

**Stressinhallintakeinot ja työn imu:
päiväkirjatutkimus tiimityöstä**

Susanna Homanen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kesäkuu 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

HOMANEN, SUSANNA: Stressinhallintakeinot ja työn imu: päiväkirjatutkimus tiimityöstä

Pro gradu -tutkielma, 38s., 19 liites.

Ohjaaja: yliassistentti Anne Mäkikangas, PsT

Psykologia

Kesäkuu 2011

Tutkimuksessa tarkasteltiin stressinhallintakeinojen ja työn imun välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen erityisenä tavoitteena oli selvittää ovatko stressinhallintakeinot ja työn imun kokemukset jaettu tiimityöntekijöiden välillä. Tutkimus toteutettiin päiväkirjatutkimuksena, johon osallistui 33 rakennusalan työntekijää viiden peräkkäisen työpäivän ajan. Tutkimuksen tilastollisina analyysimenetelminä käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysia, Pearsonin korrelaatiokertoimia sekä monitasoregressioanalyysiä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että tutkitut tiimit erosivat toisistaan stressinhallintakeinojen päivittäisessä käytössä sekä työn imun päivittäisissä kokemuksissa. Tulokset osoittivat myös, että stressinhallintakeinot, erityisesti ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot olivat yhteydessä työn imuun. Näissä yhteyksissä havaittiin kuitenkin vaihtelua työpäivien välillä. Lisäksi monitasoregressiomallinnus osoitti, että ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen välillä oli yhteys, joka koski erityisesti yhtä tutkimuksen tiimeistä. Kyseiselle tiimille oli ominaista aktiivisten stressinhallintakeinojen – ongelmasuuntautuneisuuden sekä myönteisen ennakoinnin – käyttö. Tämä tiimi raportoi myös muita tiimejä voimakkaampaan työlleen omistautumista ja uppoutumista. Myös työskentelyolosuhteet tiimissä koettiin leppoisaksi sekä haasteista ja työtehtävistä selviytyminen arvioitiin korkealle tasolle. Tämän tutkimuksen perustella voidaan todeta, että työhyvinvointitutkimuksessa on tärkeää huomioida työntekijän sosiaalinen työympäristö (ts. tiimi/työyhteisötaso), sillä työhyvinvointikokemukset välittyvät työntekijältä toiselle ja omaavat siten jaetun luonteen.

Avainsanat: stressinhallintakeinot, työn imu, päiväkirjatutkimus, tiimityö

SISÄLTÖ

JOHDANTO	1
Tiimityö	1
Yksilön stressinhallinta	3
Stressinhallinta jaettuna ilmiönä	4
Työn imu yksilöllisenä työhyvinvoinnin kokemuksena ja jaettuna ilmiönä	6
Tutkimuksen merkitys	9
MENETELMÄT	11
Tutkittavat.....	11
Menetelmät ja muuttujat.....	12
Aineiston analysointi.....	14
TULOKSET	15
Tiimien kohtaamat haasteet, käytetyt stressinhallintakeinot ja koettu työn imu tutkimusviikon aikana	15
Tiimien väliset erot stressinhallintakeinojen käytössä, työn imun kokemuksissa ja muissa tiimityöskentelyyn liittyvissä muuttujissa viikkotasolla	21
Stressinhallintakeinojen yhteys työn imuun	22
Stressinhallintakeinojen yhteys työn imuun päivätasolla.....	22
Stressinhallintakeinot työn imun selittäjänä.....	26
POHDINTA.....	29
Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen tarpeet	31
LÄHTEET	33
Liite 1: Päiväkirjatutkimuksen kyselylomake.....	39

JOHDANTO

Työn imu on merkittävä myönteinen työhyvinvoinnin tila, jota ilmentää työntekijän energisyys ja tarmokkuus, työlle omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Työn imun on todettu olevan myönteisessä yhteydessä työsuoritukseen (Bakker & Bal, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti & Schaufeli, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009), koettuun terveyteen (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Peterson ym., 2008; Shirom, 2010), vähäiseen halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa (Parzefall & Hakanen, 2010) sekä vähäisiin eläkeajatuksiin (Hakanen & Perhoniemi, 2008). Tämän takia on tärkeää tutkia tekijöitä, jotka ylläpitävät ja edelleen vahvistavat työn imun kokemuksia työntekijöillä.

Aikaisempi työn imun tutkimus on keskittynyt selvittämään työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksiä työn imuun (ks. esim. Schaufeli & Bakker, 2004). Lisäksi aikaisempi tutkimus on ollut yksilökeskeistä, ts. työyhteisötasolla jaettuja kokemuksia ei ole juurikaan selvitetty. Tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa etenkin stressinhallintakeinojen yhteyksistä työn imuun huomioimalla työyhteisötaso eli stressinhallintakeinojen ja työn imun jaettu luonne. Tutkimalla tiimejä huomio voidaan suunnata työn imuun edistäviin organisatorisiin tekijöihin. Tätä asiaa ovat peräänkuuluttaneet työn imun käsitteen kehittäjät (ks. Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään päiväkirjamenetelmää, jolloin saadaan tietoa tiimityöntekijöiden stressinhallintakeinojen yhteyksistä työn imuun päivätasolla. Tämän tutkimustiedon valossa voidaan edelleen kehittää stressinhallintainterventioita, jotka edistävät työn imun päivittäisiä kokemuksia.

Tiimityö

Tiimityötä käytetään hyvin erilaisissa työympäristöissä ja useilla eri toimialoilla työskentelyn muotona (Hoover, 2002). Työolotutkimuksen mukaan tiimityötä tekevien osuus suomalaisista työntekijöistä on yleistynyt vuosien 2003 ja 2008 välisenä aikana, jolloin tiimimuotoinen työskentely lisääntyi 61 prosentista 67 prosenttiin (Lehto & Sutela, 2008). Vuoden 2005 Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan tiimityöskentely on erittäin yleinen työskentelymuoto

Suomessa verrattuna muihin EU -maihin.

Useimmiten tiimejä pyritään määrittelemään listaamalla tiimiin olennaisesti liittyviä ominaisuuksia. Eräs tällainen määritelmä on Katzenbachin ja Smithin (1994) esittämä. Heidän mukaan tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja. Edelleen määritelmän mukaan tiimi on myös sitoutunut yhteiseen päämäärään, toimintamalliin ja suoritustavoitteisiin ja se on yhteisvastuullinen suorituksistaan. Tiimejä voidaan myös määritellä antamalla niille perinteinen ryhmän määritelmä. Tällöin tiimi voi koostua kahdesta tai useammasta työntekijästä, jotka työskentelevät toisistaan riippuvaisesti saavuttaakseen tiimin yhteisen tavoitteen (ks. Allen & Hecht, 2004).

Ryhmämuotoisen työskentelyn, kuten tiimityön, kaksi olennaista tehtävää ovat päätösten tekeminen ja ongelmien ratkaisu (Hoover, 2002). Tiimityö voidaan nähdä siis yhteistyönä, joka vaatii jokaiselta työntekijältä osallistumista vuorovaikutukseen, tiedonjakamiseen, päätösten tekemiseen ja hyvän ilmapiirin luomiseen (West, 2008). Tiimimuotoinen työskentelytapa pohjautuu nimenomaan tiimin jäsenten keskinäiselle kommunikaatiolle, yhteistyölle ja tiedonvaihtamiselle. Tiimissä tapahtuvaan työskentelyyn vaikuttaa olennaisesti myös tiimi-ilmapiiri (West, 2008). Mikäli työntekijä kokee työympäristön turvalliseksi, uskaltaa hän tuoda ajatuksiaan julki tiimissä, mikä on erityisen tärkeää tiimimuotoisen työskentelyn kannalta. Työskentelymuotona tiimityö tarjoaa työntekijöille myös sosiaalista tukea ratkottaessa työhön liittyviä haastavia tilanteita (West, 2002). Tiimin tarjoama sosiaalinen tuki työntekijälle voi olla esimerkiksi emotionaalista, tiedollista, instrumentaalista tai ongelmanratkaisussa arviointiin liittyvää tukea.

Kuittinen (2007) on nostanut esille kriittisen näkemyksen tiimeistä työn organisoimisen muotona. Tiimibuumi 1990-luvun lopulla on Kuittisen (2007) mukaan lisännyt tiimien käyttöä työn organisoimisen muotona, mutta organisaatioiden välillä on havaittavissa eroavaisuuksia tiimityöskentelyn toteutuksessa. Usein tiimejä ei sovelleta oikein, jotta ne olisivat mahdollisimman tehokas ja hyödyllinen työskentelytapa. Organisaation siirtyessä tiimimuotoiseen työskentelyyn, saattavat olennaiset tiimityön piirteet, kuten tiimin autonomia tai itseohjautuvuus jäädä toteutumatta. Tiimibuumin aikana työn organisoiminen tehtävien vaatimusten mukaisesti unohtui, mikä on mahdollisesti johtanut tiimityön heikkoihin tuloksiin. Yksilökeskeiseen ja itsenäiseen työhön tuodut näennäisesti autonomiset tiimit ovat turhia. Tällöin yhteisvastuu ei tuo työn kannalta lisäarvoa vastaavassa työkontekstissa.

Yksilön stressinhallinta

Stressinhallintakeinot ovat olleet psykologian tutkimuksen kohteena jo 1960-luvulta asti. Erityisesti stressinhallintakeinojen ja hyvinvoinnin välinen yhteys on tutkimuksessa saanut kiinnostusta osakseen (Folkman & Moskowitz, 2004; ks. meta-analyysi Penley, Tomaka & Wiebe 2002). Suuren tutkimuskiinnostuksen myötä stressinhallintakeinojen englanninkielisestä termistä ”coping” on useita eri suomenkielisiä määritelmiä, kuten stressinhallintapyrkimykset, stressihallintastrategiat tai selviytymiskeinot. Tässä tutkimuksessa käytössä on käsite stressinhallintakeinot. Käsitteenä stressinhallintakeinot määritellään yksilön jatkuvaksi kognitiiviseksi ja käyttäytymiseen pohjaaviksi pyrkimyksiksi käsitellä, eli vähentää, minimoida, hallita tai sietää tilanteeseen liittyviä ulkoisia ja sisäisiä stressitekijöitä, jotka henkilö arvioi vaikeiksi tai omat voimavarat ylittäviksi (Lazarus & Folkman, 1984).

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Lazaruksen (1966) kognitiivista stressinhallintateoriaa, jossa olennaisessa osassa ovat juuri stressinhallintakeinot. Lazaruksen teorian valossa voidaan tarkastella millaista on onnistunut stressinhallinta, jolla tässä tutkimuksessa oletetaan olevan merkitystä työn imun kokemukselle tiimiympäristössä. Stressinhallinta nähdään Lazaruksen teoriassa *prosessina* (Lazarus & Folkman, 1984). Tällöin huomio kiinnittyy siihen, miten henkilö ajattelee ja/tai toimii stressitilanteessa ja kuinka nämä ajatukset ja toiminnot muuttavat arviota tilanteesta prosessin edetessä. Arvioon vaikuttavat sekä yksilöön että ympäristöön liittyvät tekijät. Prosessin käynnistävä tekijä on yksilöllistä kognitiivista arviointia vaativa tilanne tai tapahtuma, kuten esimerkiksi työn aikapaineet. Teorian mukaan arvio jakaantuu primaariin ja sekundaariin arvioon. Primaariarvio koskee stressitekijän merkitsevyyttä arvioijalle. Arvioija voi tulkita tilanteen haitalliseksi, uhkaavaksi tai mahdollisuudeksi ja nämä arviot herättävät myös erilaisia tunteita arvioitsijalla. Mahdollisuuksien tai haasteiden yhteydessä esiin nousevat esimerkiksi innostuksen ja luottamuksen tunteet ja uhkatulkintojen yhteydessä viriävät ahdistuksen ja pelon tunteet. Mikäli tilanne arvioidaan omia voimavaroja uhkaavaksi, eli stressaavaksi, käynnistyy tällöin sekundaari arvio. Sekundaarissa arviossa henkilön stressinhallintakeinot aktivoituvat, jolloin tavoitteena on saada stressitilanne haltuun, jotta se kuluttaisi vähemmän arvioijan voimavaroja. Tavoitteena sekundaarissa arviossa on siis tilanteesta selviytyminen ja oman hyvinvoinnin ylläpito.

Stressinhallintakeinot voidaan jakaa ongelmasuuntautuneisiin stressinhallintakeinoihin ja tunnesuuntautuneisiin stressinhallintakeinoihin (Lazarus & Folkman, 1984). Ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen avulla yritetään aktiivisesti ratkaista uhkaava tai haastava tilanne. Tällöin ihminen yleensä ajattelee, että tilanteelle voi todella tehdä jotain.

Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta on tilanne, jossa arvioidaan eteen tullut haaste, suunnitellaan sopiva ratkaisutapa ja lopulta toteutetaan se. Tunnesuuntautuneiden stressinhallintakeinojen avulla puolestaan pyritään lievittämään stressaavan tilanteen aiheuttamia epämiellyttäviä tuntemuksia, jolloin stressinhallinta ei suuntaudu ongelmalliseen tilanteeseen tai sen muuttamiseen (Lazarus & Folkman, 1984). Tällaisia tunnesuuntautuneita stressinhallintakeinoja ovat esimerkiksi kielteisten tunteiden kontrollointi tai torjunta tai itsensä etäännyttäminen haastavasta tilanteesta. Osa tutkijoista erottaa välttämissuuntautuneet stressinhallintakeinot tunnesuuntautuneiden stressinhallintakeinojen alalajiksi (Folkman & Moskowitz, 2004). Välttämissuuntautuneilla stressinhallintakeinoilla tarkoitetaan nimensä mukaisesti välttelevää toimintaa, kuten esimerkiksi koetun jännityksen poistamista syömisen avulla tai tekemällä jotain muuta sen sijaan, että henkilö keskittyisi todelliseen ongelmaan. Stressinhallinnan oletetaan olevan onnistunutta silloin, kun käytetyt stressinhallintakeinot ovat yhteensopivia stressitekijän kanssa (esim. Lazarus, 1999; Sommerfield & McCrae, 2000; Tamres, Janicki, & Helgeson, 2002). Tarkoituksenmukaiset stressinhallintakeinot johtavat yleensä onnistuneeseen lopputulokseen ja saavat aikaan myönteisiä tunteita ja psyykkistä hyvinvointia (Lazarus & Folkman, 1984; ks. meta-analyysi Penley ym., 2002).

Viimeaikainen tutkimus stressinhallintakeinoista on nostanut perinteisten tunne- ja ongelmasuuntautuneiden ohien myös muita stressinhallintakeinoja, kuten merkityskeskeiset stressinhallintakeinot (ks. Feldt & Mäkikangas, 2009; Folkman 2008). Merkityskeskeiset stressinhallintakeinot korostavat myönteisten tunteiden merkitystä stressiprosessissa, mutta myönteiset tunteet voivat ilmetä myös yhtä aikaa kielteisten tunteiden kanssa (Folkman, 2008). Tällaisia merkityskeskeisiä stressinhallintakeinoja käytetään esimerkiksi silloin, kun stressaavat elämäntilanteet koettelevat stressinhallintakeinoja pidemmän aikaa. Toinen uusi tutkimuksellinen näkökulma stressinhallintakeinoihin on tulevaisuuteen suuntautuva stressinhallinta (Aspinwall & Taylor 1997), joka kuvaa sitä kuinka ihmiset ennakoivat haastavia tilanteita. Toisin sanoen tulevaisuuteen suuntautuva stressinhallinta kuvaa sitä, kuinka ihmiset pyrkivät poistamaan tai muokkaamaan tulevia stressaavia tilanteita elämässään ja kuinka he pyrkivät varautumaan niihin.

Stressinhallinta jaettuna ilmiönä

Kritiikkinä stressinhallinnan aiemmalle tutkimukselle on esitetty, että se on ollut pitkälti yksilöntason tutkimusta, jossa vuorovaikutuksellinen näkökulma on saanut vain vähän huomiota

osakseen (Folkman & Moskowitz, 2004; Folkman 2009; Mickelson, Lyons, Sullivan & Coyne, 2001; Thoits, 1995). Yksilöllinen näkökulma stressinhallintaan eristää yksilön ympäristöstään ja keskittyy pelkästään yksilön omaan arvioprosessiin stressaavassa tilanteessa. Tällöin muodostettu näkemys stressinhallinnasta jättää huomiotta sosiaalisen ympäristön, jossa myös koetaan stressitilanteita (Thoits, 1995). Viime aikoina stressinhallintakeinoja on kuitenkin alettu tutkia yksilötason lisäksi paritasolla (ks. Berg & Upchurch, 2007), jolloin tutkimuksen kohteena ovat olleet esimerkiksi puolisoiden käyttämät stressinhallintakeinot sekä arviointiprosessit vaativissa perhetilanteissa. Stressinhallintakeinoja on alettu tutkia myös ryhmätasolla esimerkiksi työympäristössä (esim. Länsisalmi, Peiro & Kivimäki, 2000; Muhonen & Torkelson, 2008) tai perheissä (esim. Afifi, Hutchinson & Krouse, 2006), jolloin tutkimus on kohdistunut ryhmälle olennaisiin stressinhallinnan piirteisiin (esim. Lyons, Mickelson, Sullivan, & Coyne, 1998).

Hardie, Critchley ja Morris (2006) ovat esittäneet näkemyksen stressinhallinnan jakautumisesta yksilölliseen, relationaaliseen ja kollektiiviseen. Yksilöllinen, relationaalinen ja kollektiivinen ovat näkemyksiä itsestä, jotka ovat yhteydessä minäkäsitykseen. Yksilöllinen minä sisältää yksilölliset piirteet, relationaalinen minä sisältää interpersoonalliset roolit ja kollektiiviseen minään sisältyvät roolit sosiaalisissa ryhmissä. Monipuolisen minäkäsityksen (yksilöllinen, relationaalinen ja kollektiivinen) on oletettu olevan yhteydessä stressinhallintaan ja tätä kautta myös hyvinvointiin. Kollektiivinen stressinhallinta on nimenomaan yhteydessä ryhmäjäsenyyteen ja tarjoaa näkökulman jaettuun stressinhallintaan. Ryhmätasolla tapahtuvaa stressinhallintaa voidaan tarkastella myös jaettuna stressinhallintana (communal coping; Lyons ym., 1998; Mickelson ym., 2001). Mickelsonin ym. (2001) mukaan jaetussa stressinhallinnassa yhdistyvät useamman henkilön voimavarat ja pyrkimykset kohdata haasteelliset tilanteet. Jaettu stressinhallinta on prosessi, jossa stressaava tilanne sekä arvioidaan että siihen pyritään vaikuttamaan yhdessä muiden tilanteeseen liittyvien osapuolten kanssa. Tällöin stressitekijästä tulee ”minun” sijasta ”meidän” yhteinen ongelma. Tutkimustietoa edellä kuvatusta ryhmätasolla ilmenevästä stressinhallinnasta on esimerkiksi luonnonkatastrofeihin (esim. Kaniasty & Norris, 1993; Pennebaker & Harber, 1993) ja kroonisiin sairauksiin (esim. Coyne & Smith, 1994) liittyen. Stressinhallintaa jaettuna ilmiönä on tutkittu myös perheessä (esim. Afifi ym., 2006) ja työympäristössä (esim. Länsisalmi ym., 2000; Muhonen & Torkelson, 2008).

Muhonen ja Torkelson (2008) oletivat tutkimuksessaan kollektiivisten stressinhallintakeinojen olevan olennainen stressinhallinnanmuoto naisille. Tutkimustulokset osoittivat, että naiset käyttivät miehiä useammin erilaisia kollektiivisiä stressinhallintakeinoja työympäristössä. Kollektiiviset stressinhallintakeinot olivat heidän tutkimuksensa perusteella merkityksellisempiä naisten hyvinvoinnin kannalta. He havaitsivat, että apua hakeva sosiaalisen tuen etsintä oli naisilla

kielteisesti yhteydessä terveysongelmiin, kun taas tunteisiin liittyvä sosiaalisen tuen etsintä ennakoii terveysongelmia. Miehillä sen sijaan ryhmätason stressinhallintakeinot eivät olleet yhteydessä terveysongelmiin. Vastaavasti Hardie ym. (2006) havaitsivat monipuolisen stressinhallintakeinojen, eli yksilöllisten, relationaalisten ja kollektiivisten stressinhallintakeinojen käytön olevan yhteydessä parempaan itseraportoituun hyvinvointiin sekä miehillä että naisilla. Tämä tutkimustulos saatiin vertaamalla monipuolisia stressinhallintakeinoja käyttäviä tutkittaviin, jotka käyttivät enemmän yksilöllisiä ja relationaalisia stressinhallintakeinoja kuin kollektiivisiä stressinhallintakeinoja. Molemmat edellä mainitut tutkimukset osoittivat ryhmätasolla ilmenevien stressinhallintakeinojen olevan yhteydessä hyvinvointiin, joskin tutkimustulokset sukupuolispesifien yhteyksien osalta vaikuttavat olevan ristiriitaisia. Näiden tutkimusten pohjalta voidaan olettaa, että stressinhallintakeinot ovat jaettuja käsillä olevassa tutkimuksessa tiimityöntekijöiden kesken. Tiimityö vaatii osallistujilta kommunikaatiota ja vuorovaikutusta (West, 2008), jolloin myös stressinhallintakeinot voivat olla tiimin kesken jaettuina ja yhteydessä myös työhyvinvointiin.

Työn imu yksilöllisenä työhyvinvoinnin kokemuksena ja jaettuna ilmiönä

2000-luvulla työpsykologian tutkimuksen mielenkiinnon kohteeksi nousi uusi, myönteinen työhyvinvoinnin käsite, työn imu. Työn imulla on käsitteellisesti ja sisällöllisesti erilaisia määritelmiä. Ensimmäisen määritelmän työn imusta esitti Kahn (1990), joka kuvasi työn imua työntekijöiden valjastamiseksi heidän työrooleihinsa. Kahnin mukaan työn imussa työntekijän minuus sekä työrooli yhdistyvät myönteisesti niin, että työntekijät pystyvät työrooleissaan ilmaisemaan itseään kokonaisvaltaisesti niin fyysisesti, kognitiivisesti kuin emotionaalisesti. Useimmiten työn imun tutkijat ovat käyttäneet tutkimuksissaan kahta erilaista, Kahnin alkuperäisestä määritelmästä poikkeavaa työn imun määritelmää. Toinen määritelmä on Christina Maslachin ja Michael Leiterin (1997) määritelmä työn imusta työuupumuksen vastakohtana. Työn imu koostuu heidän mukaansa energisyyden, sitoutumisen ja pystyvyyden kokemuksista. Työn imunähdään heidän määritelmän mukaisena työuupumus oireiden, eli uupumusasteisen väsymyksen, kyynisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon puuttumista työntekijältä. Tämän määritelmän mukaan työn imua sekä työuupumusta voidaan arvioida Maslach Burnout Inventory -arviointimenetelmällä, jolloin sen matalat arvot asteikolla kuvaavat työn imua ja korkeat arvot työuupumusta. Työuupumus ja työn imu nähdään siis saman jatkumon vastakkaisina päinä.

Tässä tutkimuksessa työn imua lähestytään Wilmar Schaufelin tutkimusryhmän määritelmän näkökulmasta (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002), joka on eräs eniten käytetyistä työn imun määritelmistä. Heidän mukaansa työn imu on työhön liittyvä myönteinen, laajalle levittäytyvä tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat kolme osa-aluetta; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus kuvaa yksilön energisyyden kokemusta. Tarmokas työntekijä on sinnikäs ja valmis panostamaan työhönsä myös vaikeuksia kohdatessa. Omistautuminen kuvastaa yksilön voimakasta sitoutumista työhön, kokemusta työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta. Omistautuneella yksilöllä on myös kokemuksia innokkuudesta, inspiroitumisesta ja ylpeydestä. Uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittyneisyyttä ja paneutumista työhön, jolloin aika kuluu nopeasti. Tällöin yksilöllä voi olla vaikeuksia irrottautua työnteosta. Schaufelin tutkijaryhmän kehittämä työn imu kysely Utrecht Work Engagement Scale (UWES) sisältää nämä kolme edellä mainittua työn imun ulottuvuutta. Heidän mukaan työn imua ja työuupumusta tuleekin tutkia toisistaan riippumatta sekä erillisillä menetelmillä.

Tarmokkuuden ja omistautumisen on havaittu olevan olennaisimpia työn imun ulottuvuuksia (Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Työn imun kolmas ulottuvuus, uppoutuminen, muistuttaa läheisesti Csikszentmihalyin virtauksen kokemusta (Csikszentmihalyi, 1997). Virtaus (engl. flow) on kuitenkin uppoutumista monimuotoisempi ja lyhytkestoisempi kokemus (Schaufeli & Bakker, 2004). Tutkimukset työn imun suhteista muihin lähikäsitteisiin, kuten työholismiin (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008) ja organisaatioon sitoutumiseen (Hallberg & Schaufeli, 2006) ovat osoittaneet työn imun olevan edellä mainituista erillinen käsite.

Työn imun käsitettä on tutkittu aiemmin erilaisista aikaperspektiiveistä. Eräs tällainen aikaan sidottu näkemys työn imusta on käsitys siitä piirteen kaltaisena ilmiönä. Tällöin työn imu nähdään suhteellisen pysyvänä positiivisena asenteena, eli työn imun kokemuksesta ei ole paljon vaihtelevuutta. Tällainen näkemys työn imusta sisältyy useimmiten työn imun pitkittäistutkimukseen (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007). Toinen, useimmiten päiväkirjatutkimukseen sisältyvä näkökulma on käsitys työn imusta tilannekohtaisena ilmiönä. Tilannekohtainen työn imu määritellään kokemukseksi, jossa on vaihtelua työpäivien välillä. Tämä tutkimuksellinen näkökulma työn imuun on hyödyllinen, koska työn imun kokemusten on tutkimuksissa havaittu vaihtelevan päivittäin (Sonnentag, 2003; Xanthopoulou ym., 2008; Xanthopoulou ym., 2009). Tässä tutkimuksessa työn imua tarkastellaan tilannekohtaisena ilmiönä, jolloin sen oletetaan vaihtelevan työpäivien välillä.

Vaikka työn imu on työntekijän yksilöllinen kokemus, sillä on merkitystä myös työyhteisötasolla, koska työn imulla on myös sosiaalinen aspekti. Esimerkiksi kollegoiden väliset

suhteet työympäristössä ovat otollisia tunteiden tarttumiselle. Tällä tarkoitetaan tunteiden siirtymistä henkilöiden välillä (engl. crossover), jossa toisen henkilön kokema hyvinvointi vaikuttaa toisen henkilön kokemaan hyvinvointiin (Westman, 2001). Aiempi tutkimus on antanut tukea tunteiden tarttumiselle henkilöiden välillä. Barsade (2002) tutki laboratorio-olosuhteissa työryhmän johtajaa esittävän näyttelijän tunteiden tarttumista ja tunteiden siirtymistä ryhmässä sekä sen vaikutuksia työryhmän dynamiikkaan. Tutkimuksen perusteella mielialat siirtyivät ryhmän sisällä siten, että ryhmän johtajaa esittävän näyttelijän miellyttävä mieliala vaikutti myönteisesti muun tiimin mielialoihin simuloidun johtamistilanteen aikana. Myönteisen mielialan tarttuminen tiimille vaikutti myönteisesti ryhmänjäsenten asenteisiin sekä ryhmän toimintaan. Työntekijät kokivat yhteistyön ja tehtävästä suoriutumisen olevan parempaa ja lisäksi erimielisyyksiä olevan vähemmän kuin aiemmassa tilanteessa, jolloin johtajan myönteinen mieliala ei vaikuttanut tiimin toimintaan. Sy, Cote ja Saavedra (2005) ovat saaneet vastaavanlaisia tuloksia. He tutkivat johtajan mielialan yhteyksiä työntekijän mielialaan, ryhmän yleiseen mielialaan ja ryhmän toimintaan. He havaitsivat, että johtajan myönteinen mieliala oli yhteydessä työntekijöiden myönteiseen mielialaan, jolloin ryhmässä ilmeni myös vähemmän kielteistä mielialaa. Tämä vaikutus työntekijöihin todettiin vertaamalla johtajien myönteisen ja kielteisen mielialan vaikutuksia työntekijöihin. Myönteisen mielialan omaavien johtajien ryhmissä työntekijöiden välillä ilmeni enemmän yhteistoimintaa, eivätkä tiimit joutuneet ponnistelemaan yhtä paljon tavoitteen eteen verrattuna ryhmiin, joissa johtajalla oli kielteinen mieliala.

Tutkimuksia on tehty myös työympäristössä tapahtuvasta tunteiden tartumisesta. Bakkerin ja Xanthopouloun (2009) tekemän tutkimuksen perusteella työn imu voi siirtyä kollegoiden kahdenkeskisessä suhteessa. Tällöin olennaisena tekijänä havaittiin olevan poikkeavan runsas kahdenkeskinen vuorovaikutus. Työn imun havaittiin olevan yhteydessä myös työn imun ”vastaanottajan” työssä suoriutumiseen. Bakker (2005) on myös osoittanut työympäristössä ilmenevän virtauksen kokemuksen siirtyvän musiikin opettajilta heidän oppilailleen. Musiikin opettajien kokema sisäinen työmotivaatio oli yhteydessä heidän oppilaidensa virtauksen kokemukseen. Totterdell, Kellet, Teuchmann ja Briner (1998) havaitsivat hoitajia koskevassa tutkimuksessaan, että samaan tiimiin kuuluneiden hoitajien mielialat olivat yhteydessä tiimin kollektiiviseen mielialaan. Mielialan yhteys kollektiiviseen mielialaan oli voimakkaampaa vanhemmilla työntekijöillä, tiimiin sitoutuneemmilla hoitajilla, tiimi-ilmapiiirin paremmaksi havainneilla sekä hoitajilla, jotka kokivat vähemmän ongelmia työtovereiden kanssa. Totterdell ym. (1998) esittivät vastaavia tuloksia myös tiimiin kuuluneiden kirjanpitäjien mielialoista. Kirjanpitäjien mielialojen sekä kirjanpitäjien arvion muiden tiimityöntekijöiden mielialasta olivat yhteydessä kollektiiviseen mielialaan tiimissä. Bakkerin, van Emmerikin ja Euweman (2006)

tutkimuksen perusteella tiimitason työn imun sekä työuupumuksen havaittiin siirtyvän yksittäisille tiimityöntekijöille. On arveltu, että työn imua kokeva tiimityöntekijä ilmeisesti tuo esiin omaa myönteisyyttään, myönteisiä asenteita ja muutoin työtä edistävää toimintaansa vuorovaikutuksessa muiden tiimityöntekijöiden kanssa. Työn imua kokeva työntekijä vaikuttaa näin myönteisesti tiimi-ilmaperiin. Tiimityön on esitetty olevan eräs esimerkki työntekijöiden kokemasta keskinäisestä riippuvuudesta, jolloin tiimissä työskentelevät työntekijät ovat erityisesti herkistyneet toistensa tunteille (Bakker, Westman & van Emmerik, 2009). Tunteiden siirtymisen työntekijöiden välillä on nimittäin oletettu olevan todennäköistä silloin, kun työntekijät tekevät huomiota toisista työntekijöistä ja näkevät itsensä enemmän yhteydessä toisiin työntekijöihin kuin itsenäisinä ja erillisinä yksilöinä (Bakker ym., 2009).

Tutkimuksen merkitys

Onnistunut stressinhallinta työympäristössä voi johtaa työntekijän myönteiseen työhyvinvoinnin tilaan, työn imuun, koska onnistuneen stressinhallinnan voidaan olettaa sekä ylläpitävän että vahvistavan työn imun kokemuksia (Lazarus & Folkman, 1984). Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että työyhteisötaso (esimerkiksi tiimitaso) on tärkeä ottaa huomioon, koska jaettu luonne koskee stressihallintakeinoja (Hardie ym., 2006; Lyons ym., 1998; Mickelson ym., 2001) ja työhyvinvoinnin tiloja (Bakker ym. 2006; Bakker & Xanthopoulou, 2009; Barsade ym., 2002, Sy ym., 2005; Totterdell ym., 1998). Bakker ym. (2011) ovatkin esittäneet, että työn imun kokemuksia edistäviä työyhteisöllisiä tekijöitä tulisi tutkia enemmän. Tämä tutkimus pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen selvittämällä stressinhallintakeinojen ja työn imun yhteyttä ja jaettua luonnetta tiimityöntekijöistä koostuvassa päiväkirja-aineistoissa.

Yksityiskohtaiset tutkimusongelmat ovat seuraavat:

- 1a. Kuinka paljon tiimityöntekijät raportoivat haastavia tilanteita tutkimusviikon aikana?
- 1b. Millaisia tiimit ovat taustatekijöiden suhteen (sukupuoli, ikä, korkein koulutus, tiimin koko, työskentelyvuodet tiimissä, esimiestehtävien sisältyminen työtehtäviin)?
- 1c. Millaisia stressinhallintakeinoja tiimityöntekijät käyttävät ja kuinka paljon työntekijät raportoivat työn imun kokemuksia tutkimusviikon aikana tiimeittäin?
- 2a. Onko tiimien välillä eroja stressinhallintakeinojen käytössä ja työn imun kokemuksissa viikkotasolla?

- 2b. Onko tiimien välillä eroja vuorovaikutuksen määrässä, työskentelyilmapiirissä, haasteista ja työtehtävistä selviytymisessä viikkotasolla?
3. Kuinka stressinhallintakeinot ovat yhteydessä työn imuun päivätasolla?

MENETELMÄT

Tutkittavat

Tämä tutkimus on osa laajempaa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen tutkimusaineistoa ”Tarttuuko työn imu?”. Tutkimukseen osallistui kaksi Etelä-Suomessa sijaitsevaa rakennusalan organisaatiota, jotka valmistavat rakennusmateriaaleja ja rakennusratkaisuja. Molemmissa organisaatioissa tutkimus kohdennettiin tiimityötä tekeville työntekijöille. Molempien organisaatioiden yritystoiminta on kansainvälistä, mutta tutkimus toteutettiin vain Suomessa työskenteleville tiimityöntekijöille. Organisaatiosta 1 tutkimukseen osallistui kaksi tiimiä (tiimi 1, $n = 4$, tiimi 2, $n = 12$). Organisaatiosta 2 tutkimukseen osallistui kolme tiimiä, joista kaksi valittiin tutkimukseen (tiimi 3, $n = 4$, tiimi 4, $n = 13$). Yksi tiimeistä jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska kyseistä tiimistä tutkimukseen vastasi vain kaksi henkilöä. Toinen tutkittavista oli myös sairaslomalla suurimman osan tutkimuksesta, joten oli perusteltua jättää kyseinen tiimi tutkimusten ulkopuolelle. Tutkimukseen osallistuneista tiimityöntekijöistä viisi oli sairaslomalla osan aikaa päiväkirjatutkimusviikosta, yksi tutkittava oli lomalla tutkimuksen ajan ja yksi tutkittavista oli täyttänyt vain taustatietolomakkeen.

Päiväkirjatutkimus toteutettiin vuoden 2010 marras-joulukuun vaihteessa. Päiväkirjatutkimus toteutettiin organisaatiossa 1 viikolla 46 tiimille 1 ja viikolla 47 tiimille 2. Organisaatiossa 2 päiväkirjatutkimus toteutettiin kaikille tiimeille viikolla 50. Molemmissa organisaatioissa esimiehet ja/tai tiiminjohtajat tiedottivat toteutettavasta tutkimuksesta ja he myös jakoivat tutkittaville päiväkirjalomakkeet sekä palautuskuoret päiväkirjalomakkeita varten. Tutkittavia ohjeistettiin täyttämään taustakysely ennen varsinaista päiväkirjatutkimusviikkoa. Päiväkirjalomakkeen osalta tutkittavia ohjeistettiin täyttämään lomake tutkimusviikolla mahdollisimman pian kunkin työpäivän jälkeen. Mikäli tutkittavat olivat jostain syystä estyneitä täyttämään lomaketta, pyydettiin tutkittavia kertomaan estymisen syy (esimerkiksi sairaana, vapaapäivä). Tutkimusviikon jälkeen tutkittavat palauttivat täytetyt päiväkirjalomakkeet Jyväskylän yliopiston tutkijalle postitse. Päiväkirjalomakkeeseen sisältyi taustatietolomake sekä päiväkirjaosio viiden työpäivä ajalta (maanantai - perjantai). Täytetyn päiväkirjalomakkeen palautti 35 tutkittavaa, vastausprosentti oli 81.

Tutkimukseen vastasi 35 henkilöä, joista tutkimukseen valittiin yllä kuvatun mukaisesti 33 henkilöä. Päiväkirjatutkimukseen osallistuneista ($n = 33$) miehiä oli 72.7 % ja vastaajien

keskimääräinen ikä oli 38 vuotta (vaihteluväli 22–58, kh = 10). 48.5 % tutkittavista oli organisaatiosta 1 ja 51.5 % vastanneista oli organisaatiosta 2. Tutkittavista suurimmalla osalla (48.5 %) koulutuksena oli ammatillinen oppilaitos tai lukio ja 33.3 %:lla tutkittavista korkein koulutus oli ammatillinen opisto tai ammattikorkeakoulu. Muista tutkittavista 3 %:lla oli perus- tai keskikoulutusta, 6.1 %:lla oli korkeakoulukoulututkinto ja jonkin muun koulutuksen oli suorittanut 9.1 % vastanneista. Nykyisessä työpaikassa työntekijät olivat työskennelleet keskimäärin 11 vuotta (vaihteluväli 1-27, kh = 8.3) ja nykyisessä tiimissä työskentelyn keskimääräinen kesto tutkittavilla oli 5.3 vuotta (vaihteluväli 0,8-21, kh = 5.1). 33.3 % tutkittavista raportoi työhönsä kuuluvan esimiestehtäviä ja tutkittavista 54.5 %:lla työhön sisältyi matkatyötä keskimäärin 27.3 matkatyöpäivää vuodessa (vaihteluväli 1-85, kh = 27).

Menetelmät ja muuttujat

Työn imua arvioitiin taustatiedoissa yleisellä tasolla ja päiväkirjaosiossa päivätasolla. Työn imua arvioitiin Schaufelin ja kollegoiden (2002, ks. myös Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) kehittämällä lyhennetyllä 9-osioisella versiolla (Utrecht Work Engagement Scale, UWES). Lyhyt versio on todettu päteväksi suomalaisissa ammattiryhmissä (Seppälä ym., 2009). Kysely mittaa työn imun kolmea eri ulottuvuutta; tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Tutkittavat arvioivat työn imun väittämiä seitsenportaisella asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Keskiarvosummamuuttujat kaikista kolmesta ulottuvuudesta muodostettiin sekä yleiselle tasolle että päiväkohtaisesti. *Tarmokkuus* muodostui kolmesta eri väittämästä (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”). Cronbachin alfa -kerroin yleisellä tasolla oli 0.72 ja päiväkohtaiset kertoimet tarmokkuuden summamuuttujilla vaihtelivat 0.38 – 0.83 välillä. *Omistautuminen* muodostui kolmesta eri väittämästä (esim. ”Olen innostunut työstäni”). Päiväkohtaiset Cronbachin alfa -kertoimet vaihtelivat välillä 0.86 – 0.94 ja yleisen tason kerroin oli 0.85. Myös *uppoutuminen* muodostui kolmesta eri väittämästä (esim. ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni”). Päiväkohtaiset Cronbachin alfa - kertoimet vaihtelivat välillä 0.83 – 0.95 ja yleisen tason kerroin uppoutumisen summamuuttujalla oli 0.87.

Stressinhallintakeinoja arvioitiin kahdeksan eri väittämän avulla. Nämä väittämät oli muokattu mittaamaan kollektiivista stressinhallintaa, jolloin väittämät ilmentävät esimerkiksi sosiaalisen tuen merkitystä tiimin stressinhallinnassa. Kaksi näistä väittämistä pohjautui Overall

Coping Skills -kyselyyn (Edwards & Baglioni, 1993) (esim. ”Teimme toimintasuunnitelman tehdäksimme asialle jotain”, ”Totesimme, ettei haastava tilanne ollut kovin tärkeä”). Kaksi väittämää pohjautui Daily Coping Assessment –kyselyyn (Stone & Neale, 1984) (esim. ”Yritimme mieltä ratkaisuja tilanteeseen”, ”Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan”). Kaksi väittämää pohjautui COPE –kyselyyn (Carver, Scheier & Weintraub, 1989) (esim. ”Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme”, ”Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa”). Tätä tutkimusta varten kyselyyn muodostettiin kaksi uutta väittämää, jotka kuvaavat stressinhallintakeinojen ennakoivia piirteitä (esim. ”Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu”, ”Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen”). Vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Tutkittavilla oli myös mahdollisuus kuvata tiimin toimintaa haastavassa tilanteessa vapaasti omin sanoin (esim. Teimme jotain muuta, mitä:”).

Stressinhallintakeinojen kysely oli käytössä ensimmäistä kertaa tässä tutkimuksessa, joten keskiarvosummamuuttujien muodostamista varten stressinhallintakeinojen muuttujille suoritettiin eksploratiivinen faktorianalyysi. Rotatointimenettelynä käytössä oli vinokulmainen rotaatio ja ekstraktointimenetelmänä käytettiin pääakselifaktorointia. Faktorianalyysin perusteella muodostettiin kolme faktoria. *Ongelmasuuntautunutta stressinhallintaa* kuvaava keskiarvosummamuuttuja muodostui kolmesta väittämästä (”Yritimme mieltä ratkaisuja tilanteeseen”, ”Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme”, ”Teimme toimintasuunnitelman tehdäksimme asialle jotain”). Päivittäiset Cronbachin alfa – kertoimet keskiarvosummamuuttujalle vaihtelivat välillä 0.66 – 0.86. *Välittelevän stressinhallinnan* keskiarvosummamuuttuja muodostui kahdesta väittämästä (”Totesimme, että haastava tilanne ei ollutkaan kovin tärkeä” ja ”Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan”). Päivittäiset Cronbachin alfa –kertoimet keskiarvosummamuuttujille vaihtelivat välillä 0.36 – 0.79. Keskiarvosummamuuttuja *myönteiselle ennakoivalle stressinhallinnalle* muodostettiin kolmesta väittämästä (”Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa”, ” Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu”, ”Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen”). Cronbachin alfa –kertoimet päivittäisille keskiarvosummamuuttujille vaihtelivat välillä 0.31 – 0.84.

Muita tässä tutkimuksessa mitattavia, jaettuihin kokemuksiin liittyviä muuttujia olivat tiimin työskentelyilmapiiri (kireä - leppoisa 1-7, kiireinen – kiireetön 1-7, jännittynyt-levollinen 1-7), vuorovaikutuksen määrä tiimin kanssa (en lainkaan – koko ajan 1-7), arvio haastavista tilanteista suoritumisesta (erittäin huonosti – erittäin hyvin 1-7) ja arvio työtehtävistä suoriutumisesta (erittäin huonosti- erittäin hyvin 1-7).

Taustamuuttujia olivat sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), ikä (jatkuva muuttuja), korkein koulutus (1 = peruskoulu/keskikoulu, 2 = ammatillinen oppilaitos/lukio, 3 = ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu, 4 = korkeakoulututkinto, 5 = muu), esimiestehtävien sisältyminen työtehtäviin (1 = kyllä, 2 = ei) ja työskentelyn kesto tiimissä (jatkuva muuttuja).

Aineiston analysointi

Tiimiä kuvaavia taustamuuttujia tarkasteltiin frekvenssien, keskiarvojen ja vaihteluvälien avulla. Tutkimusviikon aikana tiimeissä kohdattuja haastavia tilanteita tarkasteltiin frekvenssien avulla. Tiimeissä käytettyjä stressinhallintakeinoja ja koettua työn imua tutkimusviikon ajalla tarkasteltiin keskiarvojen avulla. Tiimien välisiä eroja viikkotasolla stressinhallintakeinoissa ja työn imun kokemuksissa selvitettiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Tiimien välisiä eroja viikkotasolla vuorovaikutuksen määrässä, työskentely ilmapiirissä sekä työtehtävistä ja haasteista selviytymisessä tarkasteltiin myös yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Stressinhallintakeinojen yhteyttä työn imuun päivätasolla tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Päivätason yhteyttä stressinhallintakeinojen ja työn imun välillä tarkasteltiin monitasoregressiomalleilla. Monitasomallinnuksen estimointimenetelmänä käytettiin suurimman uskottavuuden menetelmää (MLR), jossa keskivirheet laskettiin robustilla menetelmällä (korjaa keskivirhettä muuttujan jakauman ollessa vino). Monitasoregressiomallit tehtiin kaikkien stressinhallintakeinojen muuttujien ja työn imun ulottuvuuksien välille. Tiimien välisiä eroja analysoitiin Waldin testin avulla. Kuvailevien tietojen laskemiseen, yksisuuntaisten varianssianalyysien tekemiseen sekä Pearsonin korrelaatiokertoimien laskemiseen käytettiin PASW 18.0 -ohjelmaa ja Mplus 5.21 -ohjelmaa käytettiin monitasomallinnukseen sekä Waldin testiin.

TULOKSET

Tiimien kohtaamat haasteet, käytetyt stressinhallintakeinot ja koettu työn imu tutkimusviikon aikana

Tiimien kohtaamia haastavia tilanteita raportoitiin yhteensä 59 kappaletta päiväkirjatutkimusviikon aikana (ks. taulukko 1). Haastavaa tilannetta ei sisällytetty tiimin kohtaamaksi haasteeksi, mikäli a) tutkittava raportoi työskennelleensä koko päivän yksin, eikä b) haastava tilanne koskenut liittynyt tiimin toimintaan. Taulukon 1 tarkastelu osoitti, että haastavien tilanteiden raportoitu määrä vaihteli viikonpäivittäin ja myös tiimeittäin tarkasteltuna.

Taulukko 1. Tiimien kohtaamien haasteiden määrät tutkimusviikon aikana

	maanantai	tiistai	keskiviikko	torstai	perjantai	yhteensä
tiimi 1	0	3	0	1	1	5
tiimi 2	6	7	9	7	6	35
tiimi 3	2	2	0	1	0	5
tiimi 4	8	4	2	0	0	14
yhteensä	16	16	11	9	7	59

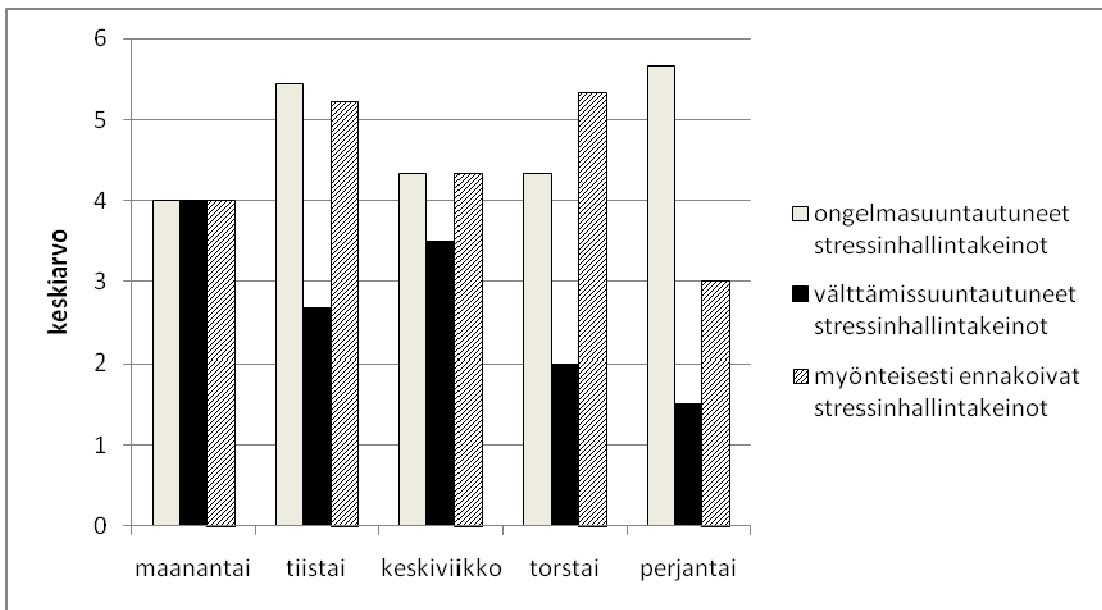
Tiimi 1

Tiimiin 1 kuului yhteensä 4 työntekijää. Taustatekijöiden suhteen tehdyt tarkastelut osoittivat, että vastaajat olivat valtaosaltaan naisia ($n = 3$), joiden keskimääräinen ikä oli 37 vuotta (vaihteluväli 26–49). Keskimäärin työntekijät olivat työskennelleet ko. tiimissä 5.3 vuotta (vaihteluväli 1.5–13). Tiimin työntekijät olivat hyvin heterogeenisiä koulutustaustansa suhteen. Lisäksi kukaan työntekijöistä ei raportoinut työhönsä sisältyvän esimiestehtäviä.

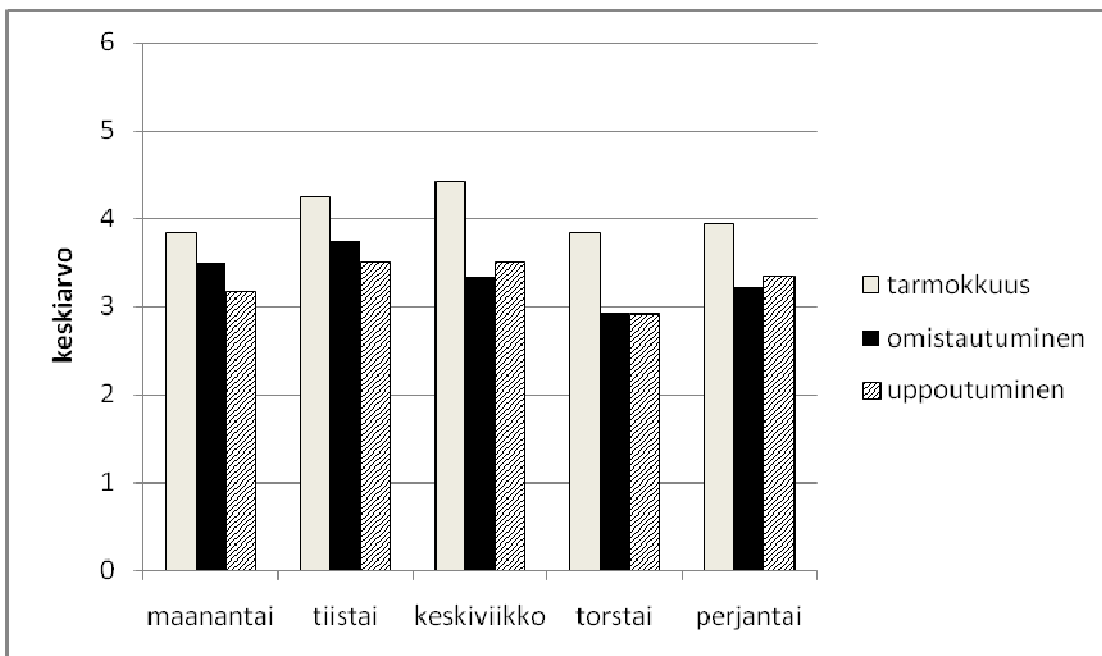
Tiimissä 1 ($n = 4$) raportoitiin haastavia tilanteita yhteensä 5 kappaletta tutkimusviikon aikana (ks. taulukko 1). Kaksi työntekijää kuvasi tiimin tiistaina kohtaamaa haastavaa tilannetta seuraavasti: ”Mietimme uuden laitteen hankintaa vanhan ja epävarman laitteen tilalle. Keskustelu alkoi kahvitauolla” ja ”Pohdimme kahvitauolla uuden laitteen hankkimista laboratorioon”.

Kuviosta 1 ilmenee tiimissä 1 tutkimusviikon aikana käytetyt stressinhallintakeinot. Eniten raportoitiin tiimin käyttäneen ongelmasuuntautuneita ja myönteisesti ennakoivia

stressinhallintakeinoja kuin välttämissuuntautuneita stressinhallintakeinoja. Poikkeuksena oli maanantai, jolloin kaikkia stressinhallintakeinoja oli hyödynnetty yhtäläisesti. Kuviosta 2 nähdään työntekijöiden tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen keskimääräisiä kokemuksia tutkimusviikon aikana. Työntekijät kokivat eniten tarmokkuuden kokemuksia tutkimusviikon jokaisena päivänä verrattuna muihin työn imun ulottuvuuksiin.



Kuvio 1. Tiimissä 1 ($n = 4$) viikon aikana käytetyt stressinhallintakeinot



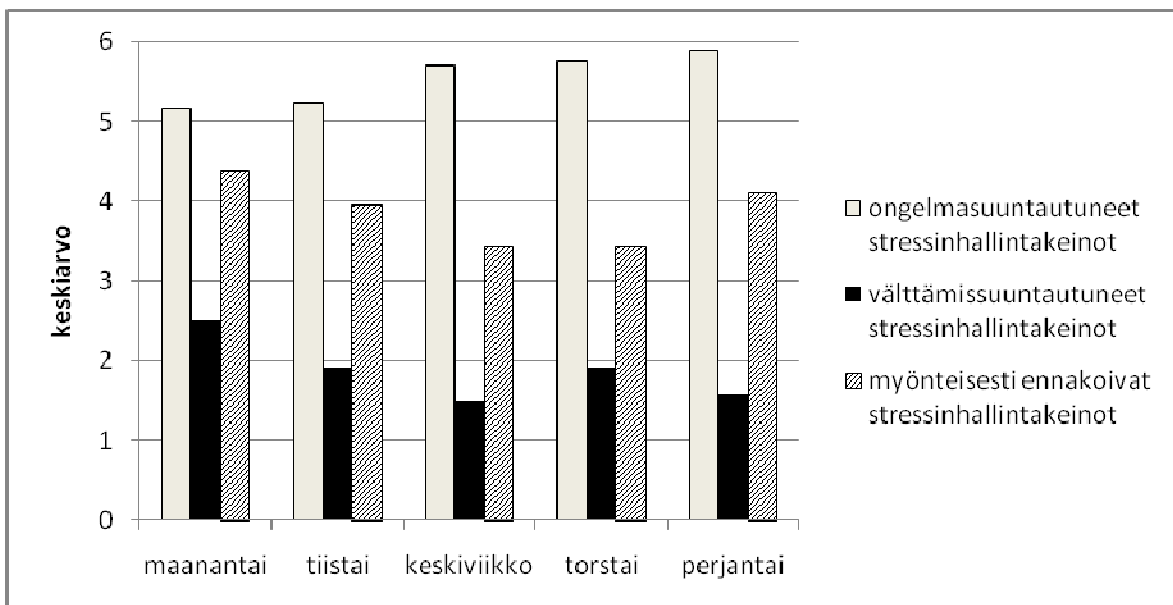
Kuvio 2. Tiimissä 1 ($n = 4$) viikon aikana raportoidut työn imun kokemukset

Tiimi 2

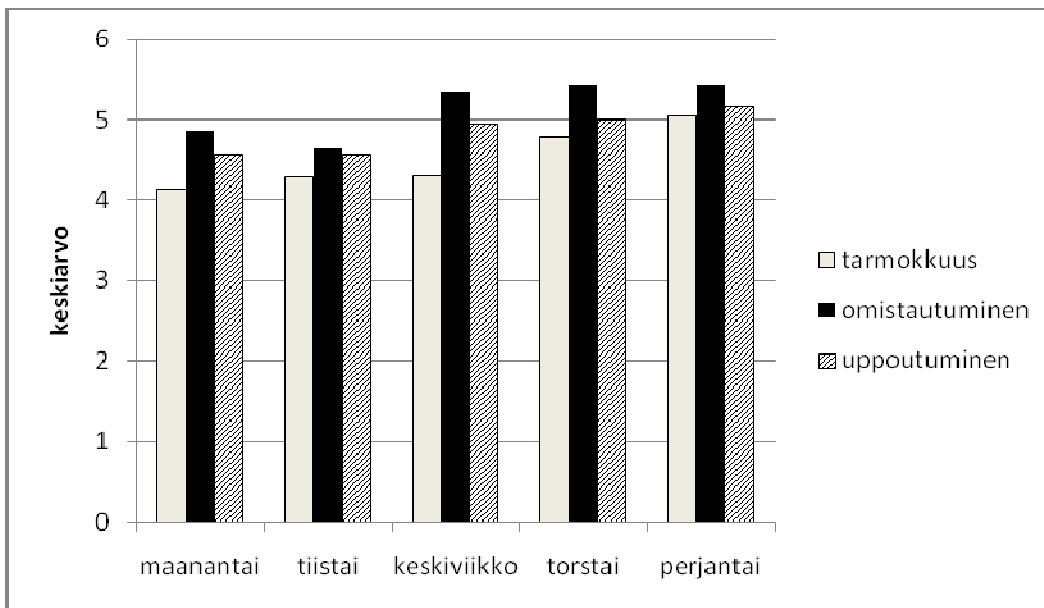
Tiimiin 2 kuului yhteensä 12 työntekijää, joista 7 oli miehiä. Iältään tiimin työntekijät olivat keskimäärin 43-vuotiaita (vaihteluväli 32–53). Puolella työntekijöistä oli ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulututkinto. Työntekijät olivat työskennelleet samassa tiimissä keskimäärin 3 vuotta (vaihteluväli 0.8–10). Kahdeksan työntekijän työnkuvaan sisältyi esimiestehtäviä.

Tiimin 2 kohtaamia haastavia tilanteita raportoitiin tutkimusviikon aikana yhteensä 35 (ks. taulukko 1). Viisi työntekijää kuvasi tiimin kohtaamaa haastavaa tilannetta yhteneväisesti keskiviikkona: ”Järjestelmä alhaalla, kun tulin töihin”, ”Huoltokatkon aiheuttama ongelma suurimman ja kriittisimmän sovelluksen kanssa (järjestelmän käyttö ei ollut mahdollista)” ja ”Löytää ratkaisu tuotannonohjausjärjestelmässä olevaan virheeseen”. Kuusi tiimityöntekijää kuvasi myös torstaina yhtenevästi keskiviikkona kuvattuja ongelmia liittyen järjestelmään.

Tiimissä 2 tutkimusviikon aikana käytetyt stressinhallintakeinot näkyvät kuviossa 3. Tiimissä käytettiin runsaasti ongelmasuuntautuneita stressinhallintakeinoja. Myös myönteisesti ennakoivia stressinhallintakeinoja käytettiin enemmän suhteessa välttämissuuntautuneisiin stressinhallintakeinoihin. Työn imun ulottuvuuksien kokeminen tutkimusviikon aikana ilmenee kuviosta 4. Tiimin työntekijät kokivat työn imun ulottuvuuksista keskimääräisesti eniten omistautumista. Vähiten raportoitiin tarmokkuuden kokemuksia.



Kuvio 3. Tiimissä 2 ($n = 12$) viikon aikana käytetyt stressinhallintakeinot

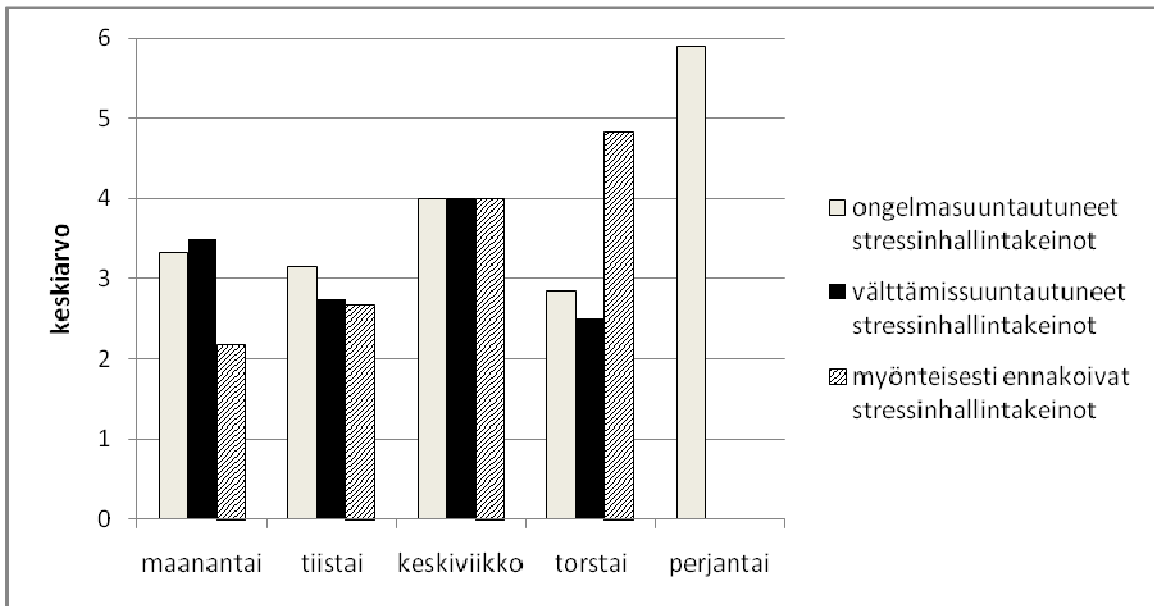


Kuvio 4. Tiimissä 2 ($n = 12$) viikon aikana raportoidut työn imun kokemukset

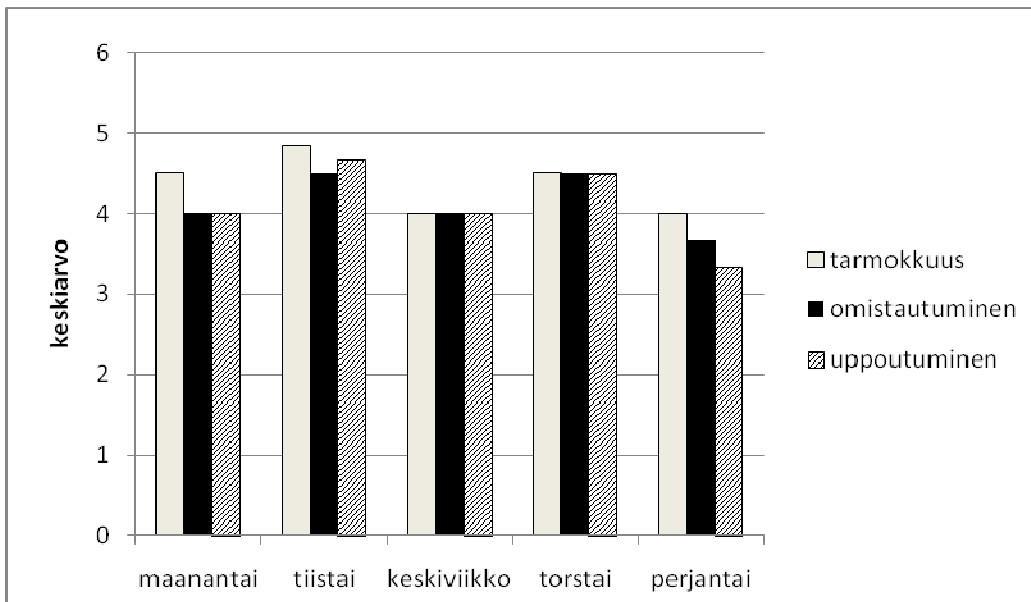
Tiimi 3

Tiimin 3 kuului yhteensä neljä työntekijää, joista kolme oli miehiä. Keskimäärin tiimiläiset olivat 47-vuotiaita (vaihteluväli 33–38) ja heillä kaikilla oli ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulututkinto. Työntekijät olivat työskennelleet samassa tiimissä keskimäärin 2 vuotta (vaihteluväli 1-23). Yksi tiimiläisistä raportoi työhönsä sisältyvän esimiestehtäviä. Haastavia tilanteita tiimissä 3 raportoitiin yhteensä 5 kappaletta (ks. taulukko 1). Tiimistä kaksi työntekijää kuvasi tiimin kohtaamaa haastetta samankaltaisesti maanantaina: ”Palvelinvaihdoksen aiheuttamat tietoliikennekatkokset” ja ”serveriongelmat”.

Kuviossa 5 näkyvät tiimin raportoimat stressinhallintakeinot tutkimusviikon aikana. Tuloksista voidaan nähdä, että stressinhallintakeinoissa oli suurta vaihtelua viikonpäivien välillä. Tiimin työntekijät eivät olleet raportoineet haastavia tilanteita työssään perjantaina, joka näyttäytyi luonnollisesti vähäisenä stressinhallintakeinojen raportointina kyseisenä päivänä. Raportoidut työn imun kokemukset tutkimusviikon aikana nähdään kuviosta 6. Työn imun ulottuvuuksien kokemisissa ei juuri näyttäytynyt päiväkohtaista vaihtelua. Kuitenkin tarmokkuutta raportoitiin keskimääräisesti muita työn imun ulottuvuuksia enemmän kolmena arkipäivänä (maanantai, tiistai, perjantai).



Kuvio 5. Tiimissä 3 ($n = 4$) viikon aikana käytetyt stressinhallintakeinot



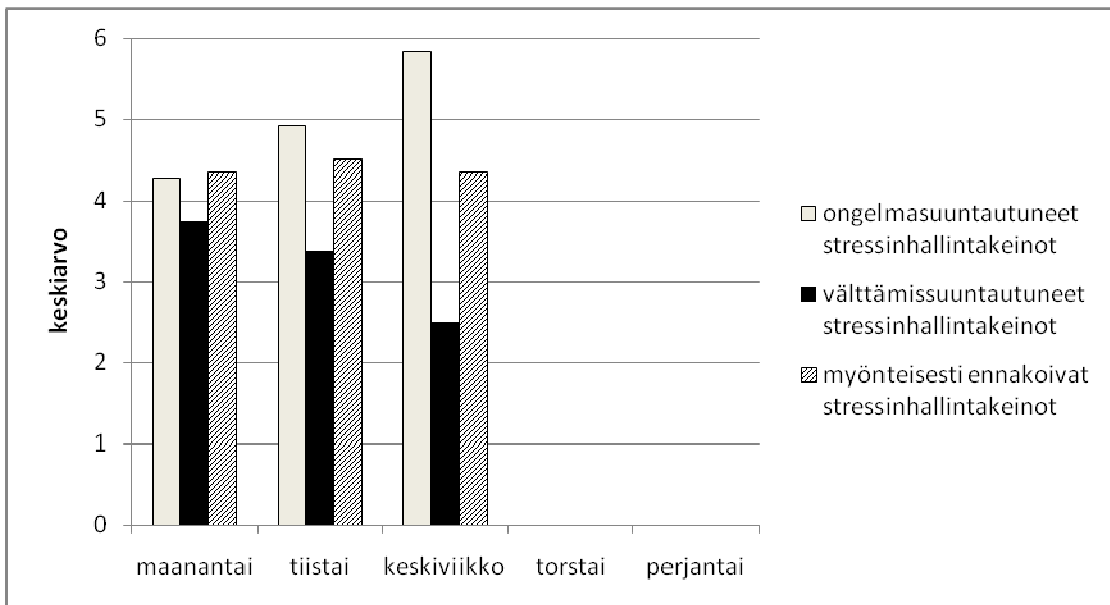
Kuvio 6. Tiimissä 3 ($n = 4$) viikon aikana raportoidut työn imun kokemukset

Tiimi 4

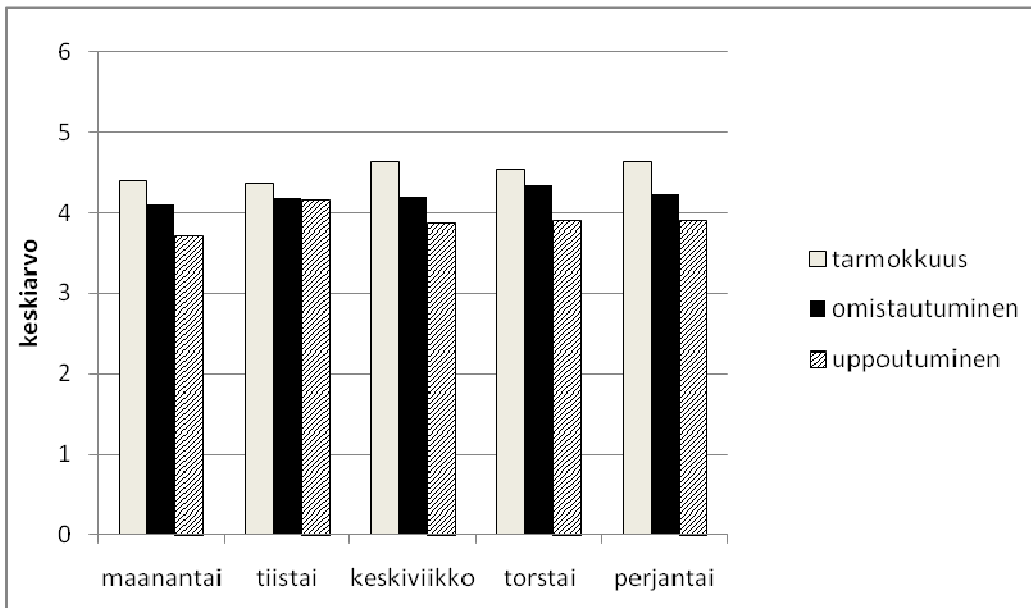
Tiimiin 4 kuului yhteensä 13 työntekijää, jotka kaikki olivat miehiä ja koulutustaustaltaan ammatillisen oppilaitoksen tai lukion käyneitä. Iältään tiimin työntekijät olivat keskimääräisesti 30 vuotta (vaihteluväli 22–42). Keskimäärin työntekijät olivat työskennelleet tiimissä 8 vuotta (vaihteluväli 1-21). Kaksi tiimiläisistä työskenteli esimiestehtävissä.

Tiimissä 4 ($n = 13$) kohdattiin haastavia tilanteita tutkimusviikon aikana yhteensä 14 kappaletta (ks. taulukko 1). Kahdeksan työntekijää kuvasi yhteneväisesti tiimin työskentelyyn liittyviä haasteita maanantaina, kun työpaikan sisäinen tietoverkko ei toiminut. Tällöin kohdattua haastetta kuvattiin seuraavasti: ”tietotekniikan toimimattomuus”, ”saada työt tehtyä, kun serverit eivät toimineet” ja ”tietokoneiden temppuilu”.

Kuviosta 7 voidaan tarkastella tiimissä 4 käytettyjä stressinhallintakeinoja tutkimusviikon aikana. Tutkimusviikon alkupuolella (maanantai, tiistai, keskiviikko) ongelmasuuntautuneita ja myönteisesti ennakoivia stressinhallintakeinoja käytettiin enemmän suhteessa välttämissuuntautuneihin stressinhallintakeinoihin. Tutkimusviikon loppupuolella (torstai, perjantai) tutkittavat eivät arvioineet tiimin käyttämiä stressinhallintakeinoja, todennäköisesti siksi, etteivät he kokeneet tiimin kohdanneen haastavia tilanteita (ks. taulukko 1). Työn imun ulottuvuuksista tarmokkuutta koettiin keskimääräisesti enemmän suhteessa omistautumiseen ja uppoutumiseen tutkimusviikon jokaisena päivänä (ks. kuvio 8).



Kuvio 7. Tiimissä 4 ($n = 13$) viikon aikana käytetyt stressinhallintakeinot



Kuvio 8. Tiimissä 4 ($n = 13$) viikon aikana raportoidut työn imun kokemukset

Tiimien väliset erot stressinhallintakeinojen käytössä, työn imun kokemuksissa ja muissa tiimityöskentelyyn liittyvissä muuttujissa viikkotasolla

Taulukosta 2 nähdään tiimien väliset erot stressinhallintakeinojen käytössä sekä työn imun kokemuksissa. *Ongelmasuuntautuneissa stressinhallintakeinoissa* tilastollisesti merkitseviä eroja viikkotasolla havaittiin tiimien välillä ($F(3, 22) = 5.5, p < .01$). Ongelmasuuntautuneita stressinhallintakeinoja käytettiin enemmän tiimissä 2 kuin tiimissä 3 tai 4. Tiimien välisiä merkitseviä eroja viikkotasolla havaittiin myös *välttämissuuntautuneissa stressinhallintakeinoissa* ($F(3, 21) = 6.89, p < .01$). Niitä käytettiin eniten tiimissä 4 ja vähiten tiimissä 2. Tilastollisesti merkitseviä tiimien välisiä eroja viikkotasolla ei havaittu *myönteisesti ennakoivien stressinhallintakeinojen* ($F(3, 21) = 1.569, p > .05$) osalta. Työn imun ulottuvuuksista *omistautumisessa* havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja tiimien väliltä ($F(3, 27) = 7.49, p < .001$). Tiimissä 2 koettiin enemmän omistautumista kuin tiimissä 1 ja tiimissä 4. Samoin *uppoutumista* ($F(3, 27) = 4.18, p < .05$) koettiin vähiten tiimissä 1 ja eniten tiimissä 2. Tilastollisesti merkitseviä eroja tiimien välillä ei havaittu *tarmokkuuden* ($F(3,27) = .403, p > .05$) osalta.

Tiimien välisiä eroja tarkasteltiin myös tiimin ilmapiiriä kuvaavien muuttujien ja haastavista tilanteista sekä työtehtävistä selviytymisen osalta (ks. taulukko 3). Tiimien välisiä tilastollisesti

merkitseviä eroja havaittiin *vuorovaikutuksen määrässä* ($F(3, 27) = 21.6, p < .000$). Eniten vuorovaikutusta tiimin sisällä raportoitiin tiimissä 4 ja vähiten tiimissä 2. Tilastollisesti merkitseviä eroja havaittiin myös työskentelyilmapiirin osa-alueessa *kireä-leppoinen* ($F(3, 27) = 4.81, p < .001$). Leppoisimmaksi ilmapiiri koettiin tiimissä 1 ja tiimissä 4, kireimmäksi puolestaan tiimissä 3. Tilastollisesti merkittäviä eroja tiimien välillä työskentelyilmapiirin muissa osa-alueissa ei havaittu. Tiimien välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja *haasteista selviytymisestä* löytyi viikkotasolla ($F(3,22) = 5.194, p < .01$). Parhaimman arvion haasteista selviytymisestä raportoi tiimi 4. Heikoimman arvion haasteista selviytymisestä raportoi tiimi 3. Tilastollisesti merkitseviä eroja viikkotasolla löytyi *työtehtävistä selviytymisessä* ($F(3,22) = 5.15, p < .01$). Tiimi 2 ja tiimi 4 kokivat selviytyneen paremmin työtehtävistä kuin tiimi 3.

Stressinhallintakeinojen yhteys työn imuun

Stressinhallintakeinojen yhteys työn imuun päivätasolla

Taulukosta 4 esitellään stressinhallintakeinojen ja työn imun ulottuvuuksien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet. Taulukosta havaitaan, että työn imun ulottuvuudet korreloivat keskenään voimakkaasti jokaisena viikonpäivänä ($r = .50-.92$). Stressinhallintakeinoista ongelmasuuntautuneet ja välttämissuuntautuneet stressinhallintakeinot olivat negatiivisesti yhteydessä toisiinsa. Stressinhallintakeinojen ja työn imun välisien yhteyksien voimakkuudet vaihtelivat päiväkohtaisesti. Esimerkiksi ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja omistautumisen väliltä löytyi myönteinen yhteys maanantaina ($r = .48$). Kielteinen yhteys löytyi välttämissuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen väliltä keskiviikkona ($r = -.59$). Torstaina ja perjantaina havaittiin kielteinen yhteys myönteisesti ennakoivien stressinhallintakeinojen ja tarmokkuuden väliltä ($r = -.65 - -.91$).

Taulukko 2.

Timien väliset erot stressinhallintakeinoissa ja työn imun ulottuvuuksissa

Muuttuja	tiimi 1			tiimi 2			tiimi 3			tiimi 4			F	df	p	parivertailut ^a
	n	ka	kh	n	ka	kh	n	ka	kh	n	ka	kh				
1. ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot	4	4.81	.55	11	5.58	.74	2	3.04	1.94	9	4.35	1.09	5.504	3,22	.006	2 > 1, 3, 4; 1 > 3, 4
2. välttämissuuntautuneet stressinhallintakeinot	4	3.08	1.07	11	1.82	.66	2	2.98	.91	8	3.7	1.12	6.893	3,21	.002	2 < 4, 3, 1; 1 > 3
3. myönteisesti ennakoivat stressinhallintakeinot	4	4.58	.57	11	3.79	.99	2	3.38	.41	8	4.34	.8	1.569	3,21	.226	
4. tarmokkuus	4	4.01	1	12	4.51	.94	2	4.44	.44	13	4.51	.72	.403	3,27	.752	
5. omistautuminen	4	3.3	.89	12	5.19	.75	2	4.23	.61	13	4.2	.73	7.494	3,27	.001	1 < 2; 2 > 3, 4
6. uppoutuminen	4	3.28	.75	12	4.87	1.01	2	4.22	.4	13	3.86	.87	4.183	3,27	.015	1 < 2 ; 2 > 3, 4

^a Tukeyn testi

Taulukko 3.

Timien väliset erot tiimin työskentelyilmapiiriä kuvaavissa muuttujissa, haastavissa tilanteista sekä työtehtävistä selviytymisessä

Muuttuja	tiimi 1			tiimi 2			tiimi 3			tiimi 4			F	df	p	parivertailut ^a
	n	ka	kh	n	ka	kh	n	ka	kh	n	ka	kh				
1. vuorovaikutuksen määrä tiimissä	4	4.38	.491	12	2.95	.98	2	3.45	.07	13	5.68	.86	21.559	3,27	.000	4, 1 > 2; 4 > 3
työskentelyilmapiiri																
2. kireä-leppoinen	4	5.7	.74	12	5.43	.79	2	3.8	.28	13	5.59	.46	4.814	3,27	.008	3 < 1, 2, 4
3. kiireinen-kiireetön	4	3.94	.86	12	3.21	1.35	2	3.55	.07	13	4.27	1.05	1.829	3,27	.166	
4. jännittynyt-levollinen	4	4.81	.6	12	5.08	.85	2	3.58	.25	13	5.11	.66	2.751	3,27	.062	
5. haasteista selviytyminen	4	5.63	.48	11	5.35	.67	2	3.63	.88	9	6.04	1.01	5.194	3,22	.007	3 < 4, 1; 4 > 2
6. työtehtävistä selviytyminen	4	5.21	.58	11	5.62	.52	2	3.75	.71	9	5.77	.87	5.150	3,22	.008	3 < 4, 2; 4 > 1

^a Tukeyn testi

Taulukko 4.

Stressinhallintakeinojen ja työn imun ulottuvuuksien väliset korrelaatiot päivittäin

Päivä, muuttuja	1	2	3	4	5
<i>Maanantai</i>					
1 ongelmasuuntautunut	1				
2 välttämissuuntautunut	-.31	1			
3 myönteinen ennakointi	.35	-.07	1		
4 tarmokkuus	-.11	-.02	-.18	1	
5 omistautuminen	.48*	-.35	-.05	.50**	1
6 uppoutuminen	.43 [†]	-.26	-.09	.52***	.77**
<i>Tiistai</i>					
1 ongelmasuuntautunut	1				
2 välttämissuuntautunut	-.26	1			
3 myönteinen ennakointi	.31	-.25	1		
4 tarmokkuus	-.07	-.10	-.18	1	
5 omistautuminen	.02	-.10	-.24	.57***	1
6 uppoutuminen	.05	.04	-.37	.71***	.77***
<i>Keskiviikko</i>					
1 ongelmasuuntautunut	1				
2 välttämissuuntautunut	-.55*	1			
3 myönteinen ennakointi	-.33	.30	1		
4 tarmokkuus	.22	.24	-.15	1	
5 omistautuminen	.33	-.52 [†]	.07	.17	1
6 uppoutuminen	.43	-.59*	-.05	.39*	.78***
<i>Torstai</i>					
1 ongelmasuuntautunut	1				
2 välttämissuuntautunut	-.33	1			
3 myönteinen ennakointi	-.36	-.18	1		
4 tarmokkuus	.34	-.17	-.65*	1	
5 omistautuminen	.46	.04	-.62 [†]	.63***	1
6 uppoutuminen	.49	-.24	-.46	.59***	.83***
<i>Perjantai</i>					
1 ongelmasuuntautunut	1				
2 välttämissuuntautunut	-.63	1			
3 myönteinen ennakointi	-.28	.72 [†]	1		
4 tarmokkuus	-.08	-.58	-.91**	1	
5 omistautuminen	.38	-.33	-.33	.71***	1
6 uppoutuminen	.24	-.35	-.56	.78***	.91***

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Stressinhallintakeinot työn imun selittäjänä

Seuraavaksi tarkasteltiin stressinhallintakeinojen yhteyksiä työn imuun päivätasolla. Stressinhallintakeinoista muodostettiin monitasoregressiomallit, joissa riippuvina muuttujina olivat työn imun ulottuvuudet.

Taulukosta 5 näkyvät stressinhallintakeinojen ja työn imun ulottuvuuksien sisäkorrelaatiot. Kun sisäkorrelaatiot kerrotaan sadalla, ilmenee kuinka monta prosenttia kunkin stressinhallintakeinon tai työn imun ulottuvuuden kokonaisvaihtelusta selittyi tutkimushenkilöiden tasojen välisellä vaihtelulla. Uppoutumisen korkea sisäkorrelaatio (.71) kertoo suuresta vaihtelusta tutkittavien uppoutumisen kokemuksissa työpäivien välillä. Myönteisesti ennakoivien stressinhallintakeinojen sisäkorrelaatio (.28) viittaa vähäiseen yksilöiden väliseen vaihteluun ko. stressinhallintakeinojen käytössä. Tutkimushenkilöiden vaihtelu oman päivätasonsa ympärillä saatiin selville suorittamalla laskutoimitus 1 - (muuttujan sisäkorrelaatio). Myönteisesti ennakoivien stressinhallintakeinojen päivätason kokonaisvaihtelusta selittyi 71.5 % yksilöllisellä vaihtelulla. Tämä tarkoittaa, että tutkittavien myönteisesti ennakoivien stressinhallintakeinojen käytössä oli paljon päiväkohtaista vaihtelua. Työn imun osalta uppoutumisen päivätason kokonaisvaihtelusta selittyi 28.7% yksilöllisellä vaihtelulla. Tämä tarkoittaa tutkimushenkilön omien päivittäisten uppoutumisen kokemusten vaihtelevan vähän.

Taulukosta 6 nähdään käytettyjen stressinhallintakeinojen yhteys työn imun kokemuksiin päivätasolla. Tilastollisesti erittäin merkitsevä päivätason yhteys löydettiin ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja omistautumisen väliltä (keskiarvo $\beta = 0.34$, $p < .001$), mutta regressiokertoimen varianssi ei ollut tilastollisesti merkitsevä (varianssi $\beta = 0.03$, $p > .05$). Tämä tarkoittaa sitä, että ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja omistautumisen yhteys oli samankaltaista kaikilla tutkittavilla. Lisäksi havaittiin, että ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen välinen varianssi oli tilastollisesti merkitsevä (varianssi $\beta = 0.02$, $p < .01$) vaikka varsinainen muuttujien välinen yhteys ei ollutkaan (keskiarvo $\beta = 0.19$, $p > .05$). Tämä tulos tarkoittaa, että ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen välinen myönteinen yhteys vaihteli tutkittavien kesken (ts. osalla tutkittavista yhteys oli voimakkaampi kuin toisilla). Ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen päivittäiset arvot korreloivat positiivisesti vain osalla tutkittavia ja yhteyden vaihtelu selittyi suurelta osin tiimien välisillä eroilla (Waldin testi: $\chi^2(3) = 8.72$, $p = .033$).

Ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen välinen myönteinen yhteys löytyi viikkotasolla tiimissä 2 ($r = .67$), mutta tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ei havaittu päivätasolla.

Taulukko 5.

Stressinhallintakeinojen ja työn imun ulottuvuuksien sisäkorrelaatiot ja tutkimushenkilöiden vaihtelu oman päivätasonsa ympärillä

muuttuja	sisäkorrelaatio	1 - (muuttujan sisäkorrelaatio)
1 ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot	.599	.401
2 välttämissuuntautuneet stressinhallintakeinot	.507	.493
3 myönteisesti ennakoivat stressinhallintakeinot	.285	.715
4 tarmokkuus	.482	.518
5 omistautuminen	.694	.306
6 uppoutuminen	.713	.287

Taulukko 6.

Stressinhallintakeinojen ja työn imun ulottuvuuksien regressiokertoimien (β) keskiarvot, varianssit ja p-arvot

	<u>tarmokkuus</u>			<u>omistautuminen</u>			<u>uppoutuminen</u>		
	Estimaatti	Keskivirhe	<i>p</i> -arvo	Estimaatti	Keskivirhe	<i>p</i> -arvo	Estimaatti	Keskivirhe	<i>p</i> -arvo
1 ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot									
keskiarvo β	.09	.14	.508	.34	.09	.000	.19	.12	.126
varianssi β	.01	.02	.426	.03	.24	.898	.02	.01	.003
2 välttämisseuuntautuneet stressinhallintakeinot									
keskiarvo β	-.11	.17	.504	-.13	.25	.600	-.23	.17	.188
varianssi β	.04	.07	.525	.00	.12	.984	.00	.07	.976
3 myönteisesti ennakoivat stressinhallintakeinot									
keskiarvo β	.06	.14	.658	-.02	.17	.921	-.14	.15	.355
varianssi β	.00	.05	.978	.00	9.98	1.000	.01	.03	.841

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kuinka työntekijöiden käyttämät stressinhallintakeinot ovat yhteydessä heidän työn imun kokemuksiin. Tutkimuksessa yhteyksiä tarkasteltiin tiimeittäin, sillä erityisenä kiinnostuksen kohteena oli selvittää, ovatko stressinhallintakeinot ja työn imu jaettuja kokemuksia tiimityöntekijöiden kesken. Tutkimuksen kohdejoukkona oli miesvaltainen rakennusala, jota ei ole aikaisemmin tutkittu juurikaan verrattuna esimerkiksi hoitoalaan (Mauno, Pyykkö & Hakanen, 2005; Mauno ym., 2007) tai opetusalaan (Bakker, 2005; Bakker & Bal, 2010; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää tiimien kohtaamien haastavien työtilanteiden määrää sekä sitä millaisia stressinhallintakeinoja työntekijät raportoivat. Lisäksi selvitettiin työn imun kokemisen yleisyyttä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että tiimit erosivat toisistaan siinä, kuinka paljon koettiin haastavia työtilanteita, millaisia stressinhallintakeinoja käytettiin sekä kuinka paljon työn imua koettiin. Näihin tuloksiin saattoi luonnollisesti vaikuttaa tiimien väliset kokoerot. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot ja myönteisesti ennakoivat stressinhallintakeinot olivat käytetyimpiä stressinhallintakeinoja kaikkien työntekijöiden joukossa, kun taas välttämissuuntautuneiden stressinhallintakeinojen käyttö oli varsin vähäistä. Tätä tulosta voidaan tarkastella stressinhallintateorian (Lazarus & Folkman, 1984) kautta, sillä sen mukaisesti välttämissuuntautunut stressinhallinta ei muuta välttelyn kohteena olevaa ongelmaa. Työkontekstissa ja erityisesti tiimimuotoisessa työskentelyssä tällainen stressinhallintakeino ei ole toimiva tapa käsitellä haastavia tilanteita eikä monissa tilanteissa edes mahdollinen. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa monet toivat esille nopeasti ratkaistavia atk-ongelmia, johon välttämissuuntautunutta stressinhallintaa ei ole mahdollista käyttää, vaan ongelmasuuntautuneet keinot soveltuvat tällaisiin asioihin huomattavasti paremmin. Voidaankin kysyä, että ovatko välttämissuuntautuneet stressinhallintakeinot soveltuvia pikemmin muilla elämänalueilla tapahtuvaa tunteiden lieventämiseen, kuin työntekijän päivittäiseen toimintaan työpaikalla.

Tutkimuksen tulokset myös osoittivat, että työn imua koettiin suhteellisen paljon. Työn imun ulottuvuuksissa havaittiin eroja. Esimerkiksi kahdessa tiimissä työn imun ulottuvuuksista koettiin eniten tarmokkuutta, kun eräälle tutkimuksen tiimeistä oli olennaista kokea voimakkaita omistautumisen kokemuksia. Tulokset osoittavat myös, että työn imun kokemuksissa oli päiväkohtaista vaihtelua, joten tältä osalta tulokset ovat yhdenmukaisia muiden

päiväkirjatutkimusten kanssa (Sonntag, 2003; Xanthopolou ym., 2008; Xanthopoulou ym., 2009). Lisäksi tutkimuksessa havaittiin uusi tulos työn imun ulottuvuuksien päivittäisen kokemisen osalta. Uppoutumisen ja omistautumisen kokemukset työntekijöillä vaihtelivat työpäivien välillä paljon, kun työntekijöiden tarmokkuuden kokemusten vaihtelu työpäivien välillä oli vähäisempää verrattuna näihin kahteen muuhun ulottuvuuteen.

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli selvittää stressinhallintakeinojen ja työn imun ulottuvuuksien välisiä keskinäisiä yhteyksiä. Tulokset osoittivat, että yhteyksissä oli päiväkohtaista vaihtelua, mikä saattoi aiheutua pienestä aineistonkoosta. Tulokset osoittivat, että ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja omistautumisen välillä oli myönteinen yhteys maanantaina sekä välttämissuuntautuneiden stressinhallintakeinojen ja uppoutumisen välillä oli kielteinen yhteys keskiviikkona. Nämä päiväkohtaiset yhteydet antavat tukea onnistuneen, tarkoituksenmukaisen stressinhallinnan yhteydestä hyvinvoinnin kokemukseen (Lazarus & Folkman, 1984; ks. meta-analyysi Penley ym., 2002), jota tässä tutkimuksessa kuvasi työn imu. Myönteisesti ennakoivien stressinhallintakeinojen ja tarmokkuuden väliltä löytyi sen sijaan kielteinen yhteys sekä torstaina että perjantaina. Tätä mielenkiintoista, osin yllättävääkin tulosta voidaan selittää sillä, että tunteakseen itsensä tarmokkaaksi työntekijä tarvitsee sopivasti haasteita työssään. Jos työtilanteet tuntuvat liian tutuilta tai haasteettomilta, niin tällöin työntekijän ei tarvitse ponnistella työssään. Tarmokkuuden kokemuksessa voidaankin nähdä yhtäläisyyksiä virtauksen kokemukseen, jonka edellytyksenä ovat työtilanteen haasteiden ja työntekijän kykyjen välinen tasapaino (Csikzentmihalyi, 1997).

Tutkimuksen tulokset edelleen osoittivat, että erityisesti ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot ja uppoutuminen olivat jaettuja kokemuksia. Tältä osin tulokset tukevat siis aikaisempia tutkimustuloksia (Bakker, 2005; Bakker & Xanthopoulou 2009; Bakker ym., 2009; Barsade, 2002; Lyons ym., 1998; Mickelson ym., 2001; Sy ym., 2005; Totterdell ym., 1998). Kyseinen tutkimustulos vahvistaa tarvetta tutkia tunteiden tarttumista tiimityöntekijöiden kesken (Bakker ym., 2006; Bakker ym., 2009). Tutkimustulos osoittaa myös ryhmätason stressinhallinnan tutkimisen tarpeellisuuden, koska kyseistä näkökulmaa on hyödynnetty vähemmän yksilöllisen stressinhallinnan näkökulman ohella (Folkman, 2009; Folkman & Moskowitz, 2004; Mickelson ym., 2001; Thoits, 1995).

Lisäksi tutkimuksessa havaittiin uusi ja mielenkiintoinen tulos, sillä tiimissä 2 ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot olivat yhteydessä runsaaseen uppoutumisen kokemukseen. Tarkemmat analyysit osoittivat, että ko. tiimissä hyödynnettiin runsaasti ongelmasuuntautuneita stressinhallintakeinoja sekä käytettiin vähän välttämissuuntautuneita stressinhallintakeinoja. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet johtajan myönteisenä havaittu mieliala (Barsade, 2002; Sy

ym., 2005) tai tiimi-ilmapiiiri (Totterdell ym., 1998) ovat työskentely-ympäristöön liittyviä olennaisia tekijöitä, jotka edelleen vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemusten siirtymiseen työntekijöiden välillä. Aiempien tutkimusten mukaan myönteisenä havaittu mieliala työympäristössä johti siihen, ettei työntekijöiden tarvinnut ponnistella tehtävien (Barsade, 2002) ja tavoitteiden eteen yhtä paljon, kuin tilanteessa, jossa mieliala havaittiin kielteisenä (Sy ym., 2005). Tämän tutkimuksen tulokset ovat yhteneväisiä näiden aikaisempien tuloksien kanssa. Tiimissä 2 työskentelyilmapiiiri koettiin leppoisana ja haasteista ja työtehtävistä selviytyttiin hyvin. Lisäksi ko. tiimissä koettiin runsaasti työn imua verrattuna muihin tiimeihin.

Aiempi työn imun tutkimus oletti vuorovaikutuksen tärkeäksi tekijäksi jaetun työn imun kannalta (Bakker & Xanthopoulou, 2009), mutta tämän tutkimuksen tulokset eivät olleet yhteneväisiä aiemman vuorovaikutukseen liittyvän tutkimustuloksen kanssa. Tiimissä, jossa ongelmasuuntautuneet stressinhallintakeinot ja uppoutuminen olivat keskenään yhteydessä, koettiin vähiten vuorovaikutusta tiimin kanssa verrattuna muihin tiimeihin. Tämän tutkimustuloksen perusteella vaikuttaa siltä, että vuorovaikutuksen määrä tiimissä ei ole yhteydessä jaetun työn imuun. Muissa tiimeissä koettiin vuorovaikutusta olevan määrällisesti enemmän muiden tiimityöntekijöiden kanssa, mutta tiimin kesken jaettuja ilmiöitä ei kuitenkaan havaittu. Toisaalta Bakkerin ja Xanthopouloun (2009) vuorovaikutuksen määrän olennaisuuteen liittyvä tutkimustulos koskee työpareja ja tutkittavat olivat saaneet itse valita työtoverinsa mukaan tutkimukseen. Tällöin on mahdollista, että työtovereiden välillä on jo entuudestaan paljon vuorovaikutusta. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli kuitenkin koko tiimin välinen vuorovaikutus, jolloin vuorovaikutussuhteiden määrä on paljon suurempi. Toinen huomio Bakkerin ja Xanthopouloun (2009) tutkimuksesta on se, että vuorovaikutuksen määrä vaikutti erityisesti tarmokkuuden jaettuun kokemukseen työparin kesken. Voi siis olla mahdollista, että jokin muu tekijä, kuin vuorovaikutuksen määrä selittää uppoutumisen tarttumista tiimityöntekijöiden kesken tässä tutkimuksessa. Tämän takia onkin tärkeää tutkia edelleen, mitkä tekijät mahdollisesti vaikuttavat työn imun ulottuvuuksien tarttumiseen työntekijöiden kesken.

Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen tarpeet

Tämän tutkimuksen vahvuutena on stressinhallintakeinojen ja työn imun tutkiminen, joita on aikaisemmin tutkittu suhteellisen vähän yhtäaikaisesti. Tutkimuksessa huomioitiin myös

työyhteisötaso, sillä tutkimuksen erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat jaetut stressinhallintakeinot ja työn imun kokemukset tiimissä. Tätä tutkimusta varten yksilötason stressinhallintaa kuvaavien kyselyiden pohjalta muokattiin uusi kyselypatteristo ryhmätason stressinhallinnan kartoittamista varten. Tällaisessa kyselymenetelmässä on haasteita, sillä vaikka Cronbachin alfa -kertoimet osoittivat stressinhallintakeinojen mittaamisen onnistumista ongelmasuuntautuneiden stressihallintakeinojen osalta, niin myönteisesti ennakoivien ja välttämissuuntautuneiden stressinhallintakeinojen kartoittaminen ryhmätasolla oli ongelmallisempaa. Jatkotutkimushaasteena onkin kehittää hyviä stressinhallintainventaareja, jotka pureutuvat ryhmätason ilmiöihin. Tässä tutkimuksessa käytettyä päiväkirjamenetelmää voidaan pitää tutkimuksen keskeisenä vahvuutena. Päiväkirjamenetelmän käyttäminen mahdollistaa sekä stressinhallintakeinojen että työn imun päiväkohtaisten kokemusten tutkimisen, jolloin arkikokemukset saadaan esille ja kyselyyn vastaamiseen liittyvien muistivirheiden todennäköisyys pienenee (Bolger, Davis & Rafareli, 2003). Lisäksi tämän tutkimuksen kohdejoukkona oli miesvaltainen rakennusala. Työhyvinvointitutkimusta olisi tärkeää suunnata monille aloille, jottei muotoutuva näkemys työhyvinvoinnista kavennu vain tiettyjen ammattialojen pariin edustaen siten vain osaa työtätekevää väestöstä.

Useat tämän tutkimuksen piirteet voidaan nähdä sen vahvuuksina, mutta ne voivat edustaa myös tutkimuksen heikkouksia. Esimerkiksi tutkimuksessa käytössä ollut aineisto oli pieni, joka aiheuttaa rajoituksia mm. tilastollisille analyyseille. Lisäksi tutkimuksessa vertailtavat tiimit olivat erikokoisia, joka myös vaikuttaa saatuihin tutkimustuloksiin. Samoin tutkimuksessa käytössä olleesta päiväkirjamenetelmästä ja sen vaikutuksesta tutkittaviin ilmiöihin on vielä vähän tietoa (Bolger ym., 2003). Päiväkirjamenetelmä vaatii tutkittavilta sitoutumista tutkimukseen, jotta kerätty aineisto olisi luotettava. Tämän tutkimuksen osalta kaikkien viiden tutkimuspäivän tietoja hyödynnettiin, vaikka osa tutkittavista ei vastannut kaikkiin päiväkirjalomakkeessa esitettyihin stressinhallintaa koskeviin kysymyksiin tutkimusviikon loppua kohden. Lisäksi tämän tutkimuksen tulokset koskettavat ainoastaan miesvaltaista rakennusalaa, jolloin tutkimustulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä muilla aloilla työskentelevien kokemuksiin tai naisvaltaisille aloille.

Tässä päiväkirjatutkimuksessa tutkittiin stressinhallintakeinoja työn imua selittävänä tekijänä. Jatkotutkimuksen kannalta stressinhallintakeinojen ja työn imun välisiä yhteyksiä olisi hyvä tutkia laajemmalla aineistolla. Työhön liittyvien ryhmätason stressinhallintakeinojen kartoittaminen ja kyselyn kehittäminen olisi tärkeää ryhmä- tai tiimimuotoisen tutkimuksen kannalta. Tällöin ryhmätason stressinhallintaa työpaikalla voitaisiin tutkia entistä tarkemmin. Jatkossa olisi lisäksi tärkeää selvittää mitkä tekijät vaikuttavat työn imun jaettuun kokemukseen, koska aiemmasta Bakkerin ja Xanthopouloun (2009) tutkimuksesta poiketen tässä tutkimuksessa vuorovaikutusta ei

todettu olennaiseksi tekijäksi uppoutumisen jaetulle kokemukselle tiimissä. Olisi siis edelleen mielenkiintoista tutkia, vaikuttavatko eri tekijät työn imun ulottuvuuksien tarttumiseen ja millainen osa vuorovaikutuksella on tässä prosessissa.

Stressinhallintakeinot ovat olleet tutkimuksen kohteena psykologiassa jo 1960-luvulta lähtien (Folkman & Moskowitz, 2004). Kiinnostus tätä tutkimuksen osa-aluetta kohtaan kuitenkin laimeni välillä, mutta viimeaikainen stressinhallintatutkimus on nostanut uusia stressinhallinnanmuotoja perinteisen stressinhallinnan oheen. Jaettu stressinhallinta työympäristössä on tärkeä uusi tutkimuskohde, johon tämä päiväkirjatutkimusaineisto toimi pilottina. Tutkimuksen keskeiset tulokset antoivatkin viitteitä siitä että yksilötason tutkimuksen rinnalle on syytä nostaa työyhteisön sosiaalinen vuorovaikutus ja tutkia mm. työpareja, tiimejä sekä laajemmin työyhteisöjä. Työpaikoilla tehtävässä kehittämistyössä olisi tärkeää muistuttaa työntekijöitä siitä, että heidän omalla käyttäytymisellään ja hyvinvoinnillaan on vaikutusta myös muiden työntekijöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen. Työhyvinvointi ei ole vain yksilön omakohtainen kokemus tai tuotos, vaan kaikki työntekijät, esimiehet mukaan lukien, ovat vastuussa työpaikan työhyvinvointia tuottavista työskentelyolosuhteista.

LÄHTEET

- Afifi, T. D., Hutchinson, S., & Krouse, S. (2006). Towards model of communal coping in post divorce families and other naturally occurring groups. *Communication Theory, 16*, 378-409.
- Allen, N. J., & Hecht, T. D. (2004). The 'romance of teams': Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 439-461.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin 121*, 417-436.
- Bakker, A. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal on Vocational Behavior, 66*, 26-44.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational psychology, 20*, 4-28.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among

- starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Bakker, A., van Emmerik, H., & Euwema, M. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33, 464-489.
- Bakker, A., Westman, M., & van Emmerik, H. (2009). Position paper. Advancements in crossover theory. *Journal on Managerial Psychology*, 24, 206-219.
- Bakker, A., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement. Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1562-1572.
- Barsade, S. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-677.
- Berg, C. A., & Upchurch, R. (2007). A developmental-contextual model of couples coping with chronic illness across the adult life span. *Psychological Bulletin*, 133, 920-954.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54, 579-616.
- 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.
- Coyne, J. C., & Smith, D. A. F. (1994). Couples coping with a myocardial infarction: Contextual perspective on patient self efficacy. *Journal of Family Psychology*, 8, 43-54.
- Csikzentmihalyi, M. (1997). *Finding flow. The psychology of engagement with everyday life*. (1. painos). New York: Basic Books.
- Demerouti, D., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and work engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 279-286.
- 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 and Stress*, 7, 17-31.
- Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2009). Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet. Teoksessa R.-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. (s. 93-110). Juva: PS -kustannus.
- Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 3- 14.
- Folkman, S. (2009). Commentary on special section "Theory-based coping to stress and coping": Questions, answers, issues and next steps in stress and coping research. *European psychologist*, 14, 72-77.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Review of*

Psychology, 55, 745-774.

- Gonzalez-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä - kolmen vuoden seuranta tutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6, 30-43.
- Hakanen, J., Schaufeli, W., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 224-241.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22, 242-256.
- Halberg, U., & Schaufel, W. B. (2006). “Same same” but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119-127.
- Hardie, E. A., Critchley, C., Morris, Z. (2006). Self-coping complexity: Role of self-construal in relational, individual and collective coping styles and health outcomes. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 224-235.
- Hoover, J. D. (2002). *Effective small group and team communication*. Belmont: Wadsworth Group, Thomson Learning.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kaniasty, K., & Norris, F. H. (1993). A test of the social support deterioration model in the context of natural disasters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 395-408.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1994). *Tiimit ja tulokset yrityksen (2. painos)*. Weilin Göös: Jyväskylä.
- Kuittinen, M. (2007). Tiimit ilman tiimityötä eli mihin kariutui tiimien suuri lupaus? *Psykologia*, 1, 55–61.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw- Hill.
- Lazarus, R., S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimuksen tuloksia*

1977-2008. Tilastokeskus: Helsinki.

- Lyons, R. F., Mickelson, K. D., Sullivan, M. J. L., & Coyne, J. C. (1998). Coping as a communal process. *Journal of Social and Personal Relationships*, *15*, 579-605.
- Länsisalmi, H., Peiro, J. M., & Kivimäki, M. (2000). Collective stress and coping in the context of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *9*, 527-559.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *70*, 149-171.
- Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työimun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, *40*, 16-30.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mickelson, K. D., Lyons, R. F., Sullivan, M. J. L., Coyne, J. C. (2001). Yours, mine, ours: The relational context of communal coping. Teoksessa B. Sarason & S. Duck (toim.), *Personal relationships. Implications for clinical and community psychology*. (s. 181-200). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Muhonen, T. & Torkelson, E. (2008). Collective and individualistic coping with stress at work. *Psychological Reports*, *102*, 450-458.
- Parzefall, M. R., & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *25*, 22-43.
- 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.
- Pennebaker, J. W., & Harber, K. (1993). A social stage model of collective coping: The Loma Prieta Earthquake and the Persian Gulf War. *Journal of Social Issues*, *49*, 125-145.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, *62*, 84-95.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315.
- 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, 701–716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: Two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jeckyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. Teoksessa R. J. Burke (toim.), *Research companion to working time and work addiction*. (s. 193-217). Cheltenham: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Seppälä, 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, 459–481.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 69–84). New York: Psychology Press.
- Sommerfield, M. R., & McCrae, R. M. (2000). Stress and coping research: Methodological challenges, theoretical advances and clinical applications. *American Psychologist*, 55, 620-625.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Stone, A. A., & Neale, J. M. (1984). New measure of daily coping: Development and preliminary results. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 892-906.
- Sy, T., Cote, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of leader's affect on group member affect and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 295–305.
- Tamres, L. K., Janicki, D., & Helgeson, V. J. (2002). Sex differences in coping behaviour: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6, 2-30.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support process: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 53-79.
- Totterdell, P., Kellet, S., Teuchmann, K., & Briner, R. B. (1998). Evidence of mood linkage in work groups. *Journal of personality and Social Psychology*, 74, 1504-1515.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working

in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345-356.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

West, M. A. (2002). *Effective teamwork*. Leicester: BPS Blackwell.

West, M. A. (2008). Effective teams in organizations. Teoksessa N. Chmiel (toim.), *An Introduction to work and organizational psychology. A European perspective*, 2. painos (s.305-328). Malden: Blackwell Publishing.

Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 717-751.

Liite 1: Päiväkirjatutkimuksen kyselylomake

PÄIVÄKIRJATUTKIMUS TYÖHYVINVOINNISTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa työhyvinvointiasi ja kokemuksiasi tiimityöstä yhden työviikon ajan (maanantai– perjantai). Tutkimusta varten kysymme sinulta tietoja mm. tiimistä, jossa nykyisin työskentelet. Kyselyn tuottaman tiedon pohjalta on tarkoitus kehittää työyhteisösi työoloja ja työhyvinvointia tuloksista annettavan palautteen avulla. Osallistuthan tutkimukseen, niin tulosten painoarvo kasvaa. Tutkimuksella on xxxx johdon hyväksyntä ja johto kannustaa henkilöstöä osallistumaan päiväkirjatutkimukseen.

Vastauksiasi käsittelee tutkimusryhmä, joka työskentelee Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella. Organisaatiosi saa koosteen tutkimukseen osallistuneiden vastauksista, mutta tutkimustulokset raportoidaan niin, ettei yksikään tutkimuksessa oleva henkilö ole tunnistettavissa tuloksista. Eli yksittäisistä tiimeistä (tai muista mahdollisesti tunnistettavista taustatekijöistä) ei luovuteta organisaatiollesi tietoja. Voit osallistua tähän tutkimukseen nimettömästi eli voit luottaa siihen, että kaikki vastaukset käsitellään täysin anonyymisti.

Aloita kyselyyn vastaaminen ennen varsinaista tutkimusviikkoa **täyttämällä** kyselyn alussa oleva **taustakysely**. Vastaa kuhunkin kysymykseen ympäröimällä sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

Aloita varsinaisen päiväkirjan täyttäminen maanantaina **mahdollisimman pian työpäivän jälkeen**. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10-15 minuuttia.

Päiväkirjakyselyyn vastataan jokaisena viitenä arkipäivänä mahdollisimman pian työpäivän päättymisen jälkeen. Löydät tästä vihkosesta kullekin päivälle kuuluvat omat kysymykset ja vastaustilan. Mikäli olet jonakin päivä estynyt täyttämään päiväkirjaa, merkitse rasti ko. päivän kohdalle ja kerro estymisen syy (esim. sairaana, vapaapäivä).

Kysely palautetaan mukana olevassa kirjekuoressa (osoite valmiina, postimaksu maksettu) Jyväskylän yliopiston psykologian laitokselle viimeisen tutkimuspäivän (perjantai) jälkeen.

Vastaa mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiisi joko puhelimitse tai sähköpostitse.

Mielenkiintoista päiväkirjaviikkoa toivottaa,

TAUSTATIETOKYSELY

1. Sukupuoli 1 Nainen 2 Mies

2. Syntymävuosi

1	9		
---	---	--	--

3. Mikä on korkein koulutuksesi?

- 1 peruskoulu/keskikoulu
 - 2 ammatillinen oppilaitos/lukio
 - 3 ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu
 - 4 korkeakoulututkinto
 - 5 muu, mikä?
-

4. Tehtävänimikkeesi? _____

5. Kuvaile lyhyesti nykyistä työnkuvaasi _____

9. Kuinka monta henkeä sinun lisäksi kuuluu tähän tiimiin? _____

10. Kuinka kauan olet työskennellyt tässä samassa tiimissä? _____

11. Arvioi millainen on tiimisi työskentelyilmapiiri yleensä

Kireä	1	2	3	4	5	6	7	Leppoisa
Kiireinen	1	2	3	4	5	6	7	Kiireetön
Jännittynyt	1	2	3	4	5	6	7	Levollinen

12. Arvio, missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkaansa, kun pohdit työpaikkaasi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työpaikallani huolehditaan siitä, että työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä	1	2	3	4	5	6	7
2. Työntekijöitä kannustetaan olemaan innostuneita työstään	1	2	3	4	5	6	7
3. Työpaikallani varmistetaan, että työkuormitus on kohtuullista, mutta haastavaa	1	2	3	4	5	6	7
4. Sääntöjä ja toimintatapoja sovelletaan tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kohdalla.	1	2	3	4	5	6	7
5. Työpaikkani työilmapiiri mahdollistaa työhön sitoutumisen	1	2	3	4	5	6	7
6. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta omasta työstään tuetaan	1	2	3	4	5	6	7
7. Työntekijöitä ja heidän työsaavutuksiaan arvostetaan	1	2	3	4	5	6	7
8. Työpaikallani kannustetaan vuorovaikutuksellisuuteen ja yhteisöllisyyteen	1	2	3	4	5	6	7
9. Työpaikallani vaalitaan yhteisiä arvoja ja sääntöjä	1	2	3	4	5	6	7

13. Seuraavat väittämät koskevat arviota itsestäsi ja työhyvinvoinnistasi. Arvioi, missä määrin ne pitävät paikkansa kohdallasi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	1	2	3	4	5	6	7
2. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
3. Olen innostunut työstäni	1	2	3	4	5	6	7
4. Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni	1	2	3	4	5	6	7
5. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
6. Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5	6	7
7. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
8. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
9. Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita	1	2	3	4	5	6	7
10. Olen jo väsynyt aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6	7
11. Olen ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
12. Olen täysin uppoutunut työhöni	1	2	3	4	5	6	7
13. Epävarmoina aikoina odotan aina parasta	1	2	3	4	5	6	7
14. Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	1	2	3	4	5	6	7
15. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7

Kiitoksia taustatietolomakkeen täyttämisestä! Aloita päiväkirjalomakkeen täyttäminen maanantaina mahdollisimman pian työpäivän jälkeen.

PÄIVÄKIRJALOMAKE

Maanantai

1. Kello on nyt: _____

2. Mihin aikaan työpäiväsi päättyi tänään? _____

3. Arvioi seuraavien väitteiden paikkaansa pitävyyttä, kun mietit kulunutta työpäivääsi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunsin olevani täynnä energiaa, kun tein työtäni	1	2	3	4	5	6	7
2. Tunsin itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
3. Olin innostunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
5. Tunsin olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni	1	2	3	4	5	6	7
6. Aamulla herättyäni minusta tuntui hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
7. Tunsin tyydytystä, kun olin syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
8. Tunsin olevani lopen uupunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
9. Olin ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
10. Olin täysin uppoutunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
11. Kun työskentelin, työ vei minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7
12. Olin jo väsynyt aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6	7

4. Arvioi tiimisi tämänpäiväistä työskentelyilmapiiriä

Kireä	1	2	3	4	5	6	7	Leppoisa
Kiireinen	1	2	3	4	5	6	7	Kiireetön
Jännittynyt	1	2	3	4	5	6	7	Levollinen

5. Kuinka paljon olit tänään vuorovaikutuksessa tiimisi jäsenten kanssa?

En lainkaan	1	2	3	4	5	6	7	Koko ajan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

6. Kuvaile alle mikä oli haastavin työhön liittyvä tilanne, jonka tiimisi kohtasi tänään

7. Miten tiiminne toimi kuvaamassasi haastavassa tilanteessa?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Yritimme miettiä ratkaisuja tilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7
2. Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme	1	2	3	4	5	6	7
3. Teimme toimintasuunnitelman tehdäksemme asialle jotain	1	2	3	4	5	6	7
4. Totesimme, että haastava tilanne ei ollutkaan kovin tärkeä	1	2	3	4	5	6	7
5. Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan.	1	2	3	4	5	6	7
6. Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa	1	2	3	4	5	6	7
7. Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu	1	2	3	4	5	6	7
8. Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen	1	2	3	4	5	6	7
9. Teimme jotain muuta, mitä:							

8a. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi haastavasta tilanteesta?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

8b. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi tämän päivän työtehtävistä?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

9. Jos mieleesi tulee tästä päivästä jotain erityistä, jonka koet tärkeäksi sanoa tämän tutkimuksen kannalta, voit kirjata sen tähän

PÄIVÄKIRJALOMAKE

Tiistai

1. Kello on nyt: _____

2. Mihin aikaan työpäiväsi päättyi tänään? _____

3. Arvioi seuraavien väitteiden paikkaansa pitävyyttä, kun mietit kulunutta työpäivääsi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunsin olevani täynnä energiaa, kun tein työtäni	1	2	3	4	5	6	7
2. Tunsin itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
3. Olin innostunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
5. Tunsin olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni	1	2	3	4	5	6	7
6. Aamulla herättyäni minusta tuntui hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
7. Tunsin tyydytystä, kun olin syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
8. Tunsin olevani lopen uupunut työssäni							
9. Olin ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
10. Olin täysin uppoutunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
11. Kun työskentelin, työ vei minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7
12. Olin jo väsynyt aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6	7

4. Arvioi tiimisi tämänpäiväistä työskentelyilmapiiriä.

Kireä	1	2	3	4	5	6	7	Leppoisa
Kiireinen	1	2	3	4	5	6	7	Kiireetön
Jännittynyt	1	2	3	4	5	6	7	Levollinen

5. Kuinka paljon olit tänään vuorovaikutuksessa tiimisi jäsenten kanssa?

En lainkaan	1	2	3	4	5	6	7	Koko ajan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

6. Kuvaile alle mikä oli haastavin työhön liittyvä tilanne, jonka tiimisi kohtasi tänään

7. Miten tiiminne toimi kuvaamassasi haastavassa tilanteessa?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Yritimme miettiä ratkaisuja tilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7
2. Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme	1	2	3	4	5	6	7
3. Teimme toimintasuunnitelman tehdäksemme asialle jotain	1	2	3	4	5	6	7
4. Totesimme, että haastava tilanne ei ollutkaan kovin tärkeä	1	2	3	4	5	6	7
5. Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan.	1	2	3	4	5	6	7
6. Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa	1	2	3	4	5	6	7
7. Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu	1	2	3	4	5	6	7
8. Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen	1	2	3	4	5	6	7
9. Teimme jotain muuta, mitä:							

8a. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi haastavasta tilanteesta?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

8b. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi tämän päivän työtehtävistä?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

9. Jos mieleesi tulee tästä päivästä jotain erityistä, jonka koet tärkeäksi sanoa tämän tutkimuksen kannalta, voit kirjata sen tähän

PÄIVÄKIRJALOMAKE

Keskiviikko

1. Kello on nyt: _____

2. Mihin aikaan työpäiväsi päättyi tänään? _____

3. Arvioi seuraavien väitteiden paikkaansa pitävyyttä, kun mietit kulunutta työpäivääsi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunsin olevani täynnä energiaa, kun tein työtäni	1	2	3	4	5	6	7
2. Tunsin itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
3. Olin innostunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
5. Tunsin olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni	1	2	3	4	5	6	7
6. Aamulla herättyäni minusta tuntui hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
7. Tunsin tyydytystä, kun olin syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
8. Tunsin olevani lopen uupunut työssäni							
9. Olin ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
10. Olin täysin uppoutunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
11. Kun työskentelin, työ vei minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7
12. Olin jo väsynyt aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6	7

4. Arvioi tiimisi tämänpäiväistä työskentelyilmapiiriä

Kireä	1	2	3	4	5	6	7	Leppoisa
Kiireinen	1	2	3	4	5	6	7	Kiireetön
Jännittynyt	1	2	3	4	5	6	7	Levollinen

5. Kuinka paljon olit tänään vuorovaikutuksessa tiimisi jäsenten kanssa?

En lainkaan	1	2	3	4	5	6	7	Koko ajan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

6. Kuvaile alle mikä oli haastavin työhön liittyvä tilanne, jonka tiimisi kohtasi tänään

7. Miten tiiminne toimi kuvaamassasi haastavassa tilanteessa?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Yritimme miettiä ratkaisuja tilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7
2. Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme	1	2	3	4	5	6	7
3. Teimme toimintasuunnitelman tehdäksemme asialle jotain	1	2	3	4	5	6	7
4. Totesimme, että haastava tilanne ei ollutkaan kovin tärkeä	1	2	3	4	5	6	7
5. Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan.	1	2	3	4	5	6	7
6. Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa	1	2	3	4	5	6	7
7. Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu	1	2	3	4	5	6	7
8. Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen	1	2	3	4	5	6	7
9. Teimme jotain muuta, mitä:							

8a. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi haastavasta tilanteesta?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

8b. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi tämän päivän työtehtävistä?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

9. Jos mieleesi tulee tästä päivästä jotain erityistä, jonka koet tärkeäksi sanoa tämän tutkimuksen kannalta, voit kirjata sen tähän

PÄIVÄKIRJALOMAKE

Torstai

1. Kello on nyt: _____

2. Mihin aikaan työpäiväsi päättyi tänään? _____

3. Arvioi seuraavien väitteiden paikkaansa pitävyyttä, kun mietit kulunutta työpäivääsi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunsin olevani täynnä energiaa, kun tein työtäni	1	2	3	4	5	6	7
2. Tunsin itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
3. Olin innostunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
5. Tunsin olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni	1	2	3	4	5	6	7
6. Aamulla herättyäni minusta tuntui hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
7. Tunsin tyydytystä, kun olin syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
8. Tunsin olevani lopen uupunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
9. Olin ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
10. Olin täysin uppoutunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
11. Kun työskentelin, työ vei minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7
12. Olin jo väsynyt aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6	7

4. Arvioi tiimisi tämänpäiväistä työskentelyilmapiiriä.

Kireä	1	2	3	4	5	6	7	Leppoisa
Kiireinen	1	2	3	4	5	6	7	Kiireetön
Jännittynyt	1	2	3	4	5	6	7	Levollinen

5. Kuinka paljon olit tänään vuorovaikutuksessa tiimisi jäsenten kanssa?

En lainkaan	1	2	3	4	5	6	7	Koko ajan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

6. Kuvaile alle mikä oli haastavin työhön liittyvä tilanne, jonka tiimisi kohtasi tänään

7. Miten tiiminne toimi kuvaamassasi haastavassa tilanteessa?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Yritimme miettiä ratkaisuja tilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7
2. Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme	1	2	3	4	5	6	7
3. Teimme toimintasuunnitelman tehdäksemme asialle jotain	1	2	3	4	5	6	7
4. Totesimme, että haastava tilanne ei ollutkaan kovin tärkeä	1	2	3	4	5	6	7
5. Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan.	1	2	3	4	5	6	7
6. Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa	1	2	3	4	5	6	7
7. Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu	1	2	3	4	5	6	7
8. Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen	1	2	3	4	5	6	7
9. Teimme jotain muuta, mitä:							

8a. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi haastavasta tilanteesta?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

8b. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi tämän päivän työtehtävistä?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

9. Jos mieleesi tulee tästä päivästä jotain erityistä, jonka koet tärkeäksi sanoa tämän tutkimuksen kannalta, voit kirjata sen tähän

PÄIVÄKIRJALOMAKE

Perjantai

1. Kello on nyt: _____

2. Mihin aikaan työpäiväsi päättyi tänään? _____

3. Arvioi seuraavien väitteiden paikkaansa pitävyyttä, kun mietit kulunutta työpäivääsi

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunsin olevani täynnä energiaa, kun tein työtäni	1	2	3	4	5	6	7
2. Tunsin itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
3. Olin innostunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
5. Tunsin olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni	1	2	3	4	5	6	7
6. Aamulla herättyäni minusta tuntui hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
7. Tunsin tyydytystä, kun olin syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
8. Tunsin olevani lopen uupunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
9. Olin ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
10. Olin täysin uppoutunut työssäni	1	2	3	4	5	6	7
11. Kun työskentelin, työ vei minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7
12. Olin jo väsynyt aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6	7

4. Arvioi tiimisi tämänpäiväistä työskentelyilmapiiriä

Kireä	1	2	3	4	5	6	7	Leppoisa
Kiireinen	1	2	3	4	5	6	7	Kiireetön
Jännittynyt	1	2	3	4	5	6	7	Levollinen

5. Kuinka paljon olit tänään vuorovaikutuksessa tiimisi jäsenten kanssa?

En lainkaan	1	2	3	4	5	6	7	Koko ajan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

6. Kuvaile alle mikä oli haastavin työhön liittyvä tilanne, jonka tiimisi kohtasi tänään

7. Miten tiiminne toimi kuvaamassasi haastavassa tilanteessa?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Yritimme miettiä ratkaisuja tilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7
2. Rohkaisimme ja kannustimme toisiamme	1	2	3	4	5	6	7
3. Teimme toimintasuunnitelman tehdäksemme asialle jotain	1	2	3	4	5	6	7
4. Totesimme, että haastava tilanne ei ollutkaan kovin tärkeä	1	2	3	4	5	6	7
5. Keskityimme johonkin muuhun asiaan haastavan tilanteen sijaan.	1	2	3	4	5	6	7
6. Yritimme tarkastella haastavaa tilannetta myönteisessä valossa	1	2	3	4	5	6	7
7. Haastava tilanne oli entuudestaan tuttu, joten siihen oli helppo keksiä ratkaisu	1	2	3	4	5	6	7
8. Olimme pohtineet haastavaa tilannetta etukäteen, joten osasimme valmistautua siihen	1	2	3	4	5	6	7
9. Teimme jotain muuta, mitä:							

8a. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi haastavasta tilanteesta?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

8b. Kuinka hyvin tiiminne mielestäsi selviytyi tämän päivän työtehtävistä?

Erittäin huonosti	1	2	3	4	5	6	7	Erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

9. Jos mieleesi tulee tästä päivästä jotain erityistä, jonka koet tärkeäksi sanoa tämän tutkimuksen kannalta, voit kirjata sen tähän

Lämmin kiitos osallistumisestasi tähän päiväkirjatutkimukseen. Muistathan postittaa mahdollisimman pian päiväkirjan saamassasi palautelomakkeessa.