs. relative changes in strategy. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 28, 298–317.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259 –278.

Baltes, P.B. (1987). Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, 23 (5), 611-626.

- Bakkeri, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154.
- Bekker, M. H. J., Willemse, J. J. P., & De Goeij, J. W. J. M. (2010). The role of individual differences in particular autonomy-connectedness in women's and men's work-family balance, *Women & Health*, 50 (3), 241-261.
- Ben-Zur, H. (2009). Coping Styles and Affect. *International Journal of Stress Management*, 16 (2), 87–101.
- Billings, A.G., & R.H. Moos (1981) The Role of Coping Responses and Social Resources in Attenuating the Stress of Life Events. *Journal of Behavioral Medicine*,. 4 (2), 139-157.
- Boeninger, D.K., Shiraishi, R.W., Aldwin, C.M., & Spiro, A. (2009). Why do older men report low stress ratings? Findings from the veterans affairs normative aging study. *International Journal of Aging and Human Development*, 68(2) 149-170.
- Boey, K.W. (1998). Coping and family relationships in stress resistance: a study of job satisfaction of nurses in Singapore. *International Journal of Nursing Studies*, 35, 353 – 361.
- Brandtstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious Goal Pursuit and Flexible Goal Adjustment: Explication and Age-Related Analysis of Assimilative and Accommodative Strategies of Coping. *Psychology and Aging*, 5 (I), 58-67.
- Brayfield, A.H., & Rothe, H.F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311.
- Brough, P., O’Driscoll, M., & Kalliath, T. (2005). Confirmatory factor analysis of the Cybernetic Coping Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 53–61.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Developing and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267–283.
- Chapman, B.P., & Hayslip, B. Jr. (2006). Emotional Intelligence in Young and Middle Adulthood: Cross-Sectional Analysis of Latent Structure and Means. *Psychology and Aging*, 21 (2), 411–418.
- Coats, A.H., & Blanchard-Fields, F. (2008). Emotion Regulation in Interpersonal Problems: The Role of Cognitive–Emotional Complexity, Emotion Regulation Goals, and Expressivity. *Psychology and Aging*, 23 (1), 39–51.
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357–384.
- Cuyper, N., Witte, H., & Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *The Career Development International*, 16 (2), 104-113.
- Decker, P.J. & Borgen, F.H. (1993). Dimensions of work appraisal: stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 470-478.
- DeGraff, A.H., & Schaffer, J. (2008). Emotion-Focused Coping: A Primary Defence Against Stress For People Living with Spinal Cord Injury. *Journal of Rehabilitation*, 74 (1), 19-24.
- Edwards, J. R. (1988). The determinants and consequences of coping with stress. Teoksessa Cooper, C.L. & Payne, R. (toim.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, (s. 233-263). New York: Wiley.
- Edwards, J. R. (1991). The Cybernetics Coping Scale: development and psychometric properties. Working paper, Darden graduate school of Business Administration, University of Virginia.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17, 238-274.

- Edwards, J. R., & Baglioni, A. J. Jr. (1993). The measurement of coping with stress: Construct validity of the ways of coping checklist & the cybernetic coping scale. *Work & Stress*, 7, 17-31.
- Edwards, J. R., & Cooper, C.L. (1988). The impacts of positive psychological states on physical health: a review and theoretical framework. *Social Science and Medicine*, 27, 1447-1459.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1994). Assessment of multidimensional coping: Problem, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6, 50 – 60.
- Erskine, J.A.K., Kvavilashvili, L., Conway M.A., & Myers, L. (2007) The effects of age on psychopathology, well-being and repressive coping. *Aging & Mental Health*, 11(4), 394–404.
- Feifel, H., & Strack, S. (1989). Coping With Conflict Situations: Middle-Aged and Elderly Men. *Psychology and Aging*, 4 (1), 26-33.
- Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2009). Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet. Teoksessa R.Metsäpelto & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet* Jyväskylä: PS-kustannus, 93-110.
- Felton, B. J., & Revenson, T. A. (1984). Coping with chronic illness: A study of illness controllability and the influence of coping strategies on psychological adjustment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 52, 343–353.
- Fogarty, G.J., Machin, M.A., Albion, M.J., Sutherland, L.F., Lalor, G.I. & Revitt, S. (1999). Predicting Occupational Strain and Job Satisfaction: The Role of Stress, Coping, Personality, and Affectivity Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 429 – 452.
- Folkman, S. (1984). Personal Control and Stress and Coping Processes: A Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (4), 839-852.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If It Changes It Must Be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (1), 150-170.

Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R.J. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5), 992-1003.

Folkman, S., Lazarus, R.S., Pimley, S. & Novacek, J. (1987) Age Differences in Stress and Coping Processes. *Psychology and Aging*, 2 (2), 171-184.

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Reviews*, 55, 745–774.

Fortes-Ferreira, L., Peiró, J.M., González-Morales, M. G., & Martín, I. (2006). Work-related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 293–302.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.

Freund, A.M., & Baltes, P.B. (2002). Life-Management Strategies of Selection, Optimization, and Compensation: Measurement by Self-Report and Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (4), 642– 662.

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.

Gan, Y., Yang, M., Zhou, Y., & Zhang, Y. (2007). The two-factor structure of future-oriented coping and its mediating role in student engagement. *Personality and Individual Differences*, 43, 851–863.

Gardner, D., & Fletcher, R. (2009). Demands, appraisal, coping and outcomes. Positive and negative aspects of occupational stress in veterinarians. *International Journal of Organizational Analysis*, 17 (4), 268-284.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72–92.

Guppy, A., Edwards, J. A., Brough, P., Peters-Bean, K. M., Sale, C., & Short, E. (2004). The psychometric properties of the short version of the Cybernetic Coping Scale: A multigroup confirmatory factor analysis across four samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 39–62.

Hakanen, J.J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.

Hamarat, E., Thompson, D., Steele, D., Matheny, K., & Simons, C. (2002). Age differences in coping resources and satisfaction with life among middle-aged, young-old, and oldest-old adults. *The Journal of Genetic Psychology*, 163, 360 – 367.

Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-370.

Hyvonen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), 183-196.

Hyvonen, K., Feldt, T., Tolvanen, A., & Kinnunen, U. (2010). The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 406-418.

Koeske, G.F, Kirk, S.A., & Koeske, R.D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 1-17.

Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.), (2008). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus.

- Labouvie-Vief, G., Hakim-Larson, J., & Hobart, C.J. (1987). Age, Ego Level, and the Life-Span Development of Coping and Defense Processes. *Psychology and Aging*, 2 (3), 286-293.
- Lachapelle, D.L., & Hadjistavropoulos, T. (2005). Age-Related Differences Among Adults Coping With Pain: Evaluation of a Developmental Life-Context Model *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(2), 123-137.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & DeLongis, A. (1983). Psychological Stress and Coping in Aging. *American Psychologist*, March, 245-254.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Li, J., & Lambert, V.A. (2008). Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 13 (1), 12-24.
- Mauno, S., Rantanen, M., Kinnunen, U., Rantanen, J. & Feldt, T. (2008). Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina. Tutkimus- ja kehittämishanke (2009–2011).
- McCrae, R.R. (1982). Age differences in the use of coping mechanisms. *Journal of Gerontology*, 37 (4), 454-460.
- McCrae, R.R. (1989). Age differences and changes in the use of coping mechanisms. *Journal of Gerontology*, 44 (6), 161-169.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Osipow, S.H, Doty, R.E., & Spokane, A.R. 1985. Occupational stress, strain, and coping across the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 98-108.
- Pearlin, L., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2–21.

Penley J.A., Tomaka, J., & Wiebe, J.S. (2002) The Association of Coping To Physical and Psychological Health Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Behavioral Medicine*, 25, 551-603.

Pienaar, J., & Willemse, S.A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry, *Tourism Management*, 29, 1053–1063.

Rantanen, M., & Mauno, S. (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Psykologia*, 45 (3), 216-233.

Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work–Family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator Between Work–Family Conflict and Well-Being. *International Journal of Stress Management*, 18 (1), 24 – 48.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 706–716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. Positive psychology: An introduction. (2000). *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.

Seligman, M.E.P., Steen, T., Park. N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.

Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10 (4), 459-481.

Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. Teoksessa D. Ganster & P. L. Perrewe (toim.), *Research in organizational stress and well-being*, (s.135–165), 3. Greenwich, CN: JAI Press.

Shraga, O., & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62 (2), 271-291.

Siu, O., Spector, P.E., Cooper, C.L., & Donald, I. (2001). Age Differences on Coping and Locus of Control: A Study of Managerial Stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16 (4), 707 - 710.

Skinner, E., & Edge. K. (1998). Reflections on Coping and Development across the Lifespan. *International Journal of Behavioral Development*, 22 (2), 357-366.

Skinner, E.A., & Zimmer-Gembeck, M.J. (2007). The Development of Coping. *Annual Review of Psychology*, 58, 119-144.

Snow, D.L., Swan, S.C., Raghavan, C., Connell, C.M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17 (3), 241-263.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction. Application, Assessment, Causes and Consequences*. United States of America: Sage Publications, Inc.

Tidd, S.T., & Friedman, R.A. (2002). Conflict style and coping with role conflict: an extension of the uncertainty model of work stress. *The International Journal of Conflict Management*, 13 (3), 236-257.

Vaillant G.E. (1977). *Adaption to Life*. Boston: Little Brown and Company.

Wang, X.L., Shi, Z.B., Ng, S.M., Wang, B., & Chan, C.L.W. (2011). Sustaining Engagement Through Work in Postdisaster Relief and Reconstruction. *Qualitative Health Research*, 21(4), 465 –476.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247–252.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. New York: Oxford University Press.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Watson, D., & Clark, L.A. (1994). Emotions, Moods, Traits, and Temperaments: Conceptual Distinctions and Empirical Findings. Teoksessa P. Ekman & R.J. Davidson (toim.) *The Nature of emotion: Fundamental questions*. 89 – 93. New York: Oxford University Press, Inc.

Weigl, M., Hornung, S., Parker, S.K., Petru, R. Glaser, J., & Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 140–153.

Welbourne, J.L., Eggerth, D., Hartley, T.A., Andrew, M.E., & Sanchez, F. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 312–325.

Whitty, M. T. (2003). Coping and defending: age differences in maturity of defence mechanisms and coping strategies. *Aging & Mental Health*, 7 (2), 123–132.

Wrosch, C., Schulz, R., & Heckhausen, J. (2004). Health Stresses and Depressive Symptomatology in the Elderly: A Control-Process Approach. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (1), 17-20.

LIITE 1

I TAUSTATIEDOT

Sukupuolesi

- 1 nainen
- 2 mies

Syntymävuotesi (anna vastauksesi muodossa vvvv)

--	--	--	--

Mikä on korkein koulutuksesi?

- 1 Peruskoulu / keskikoulu
- 2 Ammatillinen oppilaitos / lukio
- 3 Ammatillinen opisto / ammattikorkeakoulu
- 4 Ylempi korkeakoulututkinto

Toimitko esimiestehtävissä?

- 1 en
- 2 kyllä

Mikä on työnantajasi sektori?

- 1 yksityinen
- 2 valtio
- 3 kunta

Kuinka monta tuntia keskimäärin teet töitä viikossa? Laske mukaan myös ylityö, mutta älä sisällytä tähän päivittäistä työmatkoihin kuluva aikaa.

Onko työsuhteesi?

- 1 kokoaikainen
- 2 osa-aikainen

Mikä on työaikamuotosi?

- 1 päivätyö
- 2 3-vuorotyö
- 3 2-vuorotyö
- 4 yötyö
- 5 muu

Onko nykyinen työsuhteesi?

- 1 pysyvä/toistaiseksi voimassaoleva
- 2 määräaikainen

Montako henkeä talouteesi itsesi mukaan lukien kuuluu? _____

Osallistutko muiden läheistesi (esim. omat tai puolison vanhemmat, lastenlapset) hoitoon tai huolenpitoon?

- 1 en
- 2 kyllä

Saatko läheisiltäsi (esim. omat vanhemmat tai sisarukset) apua kodin askareisiin, lasten hoitoon tms.?

- 1 en
- 2 kyllä

Elätkö parisuhteessa?

- 1 en
- 2 kyllä, av(i)oliitossa
- 3 kyllä, mutta emme asu yhdessä

Onko sinulla lapsia?

- 1 ei
- 2 kyllä, kuinka monta lasta? _____

Mikä on nuorimman lapsesi ikä? _____

Oletko parhaillaan osittaisella hoitovapaalla?

- 1 en
2 kyllä

II TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Arvioi, miten työsi heijastuu perhe-elämääsi. **WORK-FAMILY CONFLICT & ENRICHMENT**

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin.	1	2	3	4	5	6	7
2. Työni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.	1	2	3	4	5	6	7
3. Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon.	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.	1	2	3	4	5	6	7
5. Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin/velvollisuuksiin.	1	2	3	4	5	6	7
6. Työni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.	1	2	3	4	5	6	7
7. Työpaineiden vuoksi olen joskus kotiin tullessani liian stressaantunut tehdäkseni asioita, joista nautin.	1	2	3	4	5	6	7
8. Työni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.	1	2	3	4	5	6	7

Väittämät 1, 3, 5, 7: Multidimensional measure of work-to-family conflict

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

Collaborative International Study of Managerial Stress (CISMS 2) -projektista suomennos Malinen, K. & Kinnunen, U. (2005). Nais- ja miesjohtajat työn ja perheen yhteen sovittajina: voimia esimiestuesta. *Työelämän tutkimus*, 3, 107–118.

Väittämät 2, 4, 6, 8: Work-to-family enrichment scale.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Developing and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.

Arvioi, miten perhe-elämäsi heijastuu työhösi. FAMILY-WORK CONFLICT & ENRICHMENT

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani.	1	2	3	4	5	6	7
2. Perhe-elämäni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.	1	2	3	4	5	6	7
3. Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä.	1	2	3	4	5	6	7
4. Perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.	1	2	3	4	5	6	7
5. Koska olen usein stressaantunut perhevelvollisuuksieni vuoksi, minun on vaikea keskittyä työhöni.	1	2	3	4	5	6	7
6. Perhe-elämäni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.	1	2	3	4	5	6	7
7. Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani.	1	2	3	4	5	6	7
8. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.	1	2	3	4	5	6	7

Väittämät 1, 3, 5, 7: Multidimensional measure of work-family conflict (family-to-work)

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

Väittämät 2, 4, 6, 8: Family-to-work enrichment scale

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Developing and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.

III TYÖ JA HYVINVOINTI

Kuinka tyytyväinen olet... SATISFACTION IN THE WORK CONTEXT AND OVERALL

	Erittäin tyytymätön	Tyytymätön	Jossain määrin tyytymätön	Siltä väliltä	Jossain määrin tyytyväinen	Tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
1. Työhösi?	1	2	3	4	5	6	7
2. Esimiestesi johtamistapaan?	1	2	3	4	5	6	7
3. Työaikajärjestelyihisi?	1	2	3	4	5	6	7
4. Vapaa-aikaasi?	1	2	3	4	5	6	7
5. Elämäsi yleensä?	1	2	3	4	5	6	7

Satisfaction in the work domain & global life satisfaction:

Kysymykset 1, 5: ks. Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247–252.

Kysymykset 2, 3, 4: itse kehitettyjä

Kuinka usein Sinulla on ollut seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia/ajatuksia työssäsi? WORK ENGAGEMENT (VIGOR AND DEDICATION) (Huom! väittämien järjestys sekoitettu jakeluun lähteessä kyselylomakkeessa)

	Ei koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtä.	0	1	2	3	4	5	6
2. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
3. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	2	3	4	5	6
4. Olen innostunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
5. Työni inspiroi minua.	0	1	2	3	4	5	6
6. Olen ylpeä työstäni.	0	1	2	3	4	5	6

UWES-9; vigor ja dedication-ulottuvuuden osiot mukana

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 706–716.

Kuinka usein viimeisen kuukauden aikana olet kokenut seuraavia tuntemuksia töissä ja kotona/vapaalla? EMOTIONAL ENERGY AT WORK AND NON-WORK

	En koskaan	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Joskus	Melko usein	Erittäin usein	Aina
1. Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan ymmärtäväinen asiakkaiden /potilaiden tarpeille.	1	2	3	4	5	6	7
2. Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan aidosti läsnä asiakkaiden /potilaiden kanssa.	1	2	3	4	5	6	7
3. Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan sympaattinen asiakkaita /potilaita kohtaan.	1	2	3	4	5	6	7
4. Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan ymmärtäväinen läheisteni/perheeni tarpeille.	1	2	3	4	5	6	7
5. Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan aidosti läsnä läheisteni/perheeni kanssa.	1	2	3	4	5	6	7
6. Minusta tuntuu, että olen pystynyt olemaan sympaattinen läheisiäni /perheenjäseniäni kohtaan.	1	2	3	4	5	6	7

Väittämät 1-3: Emotional Energy subscale from the Shirom ja Melamed Vigor Scale=SMVM;

Väittämät 4-6: itse kehitetyt ”emotional energy non-work”

Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In D. Ganster & P. L. Perrewé (Eds.). *Research in organizational stress and well-being*, 3. Greenwich, CN: JAI Press, 135–165.

Ihmisillä on erilaisia keinoja käsitellä haastavia tilanteita. Miten usein sinä käytät seuraavia keinoja haastavissa tilanteissa? OVERALL COPING SKILLS (Huom! väittämien järjestys sekoitettu jakeluun lähtevässä kyselylomakkeessa)

	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina
1. Yritän muuttaa tilannetta saadakseni mitä haluan.	1	2	3	4	5
2. Keskityn tilanteen muuttamiseen.	1	2	3	4	5
3. Toimin muuttaakseni tilannetta saadakseni mitä haluan.	1	2	3	4	5
4. Ponnistelen muuttaakseni omat odotukseni.	1	2	3	4	5
5. Yritän mukauttaa toiveeni tilannetta vastaaviksi.	1	2	3	4	5
6. Yritän mukauttaa oman vaatimustasoni.	1	2	3	4	5
7. Totean itselleni, että ongelma ei ole tärkeä.	1	2	3	4	5
8. Totean itselleni, että ongelma ei ollut lainkaan vakava.	1	2	3	4	5
9. Totean itselleni, että ongelma ei ole loppujen lopuksi kovin iso juttu.	1	2	3	4	5
10. Yritän kääntää huomioni pois ongelmasta.	1	2	3	4	5
11. Yritän pitää ajatukseni pois ongelmasta.	1	2	3	4	5
12. Yritän välttää ongelman ajattelua.	1	2	3	4	5
13. Yritän päästää höyryt pois.	1	2	3	4	5
14. Yritän helpottaa kireyttäni jollain tavalla.	1	2	3	4	5
15. Yritän saada pahan olon häviämään.	1	2	3	4	5

Cybernetic coping scale (CCS)

Edwards, J. R., & Baglioni, A. J. Jr. (1993). The measurement of coping with stress: Construct validity of the ways of coping checklist & the cybernetic coping scale. *Work & Stress, 7*, 17-31.

Brough, P., O'Driscoll, & Kalliath, T. (2005). Confirmatory factor analysis of the Cybernetic Coping Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 53-61.

Guppy, A., Edwards, J. A., Brough, P., Peters-Bean, K. M., Sale, C., & Short, E. (2004). The psychometric properties of the short version of the Cybernetic Coping Scale: A multigroup confirmatory factor analysis across four samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 39-62.

LIITE 2 Ikäryhmittäiset hierarkkiset regressioanalyysit.

18-28

Selittävät muuttujat	<i>Emotionaalinen energia töissä</i> (n = 559)		<i>Työn imu</i> (n = 554)		<i>Tyytyväisyys työssä</i> (n = 557)		<i>Perhe-työ - vahvistavuus</i> (n = 393)		<i>Työ-perhe - vahvistavuus</i> (n = 399)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Askel 1: Demografiset muuttujat ja perhetilanne										
1. Sukupuoli	-0,147***		-0,021		0,057		-0,051		0,102*	
2. Koulutus	-0,002		0,005		0,062		-0,012		0,067	
3. Parisuhdetilanne	0,046	0,039***	0,004	0,028***	-0,035	0,023**	-0,158***	0,027*	-0,037	0,067***
Askel 2: Työn rakenteelliset tekijät										
1. Ammattiliitto	-0,133*		-0,220***		-0,123*		-0,105		-0,295***	
2. Toimiiko esimiestehtävissä	0,065		0,100*		0,072		0,065		0,090	
3. Työsuhde	-0,003		0,083		0,047		-0,018		0,053	
4. Luokiteltu työaikaamuoto	0,000	0,012	-0,077	0,051***	-0,086*	0,026**	-0,061	0,012	-0,082	0,072***
Askel 3: Stressinkäsittelykeinot										
1. Tilanteen muuttaminen	0,080		0,066		0,038		0,100		0,054	
2. Mukautuminen	0,104*		0,117*		0,032		0,083		0,226***	
3. Uudelleenarviointi	0,090		0,095*		0,112*		0,062		0,005	
4. Välttely	-0,186***		-0,208***		-0,169***		-0,133*		-0,060	
5. Oireiden vähentäminen	0,046	0,052***	-0,006	0,054***	-0,091	0,036***	0,142*	0,065***	-0,120*	0,058***

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

29-45

Selittävät muuttujat	<i>Emotionaalinen energia töissä</i> (n = 756)		<i>Työn imu</i> (n = 757)		<i>Tyytyväisyys työssä</i> (n = 757)		<i>Perhe-työ - vahvistavuus</i> (n = 759)		<i>Työ-perhe - vahvistavuus</i> (n = 758)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Askel 1: Demografiset muuttujat ja perhetilanne										
1. Sukupuoli	-0,061		-0,099**		-0,068		-0,009		-0,052	
2. Koulutus	0,008		0,035		-0,030		0,064		-0,020	
3. Parisuhdetilanne	-0,033		-0,005		-0,051		0,026		-0,018	
4. Lasten lukumäärä	0,081*	0,013*	0,053	0,025***	0,051	0,011	0,067	0,012	0,040	0,017*
Askel 2: Työn rakenteelliset tekijät										
1. Ammattiliitto	-0,041		-0,107*		-0,127**		-0,025		-0,177***	
2. Toimiiko esimiestehtävissä	0,015		0,073*		0,089*		0,014		-0,017	
3. Työsuhde	0,006		0,029		0,042		-0,005		0,059	
4. Luokiteltu työaikamuoto	-0,068	0,008	-0,065	0,023***	-0,143***	0,049***	-0,016	0,001	-0,035	0,028***
Askel 3: Stressinkäsittelykeinot										
1. Tilanteen muuttaminen	0,021		0,051		0,001		0,052		0,027	
2. Mukautuminen	-0,009		0,040		0,001		0,055		0,074	
3. Uudelleenarviointi	0,003		0,059		0,116**		0,023		0,041	
4. Välttely	-0,128**		-0,187***		-0,236***		-0,045		-0,110*	
5. Oireiden vähentäminen	0,084*	0,018*	-0,047	0,032***	-0,028	0,040***	0,022	0,011	0,000	0,015*

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

46-55

Selittävät muuttujat	<i>Emotionaalinen energia töissä</i> (n = 540)		<i>Työn imu</i> (n = 540)		<i>Tyytyväisyys työssä</i> (n = 540)		<i>Perhe-työ - vahvistavuus</i> (n = 540)		<i>Työ-perhe - vahvistavuus</i> (n = 540)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Askel 1: Demografiset muuttujat ja perhetilanne										
1. Sukupuoli	-0,239***		-0,134**		-0,043		-0,056		-0,035	
2. Koulutus	-0,014		-0,024		-0,016		0,035		-0,021	
3. Parisuhdetilanne	-0,084*		0,008		0,015		0,099*		-0,006	
4. Lasten lukumäärä	0,036	0,081***	0,047	0,022*	0,071	0,008	0,055	0,035***	0,064	0,017
Askel 2: Työn rakenteelliset tekijät										
1. Ammatiliitto	-0,057		0,030		-0,029		-0,066		-0,179***	
2. Toimiko esimiestehtävissä	-0,042		0,032		0,104*		-0,014		0,014	
3. Työsuhte	0,043		0,068		0,032		0,074		0,066	
4. Luokiteltu työaikamuoto	-0,036	0,006	-0,039	0,009	-0,082	0,027**	-0,039	0,010	-0,003	0,026**
Askel 3: Stressinkäsittelykeinot										
1. Tilanteen muuttaminen	0,070		0,046		0,050		0,075		0,067	
2. Mukautuminen	0,100*		0,052		-0,037		0,029		0,022	
3. Uudelleenarviointi	0,088		0,073		0,173***		0,017		0,110*	
4. Välttely	-0,182***		-0,085		-0,173***		-0,037		-0,002	
5. Oireiden vähentäminen	0,041	0,040***	0,031	0,014	-0,022	0,028**	0,081	0,019	-0,036	0,018

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

56-69

Selittävät muuttujat	<i>Emotionaalinen energia töissä</i> (n = 197)		<i>Työn imu</i> (n = 197)		<i>Tyytyväisyys työssä</i> (n = 197)		<i>Perhe-työ -vahvistavuus</i> (n = 197)		<i>Työ-perhe - vahvistavuus</i> (n = 197)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Askel 1: Demografiset muuttujat ja perhetilanne										
1. Sukupuoli	-0,127		-0,104		0,009		-0,054		0,012	
2. Koulutus	0,119		0,090		0,155		0,061		0,170*	
3. Parisuhdetilanne	-0,070		0,048		0,099		0,098		-0,054	
4. Lasten lukumäärä	-0,044	0,025	0,016	0,017	0,019	0,032	0,108	0,021	-0,018	0,047
Askel 2: Työn rakenteelliset tekijät										
1. Ammattiliitto	0,164		0,054		-0,025		0,050		-0,039	
2. Toimiiko esimiestehtävissä	0,028		0,115		0,132		-0,018		0,015	
3. Työsuhde	0,008		0,038		0,153*		0,066		0,009	
4. Luokiteltu työaikamuoto	0,056	0,020	-0,148*	0,050*	-0,127	0,073**	-0,212**	0,047	0,031	0,003
Askel 3: Stressinkäsittelykeinot										
1. Tilanteen muuttaminen	-0,043		0,146		-0,070		0,028		0,120	
2. Mukautuminen	0,047		0,067		-0,089		0,124		0,073	
3. Uudelleenarviointi	0,169		0,115		0,235**		0,073		-0,038	
4. Välttely	-0,196*		0,059		-0,142		-0,227**		-0,022	
5. Oireiden vähentäminen	-0,002	0,034	-0,119	0,055*	-0,124	0,070**	0,099	0,055*	0,000	0,022

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$