

**PERSOONALLISUUDEN PIIRTEIDEN JA TUNTEIDEN
SÄÄTELYSTRATEGIOIDEN YHTEYDET TYÖN IMUUN
50-VUOTIAILLA**

**Pia Laine
Eeva-Liisa Väisänen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Toukokuu 2011**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos

LAINEN, PIA ja VÄISÄNEN, EEVA-LIISA: Persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelystrategioiden yhteydet työn imuun 50-vuotiailla

Pro gradu -tutkielma, 40 s., 2 liites.

Ohjaaja: FT Marja-Liisa Kinnunen

Psykologia

Toukokuu 2011

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelystrategioiden yhteyksiä työn imuun. Tutkimuksessa tarkasteltiin persoonallisuuden piirteistä ulospäinsuuntautuneisuutta ja neuroottisuutta sekä tunteiden säätelystrategioista tilanteen uudelleen arviointia ja tunteiden tukahduttamista. Ensinnäkin kiinnostuksen kohteena oli ulospäinsuuntautuneisuuden ja neuroottisuuden merkitys työn imun ja sen eri ulottuvuuksien eli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemiselle. Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin, ovatko uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen yhteydessä työn imuun tai sen eri ulottuvuuksiin sen jälkeen, kun persoonallisuuden piirteiden mahdollinen vaikutus on kontrolloitu. Tutkimus perustui poikkileikkausasetelmaan, ja siinä käytettiin Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksen vuonna 2009 50-vuotiailta kerättyä aineistoa ($N = 182$).

Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että neuroottisuus, tunteiden tukahduttaminen ja tilanteen uudelleen arviointi olivat yhteydessä työn imuun tai sen ulottuvuuksiin. Henkilöt, joilla oli korkea neuroottisuuden taso tai jotka käyttivät runsaasti tunteiden tukahduttamista, raportoivat vähäisempää työn imun kokemista kuin ne, joiden neuroottisuuden taso oli matala tai jotka tukahduttivat tunteitaan harvoin. Neuroottisuus oli yhteydessä työn imun ulottuvuuksista tarmokkuuteen ja omistautumiseen. Henkilöt, joilla oli korkea neuroottisuuden taso, raportoivat matalampaa tarmokkuutta ja omistautumista kuin ne, joiden neuroottisuuden taso oli matala. Niin ikään tunteiden tukahduttaminen vaikutti omistautumisen kokemiseen niin, että tunteitaan usein tukahduttavat henkilöt kokivat vähemmän omistautumista kuin ne, jotka tukahduttivat tunteitaan harvoin. Lisäksi uudelleen arviointi kytkeytyi omistautumiseen siten, että mitä enemmän henkilö käytti uudelleen arviointia, sitä omistautuneempi hän oli työlleen.

Tämä tutkimus osoitti, että työhyvinvoinnin lisäämiseksi organisaatioissa olisi hyödyllistä kiinnittää huomiota työntekijöiden tapoihin säädellä tunteitaan. Työntekijöille voitaisiin tarjota työhyvinvoinnin edistämishankkeiden yhteydessä tunteiden säätelyyn keskittyvää koulutusta, mikä voisi edesauttaa adaptiivisten tunteiden säätelystrategioiden käyttöä työpaikalla. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä jatkaa tutkimusta yksilöllisten tekijöiden, kuten persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelytapojen, vaikutuksista työn imuun.

Avainsanat: persoonallisuuden piirteet, tunteiden säätelystrategiat, työn imu, ulospäinsuuntautuneisuus, neuroottisuus, tilanteen uudelleen arviointi, tunteiden tukahduttaminen, tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen, hierarkkinen regressioanalyysi

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Työn imu	2
1.2	Persoonallisuuden piirteet ja työn imu	4
1.3	Tunteiden säätely.....	6
1.3.1	Tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen tunteiden säätelystrategioina	7
1.3.2	Tunteiden säätely työssä	8
1.4	Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit.....	10
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	12
2.1	Aineisto ja tutkittavat	12
2.2	Muuttujat	13
2.2.1	Työn imu	13
2.2.2	Persoonallisuuden piirteet.....	14
2.2.3	Tunteiden säätelystrategiat.....	14
2.2.4	Taustamuuttujat.....	15
2.3	Aineiston analyysi	15
3	TULOKSET.....	17
3.1	Kuvailevat tulokset.....	17
3.2	Muuttujien väliset korrelatiiviset yhteydet.....	19
3.3	Persoonallisuuden piirteet ja tunteiden säätelystrategiat työn imun selittäjinä.....	21
4	POHDINTA.....	26
4.1	Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	30
4.2	Käytännön sovellukset	32
	LÄHTEET.....	34

LIITE 1: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) -kyselylomake

LIITE 2: ERQ-suomennos

1 JOHDANTO

Työpsykologian alalla tutkimuksen painopiste on perinteisesti ollut kielteisten tilojen tarkastelussa (Schaufeli & Bakker, 2004), jolloin työhyvinvoinnilla on tarkoitettu stressi- ja uupumusoireiden puuttumista (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2005). Suurin osa työssäkäyvistä voi kuitenkin hyvin ja selviytyä työelämän haasteista (Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005). Työelämäntutkimuksen painopiste onkin viimeisen vuosikymmenen aikana suuntautunut yhä enemmän työhyvinvointia edistävien tekijöiden tarkasteluun (Ahtilina, Feldt, Kinnunen, & Mäkikangas, 2007), jolloin hyvinvoinnin on ajateltu olevan muutakin kuin pahoinvoinnin puuttumista (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tämä suuntaus on tuonut mukanaan työn imun käsitteen (Maslach & Leiter, 2008), joka kuvaa yksilön onnellisuutta ja hyvinvointia työssä (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Työn imun tutkimus on tärkeää, sillä organisaatiot tarvitsevat energisiä ja työstään innostuneita työntekijöitä menestyäkseen nykypäivän jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä (Schaufeli & Salanova, 2008). Lisäksi työn imun edistäminen on hyödyllistä, sillä sen kokeminen auttaa työntekijöitä pysymään terveinä (Halbesleben, 2010; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008) ja jaksamaan työssään, mikä puolestaan voi johtaa eläkeiän nousuun (Hakanen, 2005).

Yksilöllisillä tekijöillä on merkitystä työhyvinvoinnin ja työn imun kannalta, sillä samoissa ulkoisissa olosuhteissa samaa työtä tekevät kuormittuvat työssään eri tavoin (Zellars, Perrewé, & Hochwarter, 2000). Esimerkiksi persoonallisuuden piirteistä ulospäinsuuntautuneisuuden ja neuroottisuuden on havaittu liittyvän työn imun esiintymiseen (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006; Muilenburg-Trevino, 2009). Lisäksi voidaan olettaa, että myös tunteiden säätelyllä olisi merkitystä työhyvinvoinnille, sillä tunteiden säätelyn tiedetään liittyvän yleiseen hyvinvointiin (esim. Gross & John, 2003). Työn imu on myönteinen tunnetila (Schaufeli ym., 2002), joten tunteiden säätely lienee tästäkin syystä tärkeää sen kokemisen kannalta. Työn imun ja tunteiden säätelyn välistä yhteyttä ei kuitenkaan ole vielä juuri tutkittu.

1.1 Työn imu

Schaufelin ym. (2002) mukaan työn imu (engl. work engagement) on myönteinen, tyydytystä tuottava tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus (engl. vigor), omistautuminen (engl. dedication) ja uppoutuminen (engl. absorption). *Tarmokkuus* tarkoittaa energisyyttä, vireyttä ja sinnikkyyttä työssä sekä halua panostaa työhön. *Omistautumisella* puolestaan viitataan kokemukseen työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta sekä inspiraation, innokkuuden ja ylpeyden kokemuksiin työssä. Toisin sanoen omistautuminen on emotionaalista samaistumista työhön, mikä ei ole ainoastaan ”mukana oloa” vaan jotakin syvempää (Mauno, Pyykkö, & Hakanen, 2005b). *Uppoutuminen* puolestaan kuvataan syvänä keskittymisen tilana, joka tuottaa nautintoa ja josta voi olla vaikea irrottautua. Se on lähellä virtauksen (engl. flow) käsitettä. Virtaus tarkoittaa lyhytaikaisia huippukokemuksia myös työmaailman ulkopuolella, kun taas uppoutuminen viittaa virtausta kokonaisvaltaisempaan ja yhtämittaiseen mielentilaan (Schaufeli & Bakker, 2010). Tarmokkuutta ja omistautumista voidaan pitää työn imun ydinolottuvuuksina (Schaufeli & Bakker, 2004), kun taas uppoutuminen edustaa optimaalisen kokemuksen tilaa (Schaufeli & Bakker, 2010) ja näyttää olevan seurausta työn imusta (Langelaan ym., 2006). Työn imua on useimmiten tarkasteltu yksiuotteisena, mutta sen kolmea ulottuvuutta olisi hyödyllistä tutkia myös omina käsitteinään, sillä niiden taustalla olevat selittäjät voivat vaihdella (Mauno ym., 2005b). Esimerkiksi työn ja perheen välisen ristiriidan kokeminen liittyy vähäiseen tarmokkuuteen ja omistautumiseen, mutta sillä ei ole havaittu yhteyttä työhön uppoutumiseen.

Työn imua kokevat ovat siis energisiä, työstään innostuneita ja usein täysin uppoutuneita työhönsä, minkä vuoksi aika kuluu huomaamatta ja työstä irrottautuminen voi tuntua vaikealta (Bakker & Demerouti, 2008). Nämä työntekijät eroavat liiallisesti ja pakonomaisesti työtä tekevistä työhölisteistä siten, että työn imua kokevat tekevät paljon töitä, koska se on heille mieluista – työ on heille hauskaa eikä pakkomielle (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010). Korkeaan työn imuun liittyy myös joustavuus eli kyky mukautua ympäristön muutoksiin nopeasti ja siirtyä toiminnasta toiseen sujuvasti (Langelaan ym., 2006). Niin ikään työn imun on havaittu tarttuvan ihmisten välillä siten, että työn imua kokevat työntekijät välittävät myönteisiä asenteita ja innostusta toisille työntekijöille, mikä voi puolestaan vaikuttaa myönteisesti koko työpaikan ilmapiiriin (Bakker, van Emmerik, & Euwema, 2006).

Useimmiten työn imu käsitetään pitkäkestoisena, yhtämittaisena ja kokonaisvaltaisena eikä vain hetkellisenä emotionaalisenä tilana (Schaufeli & Bakker, 2010). Työn imu ei siis kohdistu mihinkään

tiettyyn kohteeseen, tapahtumaan tai toimintaan (Schaufeli & Salanova, 2008). Toisaalta työn imun yksilöllistä lyhyen aikavälin vaihtelua on tutkittu päivä- ja viikkotasolla, ja onkin huomattu, että ihmiset eivät koe tasaista työn imua kaikkina päivinä (Sonntag, 2003).

Työn imun suhdetta työpahoinvointia kuvaavaan työuupumukseen on tarkasteltu kahdella tavalla. Schaufelin ym. (2002) mukaan työn imu ja työuupumus eivät ole saman jatkumon ääripäitä, vaan vastakkaisia mutta toisistaan erillisiä ilmiöitä. Maslach ja Leiter (1997) puolestaan määrittelevät työn imun työuupumuksen vastakohtaksi, joka koostuu työntekijän energisyyden, sitoutuneisuuden ja pystyvyyden kokemuksista. Näitä he pitävät työuupumuksen kolmen ulottuvuuden eli uupumuksen, kyynisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon suorina vastakohtina. Maslachin ja Leiterin näkemystä voidaan kuitenkin kritisoida, sillä työuupumuksen poissaolo ei välttämättä tarkoita työn imun kokemista, ja toisaalta työuupumusta ja työn imua voidaan kokea myös samanaikaisesti (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010; Hakanen, 2005).

Työn imua on useimmiten tutkittu työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (engl. Job Demands-Resources Model, JD-R) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) näkökulmasta (Hakanen & Roodt, 2010). Työn vaatimuksia ovat ne työn piirteet, jotka vaativat fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja (Demerouti ym., 2001). Näitä ovat esimerkiksi työn aikapaineet ja työn emotionaalinen kuormittavuus. Työn voimavaroja puolestaan ovat ne työn piirteet, jotka auttavat kohtaamaan työn vaatimukset ja edistävät tavoitteiden saavuttamista sekä kehittymistä työssä. Voimavaroja ovat esimerkiksi työsuorituksesta saatu palaute, vaikutusmahdollisuudet työssä, työn monipuolisuus sekä kollegoilta ja esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Demerouti ym., 2001). Erityisesti työn voimavarojen on havaittu olevan yhteydessä korkeaan työn imuun, kun taas työn vaatimukset liittyvät useimmiten työuupumukseen (Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia on laajennettu persoonallisuuden voimavaroilla, joita ovat esimerkiksi joustavuus (Langelaan ym., 2006), organisaatioon perustuva itsetunto, optimismi ja itsepystyvyys (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Persoonallisuuden voimavarat ovat persoonallisuuden piirteisiin verrattuna muuttuvia, ja niitä voidaan kehittää (Hakanen & Roodt, 2010). Persoonallisuuden voimavarat ovat suoraan yhteydessä työn imuun, ja ne toimivat myös välittävänä tekijänä työn piirteiden ja työn imun välillä (Xanthopoulou ym., 2007). Eniten työn imua kokevilla on todettu olevan myös eniten persoonallisuuden voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2008). Lisäksi tutkimuksissa on havaittu, että kodin ja työn välinen myönteinen vuorovaikutus (Montgomery, Peeters,

Schaufeli, & Den Ouden, 2003) sekä riittävä palautuminen vapaa-ajalla (Sonnentag, 2003) ovat yhteydessä korkeaan työn imuun.

Työn imun kokeminen ei ole sidoksissa ammattiin, sillä sitä voidaan kokea laajalti eri ammattiryhmissä ja erilaisissa töissä (Hakanen, 2005). Toisaalta on havaittu esimerkiksi tehdastyöläisten kokevan johtoasemissa työskenteleviä vähemmän työn imua (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Lisäksi Suomessa on todettu määräaikaisten työntekijöiden kokevan vakituisia työntekijöitä enemmän työn imua (Hakanen, 2005). Sukupuolieroja koskevat tulokset ovat olleet ristiriitaisia, sillä eräiden tutkimusten perusteella naiset kokevat työn imua miehiä enemmän (Hakanen, 2005; Mauno, Kinnunen, Mäki-kangas, & Nätti, 2005a), kun taas toisissa tutkimuksissa on saatu päinvastaisia tuloksia (Kim, Shin, & Swanger, 2009; Schaufeli ym., 2006). Toisaalta sukupuolierot näyttäisivät olevan alakohtaisia, sillä esimerkiksi it-tele -konsernissa miesten on havaittu kokevan naisia enemmän työn imua, kun taas terveydenhuolto-organisaatiossa naiset kokivat työn imua miehiä enemmän (Mauno ym., 2005b). Hakanen (2005) mukaan työn imu on yhteydessä myös työtuntien määrään niin, että pitkää työviikkoa tekevät kokevat työn imua muita enemmän.

Tutkimusten perusteella työn imulla on myönteisiä seurauksia sekä työssä että työn ulkopuolella (Schaufeli & Salanova, 2007). Työn imua kokevat ovat esimerkiksi muita tyytyväisempiä työhönsä (Schaufeli ym., 2008), sitoutuneempia organisaatioonsa (Schaufeli & Bakker, 2004) sekä psyykkisesti ja fyysisesti terveempiä (Schaufeli ym., 2008). Lisäksi mitä enemmän työn imua työntekijät kokevat, sitä parempia ovat yrityksen tulokset, joita ovat esimerkiksi tuottavuus, liikevaihto, turvallisuus sekä asiakastyytyväisyys (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Työn imu kytkeytyy myös myönteiseen asiakaspalautteeseen sekä työilmapiiriin (Salanova, Agut, & Peiró, 2005). Työn imua on kuitenkin tutkittu eniten poikkileikkausasetelmaa hyödyntäen, joten päätelmien tekeminen työn imua edeltävistä tai sitä seuraavista tekijöistä ei ole täysin yksiselitteistä (Schaufeli & Salanova, 2007).

1.2 Persoonallisuuden piirteet ja työn imu

Osa työntekijöistä saattaa persoonallisuutensa vuoksi kokea toisia helpommin työn imua (Schaufeli & Bakker, 2010). Persoonallisuuden piirteistä ulospäinsuuntautuneisuudella ja neuroottisuudella on ha-

vaittu olevan yhteys työn imun kokemiseen (Langelaan ym., 2006; Muilenburg-Trevino, 2009). Seuraavaksi tarkastellaankin näiden yksilöllisten tekijöiden merkitystä työn imulle.

Persoonallisuuden piirteet ovat yksilöiden välisten erojen ulottuvuuksia, jotka kuvaavat yksilön pysyviä taipumuksia ajattelussa, toiminnassa ja tunteissa (McCrae & Costa, 1990). Paljon tukea saaneen viiden suuren persoonallisuuspiirteen mallin (engl. Five Factor Model, FFM) mukaan persoonallisuus koostuu ulospäinsuuntautuneisuudesta, neuroottisuudesta, tunnollisuudesta, sovinollisuudesta sekä avoimuudesta uusille kokemuksille (McCrae & Costa, 1990). Näistä ulospäinsuuntautuneisuuden, neuroottisuuden (Langelaan ym., 2006; Muilenburg-Trevino, 2009) ja tunnollisuuden (Kim ym., 2009) on havaittu liittyvän työn imun kokemiseen. Viidestä suuresta persoonallisuuspiirteestä ulospäinsuuntautuneisuus ja neuroottisuus on katsottu tärkeiksi piirteiksi kaikissa persoonallisuusteorioissa ja -malleissa (Connolly & Viswesvaran, 2000), ja ne altistavat ihmisiä kokemaan myönteisiä ja kielteisiä tunteita (McCrae & Costa, 1991).

Ulospäinsuuntautuneisuus viittaa taipumukseen olla iloinen, optimistinen, innostunut sekä aktiivinen, ja se määrittää suurelta osin yksilön sosiaalisuutta (Costa & McCrae, 1980). Lisäksi ulospäinsuuntautuneet ovat jännityshakuisia, lämminhenkisiä ja itsevarmoja. Korkea ulospäinsuuntautuneisuus kytkeytyy positiiviseen emotionaalisuuteen (Costa & McCrae, 1980; Langelaan ym., 2006; Watson & Clark, 1997), jonka on jopa ehdotettu olevan yksi ulospäinsuuntautuneisuutta määrittelevistä tekijöistä (Watson & Clark, 1997). Positiivinen emotionaalisuus tarkoittaa kontekstista riippumatonta taipumusta olla aktiivinen ja valpas sekä tuntee innostuneisuutta (Watson, Clark, & Tellegen, 1988), iloisuutta ja onnellisuutta (Emmons & Diener, 1985). Positiivisesti emotionaalisia ihmisiä kuvaavat energisyys, täysi keskittyminen ja sitoutuneisuus (Watson ym., 1988), kun taas matalaan positiiviseen emotionaalisuuteen liittyvät surullisuus ja tarmottomuus (Barsade & Gibson, 2007). *Neuroottisuudella* puolestaan tarkoitetaan tunne-elämän epätasapainoisuutta, johon liittyy monenlaisia kielteisiä ja kuormittavia tunteita, kuten pelkoa, masentuneisuutta, turhautumista, ahdistuneisuutta ja vihamielisyyttä (Costa & McCrae, 1980). Näiden kielteisten tunteiden vuoksi neuroottisille yksilöille sosiaalisissa tilanteissa toimiminen saattaa olla hankalaa (McCrae & Costa, 1990).

Korkean ulospäinsuuntautuneisuuden tason on havaittu liittyvän korkeaan yleiseen hyvinvointiin (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002) sekä korkeaan työtyytyväisyyteen (Judge, Heller, & Mount, 2002). Korkea neuroottisuuden taso on puolestaan yhdistetty alhaiseen hyvinvointiin (Keyes ym., 2002), vähäiseen työtyytyväisyyteen (Judge ym., 2002) sekä alhaiseen työhyvinvointiin (Brough, 2005). Ulospäinsuuntautuneisuus ja neuroottisuus ovat tutkimusten perusteella yhteydessä myös työn imuun. Tut-

kimuksessa, jonka miesvaltainen aineisto koostui eri ammattiryhmien edustajista, havaittiin korkean ulospäinsuuntautuneisuuden ja matalan neuroottisuuden tason liittyvän korkeaan työn imuun (Lange- laan ym., 2006). Samankaltainen yhteys ilmeni myös naisvaltaisella aineistolla tehdyssä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin työn imun ulottuvuuksia myös toisistaan erillisinä (Muilenburg-Trevino, 2009). Kor- kea ulospäinsuuntautuneisuuden taso liittyi korkeaan tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumi- seen, kun taas korkea neuroottisuuden taso kytkeytyi vähäiseen tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Korkean neuroottisuuden tason yhteys vähäiseen työn imuun havaittiin myös pääosin myyjistä koostuvassa tutkimusaineistossa (Kim ym., 2009). Edellä mainitussa tutkimuksessa ei kuiten- kaan vahvistettu yhteyttä ulospäinsuuntautuneisuuden ja työn imun välillä.

Schaufelin ja Bakkerin (2010) mukaan työn imu voidaan käsittää työhön liittyvänä positiivista emotionaalisuutta vastaavana psykologisena tilana. Molemmat käsitteet sisältävätkin energisyyttä, si- toutuneisuutta, syvää keskittymistä ja iloisuutta. Schaufeli ja Bakker (2010) ovatkin todenneet positiivisesta emotionaalisten työntekijöiden todennäköisesti kokevan työn imua muita useammin.

1.3 Tunteiden säätely

Tunteiden säätely voidaan määritellä tunteisiin liittyvien fysiologisten prosessien ja sisäisten tunnetilo- jen synnyttämisenä sekä niiden voimakkuuden ja keston ylläpitämisenä ja muuttamisena (Cicchetti, Ackerman, & Izard, 1995; Eisenberg, Fabes, Guthrie, & Reiser, 2000). Tunteiden säätely tarkoittaa siis niitä prosesseja, joilla ihminen vaikuttaa siihen, mitä tunteita hän kokee, milloin ja miten hän niitä ko- kee ja miten hän tunteitaan ilmaisee (Gross, 2002). Toisin sanoen tunteiden säätelyssä on kyse tuntei- den dynamiikan muuttamisesta (Thompson, 1990).

Yleensä tunteiden säätelyn ajatellaan rajoittuvan kielteisten tunteiden vähentämiseen, mutta myös myönteisiä tunteita täytyy tavoitteista riippuen vaimentaa, vahvistaa tai pelkästään ylläpitää (Gross & Thompson, 2007). Tunteiden säätelyprosessit voivat olla tietoisia tai tiedostamattomia ja kontrolloituja tai automaattisia (Gross, 2002; Gross & Thompson, 2007). Tietynlaisen tunteiden säätelyn ei voida olettaa olevan pelkästään hyvää tai huonoa, sillä samat tunteiden säätelytavat eli tunteiden säätelystra- tegiat voivat tilanteesta riippuen olla joko hyödyllisiä tai haitallisia (Gross, 2002). Tunteiden säätelyllä tähdätään vastuuntuntoiseen toimintaan (Mayer & Salovey, 1997) ja sopimattoman käyttäytymisen

välttämiseen (Cicchetti ym., 1995). Onnistuneen tunteiden säätelyn seurauksena ihminen kykenee kohtaamaan tunteensa avoimesti ja toimimaan niiden varassa joustavasti, eikä hän enää koe tunteitaan ja tunteisiin liittyvää käyttäytymistään kuormittavaksi (Kokkonen & Kinnunen, 2009). Tunteiden säätelyn epäonnistuessa ihmisen on vaikea hallita tunteidensa vaikutuksia ajatuksiinsa ja toimintaansa sekä huomioida eri tilanteiden asettamia vaatimuksia (Cole, Michel, & Teti, 1994).

1.3.1 Tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen tunteiden säätelystrategioina

Grossin (1998) kehittämässä tunteiden säätelyn prosessimallissa erilaiset tunteiden säätelystrategiat voidaan erotella sen mukaan, missä vaiheessa tunteen viriämisprosessia säätely tapahtuu. Karkeimmillaan jako voidaan Grossin mukaan tehdä tilannesidonnaisiin (engl. antecedent-focused) ja reaktiosidonnaisiin (engl. response-focused) strategioihin. Tilannesidonnaisia strategioita käytetään jo ennen kuin tunne on virinnyt ja muuttanut ihmisen fysiologista reagoitua. Reaktiosidonnaisilla strategioilla ihminen taas pyrkii muuttamaan jo virinnyttä tunnekokemustaan, tunneilmaisuaan tai niihin liittyvää fysiologista reagoituaan. Tutkimuksissaan Gross (esim. Gross, 2002; Gross & John, 2003) on halunnut vertailla eri tunteiden säätelystrategioiden seurauksia. Taustalla on ajatus siitä, että säätelystrategioilla, jotka toimivat aikaisin tunteiden viriämisprosessissa, pitäisi tunteiden säätelyn prosessimallin mukaan olla erilaiset seuraukset kuin myöhemmin käytettävillä strategioilla (Gross, 1998). Erilaisista tunteiden säätelystrategioista Gross on keskittynyt tutkimaan tilanteen uudelleen arviointia (engl. reappraisal) ja tunteiden tukahduttamista (engl. suppression) (Gross, 2001, 2002; Gross & John, 2003).

Tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen ovat yleisesti käytettyjä tunteiden säätelystrategioita, ja niillä molemmilla pyritään tunteiden säätelyn yleiseen tavoitteeseen eli tunteiden hillitsemiseen (Gross, 2002). *Uudelleen arviointi* on tilannesidonnainen tunteiden säätelystrategia, jota käytetään ennen kuin tunne on varsinaisesti virinnyt (Gross, 2001). Sitä käyttäessään yksilö arvioi tunteita herättävän tilanteen uudelleen siten, että tilanteen emotionaalinen vaikutus vähenee. Tämän strategian käyttö voi tehokkaasti muuntaa tilanteessa viriävän tunteen kehityskaaren (Gross & John, 2003). Kielteisiä tunteita säädeltäessä uudelleen arviointi voi vähentää huomattavasti sekä kielteisten tunteiden kokemista että ilmaisua (Gross, 2001). Ihminen voi esimerkiksi arvioida työpaikalla kohdatun uhkaavan tilanteen harmittomaksi välttyäkseen pelon tunteilta ja ilmaisulta. *Tunneilmaisun tukahduttaminen*

puolestaan on reaktiosidonnainen strategia, joka keskittyy nimenomaan tunnereaktion ja erityisesti tunneilmaisun estämiseen (Gross & Levenson, 1993). Vaikka tukahduttaminen vähentääkin kielteisten tunteiden ilmaisuja, se ei kuitenkaan vähennä niiden kokemista (Gross, 2002). Esimerkiksi vihainen työntekijä voi peittää suuttumuksensa työpaikalla, mutta vihan tunne jää kuitenkin ennalleen. Niin ikään tukahduttamisen kroonisen käytön seurauksena myös myönteisten tunteiden ilmaisu voi vähentyä (Gross, 2002).

Uudelleen arvioinnin runsaan käytön on todettu olevan yhteydessä korkeaan hyvinvointiin ja elämäntyytyväisyyteen, kun taas runsas tunteiden tukahduttaminen liittyy alhaiseen hyvinvointiin, vähäiseen elämäntyytyväisyyteen sekä masennukseen (Gross, 2002; Gross & John, 2003; Haga, Kraft, & Corby, 2009). Kokeellisissa ja yksilöllisiä eroja kartoittavissa tutkimuksissa on usein havaittu uudelleen arvioinnin olevan tukahduttamista tehokkaampi strategia (Gross, 2002). Tunteiden tukahduttaminen vaatii itsetarkkailua ja oman toiminnan korjaamista koko emotionaalisen tapahtuman ajan (Gross, 2001). Koska tällainen tarkkailu kuluttaa kognitiivisia resursseja, se vähentää tapahtumien prosessointia heikentäen samalla niiden muistamista.

Miesten on havaittu tukahduttavan tunteitaan naisia enemmän, kun taas uudelleen arvioinnin suhteen sukupuolieroja ei ole löydetty (Gross & John, 2003; Haga ym., 2009). Lisäksi tunteiden säätelystrategioiden käytössä on havaittu muutoksia iän myötä. Uudelleen arvioinnin käyttö lisääntyy vanhemmiten, kun taas tunteiden tukahduttaminen vähenee (John & Gross, 2004). Ihmisille tyypillisten tunteiden säätelystrategioiden on havaittu olevan yhteydessä persoonallisuuteen (Kokkonen & Pulkkinen, 2001), mutta niitä on myös mahdollista muuttaa tietoisesti (Totterdell & Parkinson, 1999). Korkea ulospäinsuuntautuneisuuden ja matala neuroottisuuden taso liittyvät uudelleen arvioinnin käyttöön, kun taas matala ulospäinsuuntautuneisuuden taso on yhteydessä tunteiden tukahduttamiseen (Wang, Shi, & Li, 2009). Lisäksi positiiviseen emotionaalisuuteen taipuvaisten ihmisten on havaittu käyttävän uudelleen arviointia muita useammin ja tunteiden tukahduttamista muita harvemmin (Haga ym., 2009).

1.3.2 Tunteiden säätely työssä

Tutkijoiden kiinnostus työssä tapahtuvaan tunteiden säätelyyn on herännyt vasta kahden viimeisen vuosikymmenen aikana (Côté, Moon, & Miners, 2008). Suuri osa tämän alueen tutkimuksista on kes-

kittynyt tunnetyöhön (engl. emotional labor) eli sellaiseen työhön, jossa yksilö voi joutua säätelemään tunteitaan organisaation vaatimusten täyttämiseksi (Grandey, 2000). Tunnetyötä on esimerkiksi asiakaspalvelutyö, jossa työntekijä saattaa joutua esittämään todellisista tunteistaan poikkeavia tunteita. Tunnetyön tutkimuksissa on oltu kiinnostuneita kahdesta tunteiden säätelystrategiasta: syvänäyttelemisestä (engl. deep acting) ja pintanäyttelemisestä (engl. surface acting). Syvänäytteleminen voidaan käsitellä tilanteen uudelleen arviointia vastaavana käsitteenä, sillä siinä yksilö arvioi tilannetta jo ennen kuin tunne ehtii viritä, ja näin ollen syvänäytteleminen muuttaa sekä sisäistä tunnetta että tunneilmaisua (Grandey, 2000). Pintanäytteleminen voidaan puolestaan rinnastaa tunteiden tukahduttamisen kanssa, sillä siinä on kyse tunneilmaisun peittämisestä. Tutkimuksissa on havaittu pintanäyttelyllä olevan haitallisia vaikutuksia, sillä se on yhteydessä muun muassa työuupumukseen (Brotheridge & Grandey, 2002; Grandey, 2003) ja työperäiseen stressiin (Mann & Cowburn, 2005). Syvänäyttelyn osalta tulokset ovat sen sijaan olleet ristiriitaisia: sen on havaittu liittyvän vähäiseen emotionaaliseen uupumukseen (Brotheridge & Lee, 2002; Grandey, 2003), mutta toisaalta se on yhdistetty myös korkeaan emotionaalisen uupumuksen tasoon (Holman, Chissick, & Totterdell, 2002) ja stressaantuneisuuteen (Mann & Cowburn, 2005).

Vaikka työn imu on myönteinen tunnetila (Schaufeli ym., 2002), tunteiden säätelystrategioiden merkityksestä työn imun kokemiselle ei toistaiseksi ole juurikaan tutkimusta. Ihmisten, jotka säätelevät tunteitaan usein uudelleen arvioinnin avulla, on todettu kokevan yleisesti enemmän myönteisiä tunteita kuin harvoin uudelleen arviointia käyttävien (Gross & John, 2003; Liu, Prati, Perrewé, & Brymer, 2010). Positiivisten tunteiden laajentumis- ja rakentumisteorian (engl. Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions) mukaan myönteiset tunteet laajentavat ihmisen tietoisuutta ja edistävät monipuolisuutta ja luovuutta sekä ajatuksissa että toiminnassa (Fredrickson, 1998, 2001). Teorian mukaan tämä ajatusten ja toimintatapojen kasvanut valikoima rakentaa persoonallisuuden voimavaroja (Fredrickson, 1998). Myönteiset tunteet voivat siten lisätä työn imun kokemuksia joko suoraan tai epäsuorasti lisäämällä persoonallisuuden voimavaroja, jotka puolestaan liittyvät korkeaan työn imuun (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker, 2010). Koska uudelleen arviointi -strategian käyttäminen lisää myönteisiä tunteita (Gross & John, 2003), voidaan olettaa, että nämä myönteiset tunteet johtaisivat lisääntyneeseen työn imun kokemiseen. Sen sijaan tukahduttamisstrategiaa runsaasti käyttävät henkilöt kokevat vain vähän myönteisiä ja runsaasti kielteisiä tunteita (Gross & John, 2003). Kielteisten tunteiden ajatellaan kaventavan mieleen tulevien ajatusten ja toimintatapojen valikoimaa (Fredrickson,

1998), ja näin ollen persoonallisuuden voimavarat eivät kehity. Usein tunteensa tukahduttavien ihmisten voidaan siis olettaa kokevan muita työntekijöitä vähemmän työn imua.

1.4 Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella persoonallisuuden piirteiden, tunteiden säätelystrategioiden sekä työn imun välisiä yhteyksiä. Ensimmäiseksi tutkitaan, ovatko ulospäinsuuntautuneisuus ja neuroottisuus yhteydessä työn imuun. Lisäksi tarkastellaan ulospäinsuuntautuneisuuden ja neuroottisuuden kytkeytymistä työn imun kolmeen ulottuvuuteen eli tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Ulospäinsuuntautuneisuutta määritellään myönteisten tunteiden ja sosiaalisuuden kautta (Costa & McCrae, 1980), joten voidaan siis olettaa, että positiivista emotionaalisuutta työkontekstissa vastaava työn imu liittyy olennaisesti ulospäinsuuntautuneisuuden tasoon. Neuroottisuutta puolestaan leimaavat kielteiset tunteet (Costa & McCrae, 1980) ja mahdolliset hankaluudet sosiaalisissa tilanteissa (McCrae & Costa, 1990), jotka puolestaan saattavat vähentää myönteisenä tunnetilana kuvatun työn imun kokemista. Oletuksena siis on, että korkea ulospäinsuuntautuneisuuden taso on yhteydessä runsaaseen työn imuun ja korkea neuroottisuuden taso liittyy vähäiseen työn imun kokemiseen. Vastaavia yhteyksiä on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (Langelaan ym., 2006; Muilenburg-Trevino, 2009). Ulospäinsuuntautuneisuuden oletetaan olevan yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin samansuuntaisesti kuin työn imuun kokonaisuudessaan, eli mitä ulospäinsuuntautuneempi henkilö on, sitä tarmokkaammaksi, omistautuneemmaksi ja uppoutuneemmaksi hän kokee itsensä. Niin ikään korkean neuroottisuuden oletetaan olevan yhteydessä matalaan tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen.

Toiseksi tutkitaan, ovatko tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen yhteydessä työn imuun ja sen kolmeen ulottuvuuteen sen jälkeen, kun ulospäinsuuntautuneisuuden ja neuroottisuuden vaikutus on kontrolloitu. Koska uudelleen arvioinnin käytön on huomattu lisäävän myönteisiä tunteita (Gross & John, 2003), joiden puolestaan oletetaan lisäävän työn imua (Salanova ym., 2010), runsaasti uudelleen arviointia käyttävien oletetaan kokevan usein työn imua. Lisäksi työn imun oletetaan olevan yhteydessä uudelleen arviointiin, koska työn imu on lähellä positiivisen emotionaalisuuden käsitettä (Schaufeli & Bakker, 2010), joka puolestaan kytkeytyy vahvasti uudelleen arvioinnin käyttöön

(Haga ym., 2009). Tukahduttamisen puolestaan oletetaan olevan yhteydessä vähäiseen työn imuun, sillä tukahduttaminen lisää kielteisiä tunteita (Gross & John, 2003), jotka voivat ehkäistä työn imun kokemista. Uudelleen arvioinnin ja tukahduttamisen käytön oletetaan kytkeytyvän työn imun ulottuvuuksiin samansuuntaisesti kuin työn imuun kokonaisuudessaan: runsas uudelleen arvioinnin käyttö sekä vähäinen tunteiden tukahduttaminen liittyisivät näin ollen korkeaan tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Tunteiden säätelyn oletetaan liittyvän erityisesti omistautumiseen, sillä omistautuminen voidaan nähdä työn imun tunnepitoisimpana ulottuvuutena: runsas uudelleen arviointi kytkeytyisi silloin korkeaan omistautumiseen ja runsas tukahduttaminen liittyisi vähäiseen omistautumiseen.

Yhteyksiä tutkittaessa otetaan huomioon yksilöön ja työhön liittyvinä taustatekijöinä sukupuoli, ammattiasema, työaika, työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työssä ja työssä saatu sosiaalinen tuki. Näiden tekijöiden on aiemmissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä työn imuun (esim. Bakker ym., 2004; Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2005).

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Aineisto ja tutkittavat

Tämän poikkileikkaustutkimuksen aineisto oli osa Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksen (the Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development, JYLS) vuonna 2009 kerättyä aineistoa. Lapsesta aikuiseksi -tutkimus alkoi vuonna 1968 Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella professori Lea Pulkkisen johdolla (Metsäpelto ym., 2010). Alkuperäinen otos oli Jyväskylän kaupungin kansakouluista satunnaisotoksena poimitut 12 koululuokkaa. Tutkimukseen osallistuneista (196 poikaa, 173 tyttöä) suurin osa (94 %) oli syntynyt vuonna 1959. Kaikki tutkittavat olivat syntyperältään suomalaisia. Tutkimuksen pääaineistonkeruuvaiheet suoritettiin tutkittavien ollessa 8-, 14-, 27-, 36-, 42- ja 50-vuotiaita.

Tässä tutkimuksessa käytettiin tutkittavilta 50-vuotiaana vuonna 2009 kerättyjä tietoja. Tuolloin tutkimuksessa oli mukana 88 % ($N = 271$) alkuperäisen otoksen tutkittavista: 144 miestä (53 %) ja 127 (47 %) naista. He edustivat Tilastokeskuksen tietoihin verrattuna hyvin vuonna 1959 syntyneitä muun muassa koulutusasteen, ammattiaseman ja työtilanteen suhteen (Metsäpelto ym., 2010). Tutkimukseen osallistuneet naiset olivat hieman korkeammin koulutettuja kuin suomalainen ikäkohorttinsa. Naiset erosivat koko ikäluokasta myös sen suhteen, että he olivat keskimääräistä harvemmin ammattiasemaltaan työntekijöitä.

Tutkimushetkellä keväällä 2009 suurin osa (n. 80 %) tutkittavista oli työssä. Tähän tutkimukseen valittiin ne henkilöt, jotka työskentelivät tai opiskelivat päätoimisesti ja jotka olivat vastanneet analyseissa käytettyihin kyselylomakkeisiin ($N = 182$, 90 naista, 92 miestä). Heistä 21 % oli ammattiasemaltaan työntekijöitä, 46 % alempia toimihenkilöitä ja 33 % ylempiä toimihenkilöitä. Katoanalyysin mukaan tutkimukseen valitut erosivat muista Lapsesta aikuiseksi -tutkimukseen osallistuneista persoonallisuuden piirteiden osalta siten, että työssä käyvät olivat muita ulospäinsuuntautuneempia ($t(204) = -2.70$, $p < .01$) ja vähemmän neuroottisia ($t(30.92) = 2.93$, $p < .01$). Tunteiden säätelystrategioiden osalta eroja ei löytynyt.

2.2 Muuttujat

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavia muuttujia olivat työn imu ja sen osa-alueet tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen sekä ulospäinsuuntautuneisuus, neuroottisuus, tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen. Työn imun kokemisesta kerättiin tietoa haastattelun yhteydessä, tunteiden säätelystä tutkittavat täyttivät kyselylomakkeen terveystarkastuksessa ja persoonallisuudesta saatiin tietoa postitetulla persoonallisuuskyselyllä. Keskeisinä yksilöllisinä ja työhön liittyvinä taustatekijöinä kontrolloitiin sukupuoli, ammattiasema, työaika, työn monipuolisuus, työssä saatu sosiaalinen tuki sekä vaikutusmahdollisuudet työssä.

2.2.1 Työn imu

Työn imua arvioitiin suomenkielisellä yhdeksän kysymyksen Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) -kyselylomakkeella (Hakanen, 2002; Schaufeli ym., 2006) (liite 1). Työn imua mittaava kysely koostui kolmesta tarmokkuutta (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”), kolmesta omistautumista (esim. ”Työni inspiroi minua”) ja kolmesta uppoutumista (esim. ”Olen täysin uppoutunut työhöni”) mittaavasta väittämästä. Liitteessä 1 on eritelty kolmea ulottuvuutta mittaavat väittämät. Tutkittavat arvioivat väittämien paikkansa pitävyyttä asteikolla 1–7 (1 = ei koskaan, 7 = päivittäin). Kaikista yhdeksästä väittämästä muodostettiin työn imua kuvaava keskiarvosummamuuttuja, jonka suuret pistemäärät kuvaavat korkeaa työn imua. Cronbachin alfa -kerroin työn imulle oli .92. Lisäksi muodostettiin tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista kuvaavat keskiarvosummamuuttujat, joiden Cronbachin alfa -kertoimet olivat tarmokkuudelle .84, omistautumiselle .86 ja uppoutumiselle .84. Työn imun jakauman tarkastelua varten työn imun kokeminen luokiteltiin kolmeen luokkaan: (1) harvoin = kerran kuukaudessa tai harvemmin (pistemäärät 1–3.49), (2) joskus = kerran viikossa tai muutaman kerran kuussa (pistemäärät 3.5–5.49), (3) usein = päivittäin tai muutaman kerran viikossa (pistemäärät 5.5–7).

2.2.2 Persoonallisuuden piirteet

Ulospäinsuuntautuneisuutta ja *neuroottisuutta* tutkittiin Costan ja McCraen (1985) kehittämän NEO-PI -kyselyn suomalaiseen standardointiin perustuvalla lyhennetyllä persoonallisuuskyselyllä (Hämäläinen, Pulkkinen, Allik, & Pulver, 1994). Ulospäinsuuntautuneisuutta mitattiin 12 väittämällä (esim. ”Pidän kovasti keskustelusta ihmisten kanssa”) ja neuroottisuutta 12 väittämällä (esim. ”Joskus tunnen itseni täysin arvottomaksi”). Tutkittavat arvioivat väittämien paikkansa pitävyyttä asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Sekä ulospäinsuuntautuneisuudesta että neuroottisuudesta muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, joiden korkeat arvot merkitsevät korkeaa ulospäinsuuntautuneisuutta ja korkeaa neuroottisuutta. Cronbachin alfa -kertoimet olivat ulospäinsuuntautuneisuudelle .78 ja neuroottisuudelle .84.

2.2.3 Tunteiden säätelystrategiat

Tilanteen uudelleen arviointia ja *tunteiden tukahduttamista* mitattiin Grossin ja Johnin (2003) kehittämällä Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) -lomakkeella, jonka Lapsesta aikuiseksi -tutkimukseen tehty suomenkielinen käännös poikkeaa hieman yleisesti käytössä olevasta suomennoksesta (liite 2). Lomakkeen kymmenestä kysymyksestä kuusi mittaa taipumusta käyttää uudelleen arviointia tunteiden säätelystrategiana (esim. ”Säätelen tunteitani muuttamalla tapaani ajatella siitä tilanteesta, jossa olen”). Lomakkeen neljä muuta kysymystä mittaavat taipumusta käyttää tunteiden tukahduttamisstrategiaa (esim. ”Säätelen tunteitani siten, että en näytä niitä”). Tutkittavat arvioivat väitteiden paikkansa pitävyyttä asteikolla 1–7 (1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Uudelleen arvioinnista ja tukahduttamisesta muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, joiden Cronbachin alfa -kertoimet olivat uudelleen arvioinnille .80 ja tukahduttamiselle .76. Summamuuttujien korkeat arvot kuvaavat uudelleen arvioinnin ja tukahduttamisen runsasta käyttöä.

2.2.4 Taustamuuttajat

Tutkimuksen taustamuuttujina kontrolloitiin sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), ammattiasema, työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työssä saatu sosiaalinen tuki. *Ammattiasema* jakautui kolmeen luokkaan, jotka olivat (1) = työntekijä (esim. siivooja, tehdastyöntekijä), (2) = alempi toimihenkilö (esim. sairaanhoitaja, teknikko) ja (3) = ylempi toimihenkilö (esim. johtaja, lääkäri). *Työaika* oli jatkuva muuttuja, joka kuvaa tehtyjen työtuntien määrää viikossa (vaihteluväli 8–70).

Työn monipuolisuutta (Karasek, 1985) mitattiin kuudella kysymyksellä (esim. ”Työni edellyttää minulta luovuutta”), joihin tutkittavat vastasivat asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Kysymyksistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka korkeat arvot viittaavat monipuoliseen työhön. Cronbachin alfa -kerroin työn monipuolisuudelle oli .79.

Vaikutusmahdollisuudet-keskiarvosummamuuttuja muodostettiin seitsemästä kysymyksestä (esim. ”Paljonko voit vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?”) (Ahola, Djerf, Heiskanen, & Vikki, 1995). Väittämiä arvioitiin asteikolla 1–4 (1 = ei lainkaan, 4 = paljon). Summamuuttujan korkeat arvot tarkoittavat sitä, että vaikutusmahdollisuuksia työssä on runsaasti, ja sen Cronbachin alfa oli .84.

Esimieheltä ja työtovereilta saatua *sosiaalista tukea* mitattiin kuudella kysymyksellä (esim. ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi (lähi)esimieheltäsi?”, ”Kuunteleeko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?”), joihin vastattiin asteikolla 1–5 (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Sosiaalinen tuki -muuttujan kysymykset perustuvat QPSNordic -yleiskyselyyn (Elo ym., 2001). Kysymyksistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka suuret arvot viittaavat korkeaan tuen määrään. Cronbachin alfa -kerroin sosiaaliselle tuelle oli .76.

2.3 Aineiston analyysi

Tilastolliset analyysit suoritettiin PASW Statistics 18 -ohjelmalla. Aluksi tarkasteltiin muuttujien keskiarvoja ja keskihajontoja. Sukupuolieroja tutkimuksen muuttujissa tutkittiin riippumattomien otosten t-testeillä. Ammattiryhmien välisiä eroja työn imun kokemisessa tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Muuttujien korrelatiivisia yhteyksiä puolestaan tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokerto-

milla. Kategorisille muuttujille (sukupuoli ja ammattiasema) käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa.

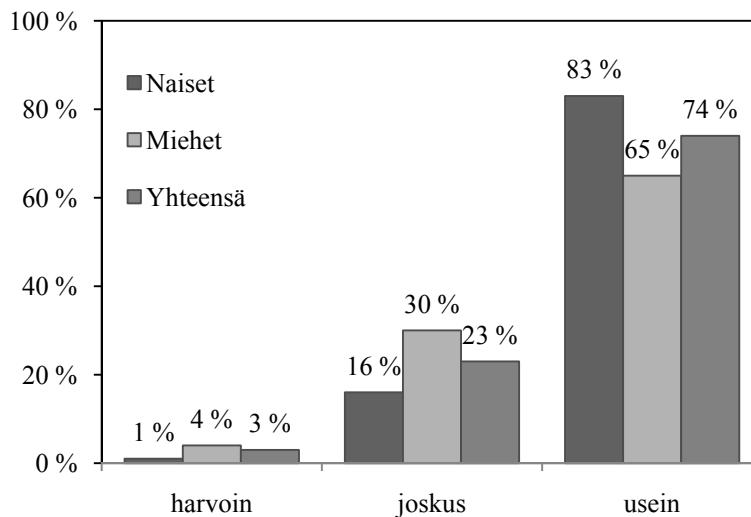
Ulospäinsuuntuneisuuden ja neuroottisuuden yhteyksiä työn imuun tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat sukupuoli, ammattiasema, työaika, työn monipuolisuus, työssä saatu sosiaalinen tuki sekä vaikutusmahdollisuudet työssä. Toisella ja kolmannella askeleella lisättiin persoonallisuusmuuttujat ulospäinsuuntautuneisuus ja neuroottisuus. Tunteiden säätelyn yhteyttä työn imuun tutkittiin jatkamalla edellistä regressioanalyysia. Tämän regressioanalyysin neljännellä ja viidennellä askeleella lisättiin tunteiden säätelystrategiat tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen. Työn imun kolmelle ulottuvuudelle tehtiin erikseen omat hierarkkiset regressioanalyysinsä. Näissä regressioanalyyseissa selittävät muuttujat olivat samoja kuin edellä, mutta selitettäväksi muuttujaksi vaihdettiin työn imun tilalle vuorotellen tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tässä tutkimuksessa tehtiin siis yhteensä neljä hierarkkista regressioanalyysia. Regressioanalyysit suoritettiin enter-menetelmällä, jossa kaikki muuttujat pakotettiin mukaan malliin (Metsämuuronen, 2005). Tällä menetelmällä tutkittiin, kuinka kunkin askeleen muuttujat lisäsivät mallin selitystasetta.

Työn monipuolisuudelle, sosiaaliselle tuelle, tukahduttamiselle ja työn imulle sekä tarmokkuudelle, omistautumiselle ja uppoutumiselle tehtiin jakaumien normalisoimiseksi logaritmuunnokset. Ennen varsinaisia analyysieja tarkasteltiin taustamuuttujien välisiä korrelaatioita. Multikollineaarisuuden vuoksi analyysit tehtiin myös lisäämällä taustamuuttujat malliin eri askelilla. Tällä ei kuitenkaan ollut merkitystä tulosten kannalta, joten lopullisissa analyyseissa kaikki taustamuuttujat lisättiin malliin ensimmäisellä askeleella. Hierarkkiset regressioanalyysit tehtiin myös vaihtamalla kahden persoonallisuuden piirteen sekä kahden tunteiden säätelystrategian keskinäistä järjestystä. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut tuloksiin, joten lopullisissa analyyseissa ulospäinsuuntautuneisuus lisättiin malleihin ennen neuroottisuutta ja tilanteen uudelleen arviointi ennen tunteiden tukahduttamista.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Tutkittavat kokivat runsaasti työn imua (keskiarvo 5.9, vaihteluväli 2.4–7.0), mikä kertoo keskiikäisten työhyvinvoinnin olevan korkeaa (taulukko 1). Noin kolme neljäsosaa tutkittavista koki työn imua usein, noin neljännes koki työn imua joskus ja ainoastaan kolme prosenttia harvoin (kuvio 1). Naiset kokivat työn imua miehiä enemmän ($t(175.7) = 2.01, p < .05$) (taulukko 1). Tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen keskiarvot olivat välillä 5.8–6.0. Naiset uppoutuivat työhönsä miehiä enemmän ($t(176.8) = 2.88, p < .01$), mutta muissa ulottuvuuksissa sukupuolieroja ei havaittu.



KUVIO 1. Työn imun kokeminen

Ulospäinsuuntautuneisuudessa tutkittavien keskiarvo oli 3.2 (vaihteluväli 1.9–4.8) ja neuroottisuudessa 2.2 (vaihteluväli 1.0–4.3) (taulukko 1). Näiden piirteiden osalta sukupuolierot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Tilanteen uudelleen arvioinnin keskiarvo oli 4.3 (vaihteluväli 1.0–6.8) ja

tukahduttamisen 2.7 (vaihteluväli 1.0–6.0). Uudelleen arvioinnin käytössä ei ollut tilastollisesti merkitseviä sukupuolieroja, kun taas miesten havaittiin tukahduttavan tunteitaan naisia enemmän ($t(167.7) = -3.52, p < .01$). Tutkittavat kokivat työnsä monipuoliseksi ja saivat usein työssään sosiaalista tukea työtovereilta sekä esimiehiltä. Lisäksi tutkittavat kokivat, että heillä oli työssään jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia. Keskimääräinen työtuntien määrä viikossa oli 41 tuntia.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh) sekä sukupuolten väliset vertailut riippumattomien otosten t-testeillä

Muuttujat	<i>n</i>	Yhteensä	Naiset	Miehet	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
		ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)			
Työaika (h)	182	40.5 (8.68)	38.2 (8.74)	42.8 (8.03)	-3.69	180	.00**
Monipuolisuus	182	3.8 (0.71)	3.8 (0.68)	3.8 (0.74)	-.05	180	.96
Sosiaalinen tuki	179	4.1 (0.62)	4.1 (0.63)	4.1 (0.63)	.18	177	.86
Vaikutusmahdollisuudet	182	2.6 (0.66)	2.5 (0.57)	2.7 (0.73)	-2.19	171.9	.03*
Ulospäinsuuntautuneisuus	178	3.2 (0.53)	3.3 (0.49)	3.2 (0.57)	.76	176	.45
Neuroottisuus	178	2.2 (0.58)	2.2 (0.52)	2.2 (0.64)	.46	176	.65
Uudelleen arviointi	179	4.3 (1.07)	4.4 (1.04)	4.2 (1.08)	1.42	177	.16
Tukahduttaminen	179	2.7 (1.00)	2.4 (0.78)	3.0 (1.11)	-3.52	167.7	.00**
Työn imu	181	5.9 (0.95)	6.1 (0.84)	5.8 (1.02)	2.01	175.7	.05*
Tarmokkuus	181	6.0 (0.88)	6.2 (0.79)	5.9 (0.95)	1.68	175.3	.10
Omistautuminen	181	5.9 (1.09)	6.0 (0.99)	5.8 (1.17)	.72	176.4	.47
Uppoutuminen	181	5.8 (1.17)	6.0 (1.02)	5.5 (1.27)	2.88	176.8	.00**

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

3.2 Muuttujien väliset korrelatiiviset yhteydet

Muuttujien välisten yhteyksien alustavat tarkastelut tehtiin korrelaatiokertoimien avulla. Nämä korrelaatiot on esitetty taulukossa 2. Mitä ulospäinsuuntautuneempi henkilö oli, sitä enemmän hän koki työn imua ($r = .41$). Lisäksi ulospäinsuuntautuneisuus korreloi kaikkien työn imun ulottuvuuksien kanssa tilastollisesti erittäin merkittävästi ($r = .31 - .41$), eli ulospäinsuuntautuneet olivat tarmokkaita, työleen omistautuneita sekä työhönsä uppoutuneita. Korkea neuroottisuus puolestaan liittyi vähäiseen työn imuun ($r = -.39$). Neuroottisuus korreloi samansuuntaisesti myös työn imun ulottuvuuksien kanssa ($r = -.26 - -.42$) eli neuroottiset eivät olleet kovin tarmokkaita, omistautuneita tai uppoutuneita. Tukahduttamisen runsas käyttö oli yhteydessä matalaan työn imuun ($r = -.32$). Samansuuntainen yhteys havaittiin myös tukahduttamisen käytön ja työn imun kolmen ulottuvuuden välillä: ihmiset, jotka tukahduttivat tunteitaan usein, kokivat vain vähän tarmokkuutta ($r = -.28$), omistautumista ($r = -.32$) ja uppoutumista ($r = -.25$).

Taustamuuttujista työn imun kanssa korreloivat työn monipuolisuus ($r = .45$), sosiaalinen tuki ($r = .49$) ja vaikutusmahdollisuudet työssä ($r = .30$). Taustamuuttujien korrelaatiot olivat samansuuntaisia tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kohdalla ($r = .21 - .48$). Toisin sanoen, mitä monipuolisempaa työtä tehtiin ja mitä enemmän työssä saatiin sosiaalista tukea sekä vaikutusmahdollisuuksia, sitä enemmän koettiin työn imua ja sen osa-alueita.

Korkea ulospäinsuuntautuneisuus oli yhteydessä matalaan neuroottisuuteen ($r = -.43$) ja vähäiseen tunteiden tukahduttamiseen ($r = -.38$) eli mitä ulospäinsuuntautuneempi ihminen oli, sitä matalampi oli hänen neuroottisuutensa taso ja sitä vähemmän hän tukahdutti tunteitaan. Lisäksi runsas tunteiden tukahduttaminen liittyi korkeaan neuroottisuuden tasoon ($r = .16$), eli mitä neuroottisempi yksilö oli, sitä enemmän hän tukahdutti tunteitaan. Lisäksi tukahduttaminen korreloi uudelleen arvioinnin kanssa ($r = .18$). Toisin sanoen ihminen, joka tukahdutti tunteitaan paljon, käytti myös runsaasti uudelleen arviointia.

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttujat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Sukupuoli ^a	-												
2. Ammattiasema ^b	-.18*	-											
3. Työaika	.34***	.01	-										
4. Monipuolisuus	-.01	.46***	.20**	-									
5. Sosiaalinen tuki	-.01	.22**	.10	.35***	-								
6. Vaikutusmahd.	.15*	.29***	.16*	.45***	.30***	-							
7. Ulospäinsuunt.	-.07	.21**	.24**	.40***	.28***	.26***	-						
8. Neuroottisuus	-.02	-.28***	-.12	-.31***	-.25**	-.24**	-.43***	-					
9. Uudelleen arviointi	-.10	.18*	-.10	-.03	.07	-.06	-.01	-.02	-				
10. Tukahduttaminen	.28***	-.08	-.04	-.25**	-.13	-.05	-.38***	.16*	.18*	-			
11. Työn imu	-.15*	.13	.14	.45***	.49***	.30***	.41***	-.39***	.08	-.32***	-		
12. Tarmokkuus	-.13	.02	.12	.26***	.37***	.26***	.38***	-.42***	.04	-.28***	.87***	-	
13. Omistautuminen	-.05	.12	.16*	.48***	.47***	.32***	.41***	-.39***	.07	-.32***	.92***	.75***	-
14. Uppoutuminen	-.21**	.21**	.08	.43***	.47***	.21**	.31***	-.26***	.10	-.25**	.90***	.66***	.74***

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

^a 1 = nainen, 2 = mies, ^b 1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö

Kategorisille muuttujille (sukupuoli, ammattiasema) laskettu Spearmanin korrelaatiokertoimet

3.3 Persoonallisuuden piirteet ja tunteiden säätelystrategiat työn imun selittäjinä

Persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelystrategioiden yhteyksiä työn imuun tutkittiin alustavien korrelatiivisten tarkastelujen jälkeen hierarkkisella regressioanalyysillä (taulukko 3). Ensimmäinen malli, jossa olivat mukana vain taustamuuttujat, selitti työn imun vaihtelusta 38 %. Merkitseviä selittäjiä olivat sukupuoli, ammattiasema, sosiaalinen tuki ja työn monipuolisuus. Toisin sanoen mitä enemmän työssä saatiin sosiaalista tukea ja mitä monipuolisempaa työ oli, sitä enemmän koettiin työn imua. Sukupuoli oli yhteydessä työn imuun siten, että naiset kokivat miehiä enemmän työn imua. Regressioanalyysin perusteella näytti siltä, että työntekijät kokisivat enemmän työn imua kuin toimihenkilöt. Tämä tulos johtui kuitenkin taustamuuttujien multikollinearisuudesta. Varianssianalyysin perusteella ammattiasemien välisiä eroja työn imun kokemisessa ei löytynyt.

Ensimmäistä tutkimuskysymystä, jossa selvitettiin, ovatko ulospäinsuuntautuneisuus ja neuroottisuus yhteydessä työn imuun, tarkasteltiin mallien 2 ja 3 avulla (taulukko 3). Toiseen malliin lisättiin taustamuuttujien jälkeen ulospäinsuuntautuneisuus, joka lisäsi mallin selitystasetta kolme prosenttiyksikköä, eli korkea ulospäinsuuntautuneisuuden taso oli yhteydessä työn imun kokemiseen. Kolmannessa mallissa neuroottisuuden lisääminen nosti niin ikään mallin selitystasetta kolme prosenttiyksikköä. Toisin sanoen korkea neuroottisuuden taso oli yhteydessä vähäiseen työn imuun ($\beta = -.20, p < .01$). Neuroottisuuden lisääminen kuitenkin vähensi ulospäinsuuntautuneisuuden merkitystä, jolloin ulospäinsuuntautuneisuus ei enää selittänyt työn imua tilastollisesti merkitsevästi.

Persoonallisuuden piirteiden yhteydet tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen on esitetty taulukossa 4. Koska selittävien muuttujien yhteydet työn imun ulottuvuuksiin olivat samansuuntaisia analyysien aikaisemmissa malleissa, taulukossa esitetään vain regressioanalyysien viimeiset mallit. Taustamuuttujat selittivät 23 % tarmokkuuden, 37 % omistautumisen ja 34 % uppoutumisen vaihtelusta. Ulospäinsuuntautuneisuuden lisääminen toisella askeleella nosti tarmokkuuden selitystasetta kuusi prosenttiyksikköä ja omistautumisen kolme prosenttiyksikköä. Lopullisessa mallissa ulospäinsuuntautuneisuus ei kuitenkaan näyttäytynyt merkitsevänä työn imun ulottuvuuksien selittäjänä. Neuroottisuuden lisääminen kolmannella askeleella kasvatti tarmokkuuden selitystasetta seitsemän prosenttiyksikköä ja omistautumisen selitystasetta kolme prosenttiyksikköä. Neuroottisuus siis selitti tarmokkuuden ($\beta = -.30, p < .01$) ja omistautumisen ($\beta = -.20, p < .01$) vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi eli korkea neuroottisuuden taso kytkeytyi vähäiseen tarmokkuuteen ja omistautumiseen. Taustamuuttujat

ja persoonallisuuden piirteet selittivät yhteensä 35 % tarmokkuuden vaihtelusta ja 44 % omistautumisen vaihtelusta. Ulospäinsuuntautuneisuuden ja neuroottisuuden lisääminen ei kasvattanut uppoutumisen selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi eli ne eivät liittyneet uppoutumisen kokemiseen.

Toista tutkimuskysymystä, jossa selvitettiin, ovatko tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen yhteydessä työn imuun, tarkasteltiin mallien 4 ja 5 avulla (taulukko 3). Taustamuuttujien sekä persoonallisuuden piirteiden jälkeen lisätty uudelleen arviointi ei muuttanut mallin selitystasetta merkitsevästi. Uudelleen arviointi ei siten ollut yhteydessä työn imuun, kun edeltävien tekijöiden vaikutus oli kontrolloitu. Viidennessä mallissa tukahduttamisen lisääminen nosti mallin selitystasetta yhden prosenttiyksikön, mikä oli tilastollisesti merkitsevä muutos. Tukahduttamisen runsas käyttö oli siis yhteydessä vähäiseen työn imuun ($\beta = -.14, p < .05$). Tutkimuksen taustamuuttujat, persoonallisuuden piirteet ja tunteiden säätelystrategiat selittivät yhteensä 46 % työn imun vaihtelusta. Taustamuuttujista sukupuoli ($\beta = -.17, p < .05$), ammattiasema ($\beta = -.19, p < .01$), työn monipuolisuus ($\beta = .24, p < .01$) ja sosiaalinen tuki ($\beta = .31, p < .001$) olivat tilastollisesti merkitseviä työn imun selittäjiä. Neuroottisuus säilyi tilastollisesti merkitseväenä työn imun selittäjänä senkin jälkeen, kun tunteiden säätelystrategiat oli lisätty malliin ($\beta = -.20, p < .01$).

Uudelleen arvioinnin ja tukahduttamisen yhteydet tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen on esitetty taulukossa 4. Uudelleen arvioinnin lisääminen neljännellä askeleella ei vaikuttanut tilastollisesti merkitsevästi mallien selitystaseteisiin. Viimeisellä askeleella lisätty tukahduttaminen nosti selitystasetta omistautumisen osalta kaksi prosenttiyksikköä. Toisin sanoen tunteiden tukahduttaminen oli yhteydessä vähäiseen omistautumiseen ($\beta = -.16, p < .05$), kun persoonallisuuden piirteiden ja uudelleen arvioinnin vaikutus oli kontrolloitu. Lisäksi tukahduttamisen lisääminen muutti uudelleen arvioinnin merkitseväksi omistautumisen selittäjäksi ($\beta = .13, p < .05$) eli mitä enemmän yksilö käytti uudelleen arviointia, sitä omistautuneempi hän oli työlleen. Tukahduttamisen yhteydet tarmokkuuteen ja uppoutumiseen olivat samansuuntaisia kuin omistautumisen kohdalla, mutta ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Persoonallisuuden piirteet ja tunteiden säätelystrategiat kasvattivat tarmokkuuden selitystasetta 14 prosenttiyksikköä, omistautumisen yhdeksän prosenttiyksikköä ja uppoutumisen kolme prosenttiyksikköä. Mallit selittivät yhteensä 37 % tarmokkuuden, 46 % omistautumisen ja 37 % uppoutumisen vaihtelusta.

Regressioanalyysin perusteella taustamuuttujista tarmokkuuden merkitseviä selittäjiä olivat sukupuoli, ammattiasema, sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että naiset ja työntekijät kokivat enemmän tarmokkuutta kuin miehet ja toimihenkilöt. T-testien ja va-

rianssianalyysien perusteella näitä eroja tarmokkuuden kokemisessa ei kuitenkaan ollut. Sen sijaan korkea sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet työssä liittyivät korkeaan tarmokkuuteen. Omistautumisen merkitseviä selittäjiä puolestaan olivat taustamuuttujista ammattiasema, työn monipuolisuus ja sosiaalinen tuki. Monipuolinen työ ja saatu sosiaalinen tuki liittyivät korkeaan omistautumiseen, mutta varianssianalyysin perusteella omistautumisen kokemisessa ei kuitenkaan ollut eroja ammattiasemien välillä. Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä uppoutumiselle olivat sukupuoli, työn monipuolisuus ja sosiaalinen tuki. Sukupuoliero uppoutumisen kokemisessa vahvistettiin t-testillä ($t(176.8) = 2.88, p < .01$), eli naiset uppoutuivat työhönsä miehiä enemmän. Kun työ oli monipuolista ja sosiaalista tukea saatiin runsaasti, myös uppoutumista koettiin usein. Regressioanalyysin tuloksista poiketen uppoutumisen kokemisessa havaittiin varianssianalyysin perusteella eroja ammattiasemien välillä siten, että ylemmät toimihenkilöt uppoutuivat työhönsä työntekijöitä enemmän ($F(2) = 4.87, p < .01$).

TAULUKKO 3. Persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelystrategioiden yhteydet työn imuun

Muuttujat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
	β	β	β	β	β
Askel 1: Taustamuuttujat					
1. Sukupuoli	-.21**	-.19**	-.21**	-.21**	-.17*
2. Ammattiasema	-.14*	-.15*	-.18**	-.21**	-.19**
3. Työaika	.08	.05	.05	.06	.06
4. Monipuolisuus	.32***	.27**	.26**	.27***	.24**
5. Sosiaalinen tuki	.37***	.34***	.32***	.32***	.31***
6. Vaikutusmahdollisuudet	.11	.09	.09	.09	.10
	$R^2 = .38$				
Askel 2:					
7. Ulospäinsuuntautuneisuus		.19**	.12	.13	.08
		$R^2 = .41$			
		$\Delta R^2 = .03**$			
Askel 3:					
8. Neuroottisuus			-.20**	-.20**	-.20**
			$R^2 = .44$		
			$\Delta R^2 = .03**$		
Askel 4:					
9. Uudelleen arviointi				.09	.12
				$R^2 = .45$	
				$\Delta R^2 = .01$	
Askel 5:					
10. Tukahduttaminen					-.14*
					$R^2 = .46$
					$\Delta R^2 = .01*$

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana, R^2 = selitysaste.
 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

TAULUKKO 4. Persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelystrategioiden yhteydet tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen

Muuttujat	Tarmokkuus			Omistautuminen			Uppoutuminen		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.23***	.23		.37***	.37		.34***	.34
1. Sukupuoli	-.17*			-.07			-.20**		
2. Ammattiasema	-.25**			-.23**			-.06		
3. Työaika	.05			.04			.04		
4. Monipuolisuus	.04			.31***			.28**		
5. Sosiaalinen tuki	.22**			.28***			.33***		
6. Vaikutusmahdollisuudet	.17*			.10			.00		
Askel 2:		.06***	.28		.03**	.40		.01	.35
7. Ulospäinsuuntautuneisuus	.13			.07			.03		
Askel 3:		.07***	.35		.03**	.44		.01	.36
8. Neuroottisuus	-.30***			-.20**			-.09		
Askel 4:		.00	.35		.01	.44		.01	.36
9. Uudelleen arviointi	.09			.13*			.09		
Askel 5:		.01	.37		.02*	.46		.01	.37
10. Tukahduttaminen	-.12			-.16*			-.08		

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

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

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella persoonallisuuden piirteiden, tunteiden säätelystrategioiden ja työn imun sekä sen kolmen ulottuvuuden (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) välisiä yhteyksiä 50-vuotiailla työssä käyvillä. Tutkimuksessa tarkasteltiin persoonallisuuden piirteistä ulospäinsuuntautuneisuutta ja neuroottisuutta sekä tunteiden säätelystrategioista tilanteen uudelleen arviointia ja tunteiden tukahduttamista. Neuroottisuudella, tilanteen uudelleen arvioinnilla ja tunteiden tukahduttamisella havaittiin merkitsevä yhteys työn imuun tai sen ulottuvuuksiin.

Tunteiden säätelystrategioista tunteiden tukahduttaminen liittyi oletusten mukaisesti työn imuun. Mitä enemmän ihminen tukahdutti tunteitaan, sitä vähemmän hän koki työn imua. Positiivisten tunteiden laajentumis- ja rakentumisteoriaa (Fredrickson, 1998) mukaillen tämä yhteys selittyy sillä, että tunteiden tukahduttaminen vähentää myönteisiä tunteita (Gross & John, 2003), mikä estää myönteisenä tunnetilana kuvatun työn imun kokemista. Kun tutkittiin työn imun ulottuvuuksia erillisinä, runsaan tukahduttamisen havaittiin liittyvän ainoastaan vähäiseen omistautumiseen. Toisin sanoen mitä enemmän yksilö tukahdutti tunteitaan, sitä vähemmän hän oli omistautunut työlleen. Toisaalta tukahduttaminen voi myös olla seurausta vähäisestä omistautumisesta, eli henkilöt, jotka eivät ole työlleen omistautuneita, ajautuvat tukahduttamaan kielteisiä tunteitaan muita enemmän. Tulos voi myös antaa viitteitä siitä, että tunteiden tukahduttaminen ja omistautuminen ovat vastavuoroisessa suhteessa, jossa tukahduttaminen vähentää omistautumista ja vähäisestä omistautumisesta puolestaan seuraa runsaampaa tukahduttamisen käyttöä. On myös mahdollista, että tukahduttamisen ja omistautumisen yhteys selittyy esimerkiksi työpaikan kielteisellä ilmapiirillä, joka voi vähentää omistautumista ja lisätä tunteiden tukahduttamista. Tulevaisuudessa kausaalisuhteiden suuntia ja mahdollisia muuntavia tekijöitä olisi hyvä tarkentaa pitkittäistutkimusta hyödyntäen.

Tunteiden säätelystrategioista tilanteen uudelleen arviointi liittyi työn imun ulottuvuuksista vain omistautumisen kokemiseen. Ne henkilöt, jotka käyttivät runsaasti uudelleen arviointia, olivat työlleen omistautuneita. Tämä selittyy sillä, että uudelleen arvioinnin käyttö lisää myönteisiä tunteita (Gross & John, 2003), jotka puolestaan voivat positiivisten tunteiden laajentumis- ja rakentumisteoriaa (Fredrickson, 1998) soveltaen johtaa lisääntyneeseen omistautumisen kokemiseen joko suoraan (Salanova ym., 2010) tai mahdollisesti persoonallisuuden voimavarojen kasvun kautta (Fredrickson, 2001). Ole-

tusten vastaisesti uudelleen arviointi ei ollut yhteydessä tarmokkuuteen, uppoutumiseen tai työn imuun kokonaisuudessaan.

Työn imun ja tunteiden säätelyn välillä havaitut yhteydet tukevat ajatusta siitä, että työn imu on käsitteenä lähellä positiivista emotionaalisuutta, joka puolestaan kytkeytyy tunteiden säätelystrategioiden käyttöön. Ihmiset, joilla on korkea positiivinen emotionaalisuus, ovat taipuvaisia arvioimaan tilanteita uudelleen ja välttämään tunteiden tukahduttamista (Haga ym., 2009). Koska työn imu määritellään myönteiseksi motivaatio- ja tunnetilaksi (Schaufeli ym., 2002), tunteiden säätelyllä on merkitystä sen kokemiselle. Oletusten mukaisesti tunteiden säätely liittyi työn imun ulottuvuuksista voimakkaimmin omistautumiseen, joka kuvataankin emotionaalisenä samaistumisena työhön (Mauno ym., 2005b) sekä työhön liittyvinä innokkuuden, inspiraation ja ylpeyden kokemuksina (Schaufeli ym., 2002). Omistautuminen näyttää siis olevan työn imun ulottuvuuksista tunteiden kannalta keskeisin. Tarmokkuuden ja uppoutumisen kokemukset eivät oletusten vastaisesti näytä liittyvän siihen, millaisia tunteiden säätelystrategioita yksilö käyttää. Tilanteen uudelleen arviointi ja tunteiden tukahduttaminen korreloivat keskenään, mikä viittaa siihen, että jotkut yksilöt ovat toisia taipuvaisempia säätelemään tunteitaan. Uudelleen arvioinnin vähäinen merkitys työn imulle ja sen ulottuvuuksille voi osittain johtua tästä korrelaatiosta.

Persoonallisuuden piirteistä neuroottisuuden havaittiin selittävän oletusten mukaisesti työn imun vaihtelua. Mitä neuroottisempi ihminen oli, sitä vähemmän hän koki työn imua. Tämä tulos tukee aikaisempaa tutkimusta, jossa neuroottisuuden on havaittu liittyvän vähäiseen työn imuun (Kim ym., 2009; Langelaan ym., 2006; Muilenburg-Trevino, 2009). Neuroottisuuden selitysosuus pysyi yhtä suurena senkin jälkeen, kun tunteiden säätelystrategioiden vaikutus otettiin huomioon, joten neuroottisuus näyttää siis olevan itsenäinen työn imun selittäjä. Neuroottisuuden havaittiin selittävän työn imun ulottuvuuksista tarmokkuuden ja omistautumisen vaihtelua, mutta se ei kuitenkaan liittynyt uppoutumisen kokemiseen. Neuroottiset ihmiset siis kokivat vähäisempää tarmokkuutta ja omistautumista kuin tunneelämältään tasapainoiset. Näiden kahden työn imun ulottuvuuden osalta tulokset tukivat oletuksia, ja ne olivat myös linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa (Muilenburg-Trevino, 2009). Uppoutumisen osalta tulokset taas olivat oletusten vastaisia ja samalla ristiriitaisia aikaisempaan tutkimukseen verrattuna (Muilenburg-Trevino, 2009). Neuroottisuus on tutkimusten perusteella yhteydessä alhaiseen hyvinvointiin (esim. Keyes ym., 2002), joten samankaltainen yhteys ilmeni myös työhyvinvointia kuvaavan työn imun kanssa. Tätä persoonallisuuden piirrettä kuvaavat kielteiset tunteet, kuten pelko ja masentuneisuus (Costa & McCrae, 1980), sekä mahdolliset hankaluudet sosiaalisissa tilanteissa (McCrae

& Costa, 1990). Neuroottisuus siis vähentää myönteisenä tunnetilana kuvattun työn imun ja erityisesti sen tunnepitoisimman ulottuvuuden eli omistautumisen kokemista. Hankaluudet sosiaalisissa tilanteissa voivat osaltaan häiritä esimerkiksi työn imua lisäävän sosiaalisen tuen hyödyntämistä ja tätä kautta vähentää työn imun kokemista. Tarmokkuuden ja neuroottisuuden yhteys selittyy puolestaan sillä, että esimerkiksi neuroottisuuteen liittyvät masentuneisuuden tunteet vähentävät tarmokkuuden kokemista. Tarmokkuus heijastelee työn imuun kuuluvaa motivoitumisen osa-aluetta, ja se näyttäisi liittyvän tutkituista yksilöllisistä tekijöistä vain neuroottisuuteen.

Ulospäinsuuntautuneisuus selitti osan työn imun vaihtelusta, mutta kun otettiin huomioon neuroottisuuden ja tunteiden säätelystrategioiden vaikutus, ulospäinsuuntautuneisuuden osuus työn imun selittäjänä ei enää ollut tilastollisesti merkitsevää. Aiemmat tutkimustulokset ulospäinsuuntautuneisuuden ja työn imun yhteydestä ovat olleet ristiriitaisia (Kim ym., 2009; Langelaan ym., 2006; Muilenburg-Trevino, 2009). Se, että ulospäinsuuntautuneisuus ei oletusten vastaisesti liittynyt työn imun kokemiseen, saattoi suurelta osin johtua neuroottisuuden ja ulospäinsuuntautuneisuuden voimakkaasta korrelaatiosta ($r = -.43$), jolloin neuroottisuus heikensi ulospäinsuuntautuneisuuden merkitystä työn imun selittäjänä. Tämä tutkimustulos ei tue positiivisten tunteiden laajentumis- ja rakentumisteoriaa (Fredrickson, 1998, 2001), sillä ulospäinsuuntautuneisuuteen liittyvät myönteiset tunteet eivät näytä lisäävän myönteisiä tunteita työkontekstissa ja tätä kautta työn imun kokemista.

Tässä tutkimuksessa havaittiin siis korkean neuroottisuuden ja runsaan tunteiden tukahduttamisen liittyvän vähäiseen työn imuun. Neuroottisuus liittyi voimakkaimmin työn imun ydinulottuvuuksiin eli tarmokkuuteen ja omistautumiseen, kun taas tukahduttaminen selitti erityisesti omistautumisen vähäisyyttä. Tilanteen uudelleen arvioinnin havaittiin liittyvän vain omistautumisen korkeaan tasoon. Näyttää siltä, että omistautuminen olisi tunteiden kannalta keskeisin työn imun ulottuvuus ja riippuisi siten muista ulottuvuuksista enemmän yksilöllisistä tekijöistä. Uppoutuminen puolestaan kuvaa erilaista työn imua kuin ydinulottuvuudet (Mauno ym., 2005b), ja sen voidaan myös ajatella olevan seurausta työn imusta (Langelaan ym., 2006). Uppoutuminen saattaa liittyä vain tiettytyyppisiin töihin (Mauno ym., 2005b), joten se riippuisi siis enemmän työn piirteistä kuin yksilöllisistä tekijöistä. Yksilölliset tekijät selittivätkin tässä tutkimuksessa vain kolme prosenttia uppoutumisen vaihtelusta.

Tämän tutkimuksen tulokset tukivat positiivisten tunteiden laajentumis- ja rakentumisteoriaa (Fredrickson, 1998, 2001) kielteisiin tunteisiin liittyvien yksilöllisten piirteiden, eli neuroottisuuden ja tunteiden tukahduttamisen, osalta. Sen sijaan myönteisiin tunteisiin liittyvät ulospäinsuuntautuneisuus ja tilanteen uudelleen arviointi eivät tulosten mukaan juurikaan vaikuttaneet työhön liittyvään myönte-

seen tunnetilaan eli työn imuun. Yleinen taipumus kielteisiin tunteisiin esti siis työn imun kokemista, mutta yleinen taipumus myönteisiin tunteisiin ei kuitenkaan lisännyt työn imua.

Työn imua ja sen ulottuvuuksia selittävien persoonallisuuden piirteiden ja tunteiden säätelystrategioiden väliset yhteydet eivät olleet kovin voimakkaita. Osasyynä tähän voi olla se, että lähes kaikki tutkittavat kokivat työn imua usein. Jopa kolme neljäsosaa heistä raportoi kokevansa sitä muutaman kerran viikossa tai päivittäin, joten keski-ikäisten suomalaisten työhyvinvoinnin voidaan päätellä olevan korkeaa. Tutkittavat eivät eronneet toisistaan kovin merkittävästi persoonallisuuden piirteiden tai tunteiden säätelystrategioiden osalta, mikä saattaa selittyä sillä, että aineistossa ei juuri ollut vähäistä työn imua kokevia ihmisiä. Muuttujien välillä havaitut yhteydet saattaisivat näyttäytyä voimakkaampina, mikäli tutkimuksessa olisi ollut mukana useampia yksilöitä, jotka kokevat vähäistä työn imua. On myös mahdollista, että vain vähäistä työn imua kokevat ihmiset siirtyvät muita nopeammin pois työelämästä, jolloin tutkittujen 50-vuotiaiden joukko olisi työn imun suhteen valikoitunut. Lisäksi tutkimuksen ulkopuolelle jääneet, työelämän ulkopuolella olevat henkilöt olivat katoanalyysin perusteella neuroottisempia ja vähemmän ulospäinsuuntautuneita kuin työssä käyvät ja siten tutkimuksen kohteena olleet henkilöt. Näin ollen työelämässä mukana olleet 50-vuotiaat saattoivat olla valikoituneita myös persoonallisuutensa perusteella. Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu persoonallisuuden piirteiden yhteyttä työn imuun, ei ole huomioitu taustatekijöitä yhtä laajasti kuin tässä tutkimuksessa. On myös mahdollista, että taustatekijät välittävät yksilöllisten piirteiden yhteyttä työn imuun. Vaikka siis yksilöllisten piirteiden suorat yhteydet työn imuun olivat melko heikkoja tai puuttuivat kokonaan, yksilölliset tekijät saattavat olla yhteydessä työn piirteisiin, jotka taas kytkeytyvät työn imuun. Viitteitä tästä välittävän mekanismin olemassaolosta antavat tutkimuksessa havaitut yksilöllisten piirteiden ja taustatekijöiden väliset korrelaatiot, mutta asian todentamiseen tarvitaan uusia, pitkäaikaisasetelmaan perustuvia tutkimuksia.

Taustamuuttajat (sukupuoli, ammattiasema, työaika, työn monipuolisuus, työssä saatu sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet työssä) selittivät yhteensä 38 % työn imun vaihtelusta. Tarkasteltaessa erikseen työn imun ulottuvuuksia havaittiin taustamuuttujien selittävän 23 % tarmokkuudesta, 38 % omistautumisesta ja 34 % uppoutumisesta. Naisten havaittiin kokevan työn imua miehiä enemmän. Sukupuolieroja koskevissa aiemmissä tutkimustuloksissa (Hakanen, 2005; Kim ym., 2009; Mauno ym., 2005a; Schaufeli ym., 2006) on havaittavissa ristiriitaisuutta, joten näiden erojen tutkimista on syytä jatkaa tulevaisuudessa. Tässä tutkimuksessa havaittiin naisten tukahduttavan tunteitaan miehiä vähemmän. Rungas tukahduttaminen vähentää työn imun kokemista, joten naisten oli tämän perusteella mah-

dollista kokea miehiä korkeampaa työn imua. Tätä mahdollista muuntavaa vaikutusta tulisi tarkastella jatkossa. Lisäksi työn imun ulottuvuuksia tarkasteltaessa havaittiin naisten uppoutuvan työhönsä miehiä enemmän. Eroja uppoutumisessa ilmeni myös eri ammattiasemien välillä, sillä ylemmät toimihenkilöt uppoutuivat työhönsä työntekijöitä enemmän. Erot uppoutumisen kokemisessa saattavat selittyä suurelta osin työn piirteiden vaihtelulla, sillä uppoutumisen kokemisen voidaan ajatella riippuvan yksilöllisiä tekijöitä enemmän juuri työn ominaisuuksista. Tässä tutkimuksessa työn voimavaroista erityisesti työn monipuolisuus ja työssä saatu sosiaalinen tuki olivat yhteydessä korkeaan työn imuun. Näiltä osin tulokset tukevat työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen ym., 2008).

4.1 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tämä tutkimus yhdisti monipuolisesti tietoa sekä persoonallisuus- ja emootiopsykologian että työ- ja organisaatiopsykologian alueilta ottamalla huomioon myös aiemmat tutkimukset työn voimavaroista työn imun selittäjinä. Yleensä työpsykologinen tutkimusote on ollut ongelmalähtöistä (Schaufeli & Bakker, 2004), joten voimavarakeskeistä näkökulmaa hyödyntävälle tutkimukselle on tarvetta. Yksi tämän tutkimuksen merkittävimmistä vahvuuksista oli se, että se antaa uutta tietoa tunteiden säätelystrategioiden ja työn imun välisistä yhteyksistä, joita ei ole aiemmin juuri tutkittu. Tunteiden säätelyä työssä on tutkittu tähän mennessä lähinnä tunnetyön osalta, joten tämä tutkimus tarkastelee tunteiden säätelyä täysin uudesta näkökulmasta. Työn imun ja tunteiden säätelyn yhteyden tutkiminen on tärkeää, sillä yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa tunteiden säätelytaipumuksiinsa ja tätä kautta parantaa työhyvinvointiaan. Näin ollen vastuu työhyvinvoinnista ei ole ainoastaan organisaatioilla, vaan myös yksittäiset ihmiset voivat vaikuttaa siihen. Lisäksi tässä tutkimuksessa tarkasteltiin persoonallisuuden piirteiden yhteyttä työn imuun, mitä ei ole juurikaan tutkittu Suomessa. Työn imua tarkasteltiin perinteisen yksiulotteisen käsitteen ohella myös erikseen kolmen ulottuvuuden avulla. Tämä on hyödyllistä, sillä tarmokkuudella, omistautumisella ja uppoutumisella voi olla erilaisia selittäviä tekijöitä (Mauno ym., 2005b), mikä ilmenee tämänkin tutkimuksen tuloksista. Lisäksi tutkimuksen otos oli edustava suomalaisessa väestössä muun muassa koulutuksen, ammattiaseman ja työtilanteen suhteen (Metsäpelto ym.,

2010), ja otoksen sukupuolijakauma oli tasainen. Niin ikään aineisto koostui useilla aloilla työskentelevistä ihmisistä, mikä antoi kokonaisvaltaisen kuvan työn imun kokemisesta Suomessa.

Tutkimuksen rajoitteena oli poikkileikkausasetelma, joka ei mahdollistanut muuttujien kausaalisuhteiden tarkastelua. Näin ollen ei voida varmuudella sanoa, ovatko tunteiden säätelytavat työn imua edeltäviä vai sitä seuraavia tekijöitä. Pitkittäistutkimus antaisikin paremman pohjan syy-seurausyhteyksien tutkimiseen esimerkiksi tunteiden säätelystrategioiden merkityksen osalta. Tiedon keräämiseen käytettiin itsearviointilomakkeita, joten esimerkiksi tilannetekijät ja vastaajien persoonallisuus ovat voineet vääristää tuloksia (Zapf, Dormann, & Frese, 1996). On myös huomioitava se, että kaikki tutkittavat olivat noin 50-vuotiaita, joten tulosten yleistämisessä kaikkiin ikäluokkiin tulee olla varovainen, vaikka persoonallisuuden piirteet (McCrae & Costa, 1990) ja tunteiden säätelytaipumukset ovatkin melko pysyviä aikuisuudessa (Kokkonen & Pulkkinen, 2001). Tiedetään kuitenkin, että neuroottisuuden taso laskee yleensä iän myötä (McCrae ym., 2004), ja myös tukahduttamista käytetään vanhemmiten aiempaa vähemmän (John & Gross, 2004). Näin ollen otoksen suurempi ikävaihtelu olisi voinut muuttaa tutkimustuloksia.

On lisäksi otettava huomioon, että persoonallisuuden piirteistä tutkimuksessa olivat mukana ainoastaan ulospäinsuuntautuneisuus ja neuroottisuus. Näin ollen ei voida tehdä päätelmiä siitä, olisiko muilla persoonallisuuden piirteillä, kuten tunnollisuudella, sovinnollisuudella tai avoimuudella uusille kokemuksille, yhteyksiä työn imuun. Eräässä tutkimuksessa onkin havaittu korkean tunnollisuuden liittyvän työn imun kokemiseen (Kim ym., 2009), joten tulevaisuudessa olisi tärkeää huomioida myös muiden persoonallisuuden piirteiden mahdollinen vaikutus työn imuun. Niin ikään tunteiden säätelystrategioista tarkasteltiin ainoastaan tilanteen uudelleen arviointia ja tunteiden tukahduttamista. Lisäksi tässä tutkimuksessa tunteiden säätelyä mitattiin yleisellä tasolla. Tulokset saattaisivat olla erilaiset, mikäli tunteiden säätelyä olisi tutkittu pelkästään työkontekstissa, sillä työelämässä voidaan esimerkiksi arvostaa kielteisten tunteiden tukahduttamista, kun taas vapaa-ajalla niiden ilmaiseminen saattaa olla hyväksyttävämpää.

Yksilöllisten tekijöiden tiedetään useiden tutkimusten perusteella vaikuttavan työn imuun. Esimerkiksi persoonallisuuden voimavarojen on osoitettu liittyvän työn imun kokemiseen (Xanthopoulou ym., 2007). Tässä tutkimuksessa työn imun vaihtelusta kyettiin selittämään 46 %, joten jatkossa olisi hyvä pyrkiä tarkastelemaan myös muita yksilöllisiä tekijöitä, jotka voisivat osaltaan vaikuttaa tähän työhyvinvointia kuvaavaan tilaan. On myös mahdollista, että yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan tietynlai-

set ihmiset hakeutuvat vain tiettyntyyppisiin töihin. Tulevaisuudessa olisi siis syytä selvittää myös erilaisia työn imuun liittyviä välittäviä ja muuntavia yhteyksiä.

4.2 Käytännön sovellukset

Tutkimuksen perusteella työhyvinvointia on mahdollista lisätä yksilöllisten tekijöiden avulla. Persoonallisuuden piirteenä neuroottisuus on suhteellisen pysyvää (McCrae & Costa, 1990), joten siihen organisaatioilla ole juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa. Sen sijaan tunteiden säätelytapoja on mahdollista kehittää (Totterdell & Parkinson, 1999), joten niihin kohdistuva interventio saattaisi olla tehokas työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja organisaation tulosten parantamiseksi. Organisaatioiden työhyvinvoinnin edistämishankkeisiin voisi esimerkiksi sisällyttää tunteiden säätelyyn keskittyvää koulutusta sekä harjoituksia, joilla pyritään lisäämään adaptiivisten tunteiden säätelystrategioiden käyttöä ja vähentämään tunteiden tukahduttamista. Myös yksilöt voivat siten vaikuttaa työhyvinvointiinsa kiinnittämällä huomiota omiin tunteiden säätelytapoihinsa. Niin ikään organisaatioiden olisi hyvä huolehtia siitä, että työpaikan ilmapiiri on sellainen, että työntekijöiden ei tarvitsisi tukahduttaa tunteitaan. Esimerkiksi avoimuus sekä kollegoilta ja esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki voivat vähentää sekä kielteisten tunteiden viriämistä että tunteiden tukahduttamisen tarvetta ja näin lisätä työn imua.

On kuitenkin huomioitava, että persoonallisuuden piirteet ja tunteiden säätelystrategiat selittivät tässä tutkimuksessa vain pienen osan (noin 8 %) työn imun vaihtelusta. Työntekijöiden kannalta on lohdullista, että mikään tutkimuksessa mukana ollut yksilöllinen piirre ei näytä juuri määrävän heidän mahdollisuuksistaan kokea työn imua. Jos organisaatioihin halutaan työn imua kokevia työntekijöitä, persoonallisuuden piirteitä ei liene hyödyllistä käyttää rekrytoinnin pääasiallisena lähtökohtana, sillä niiden vaikutus työn imuun ei ole kovin merkittävä. Suurempi merkitys työn imun kannalta näyttäisi olevan työn voimavaroilla, kuten työn monipuolisuudella sekä kollegoilta ja esimiehiltä saadulla sosiaalisella tuella. Täten työn imun kokemiseen voidaan todennäköisesti vaikuttaa enemmän keskittymällä työn piirteisiin eikä yksilöllisiin ominaisuuksiin. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi organisaatioiden olisi kin siis hyvä huolehtia siitä, että työntekijöillä olisi käytössään riittävästi työn voimavaroja.

Työn imua kokevat työntekijät ovat energisiä, työstään innostuneita ja he jaksavat työssään hyvin (Hakanen, 2005), joten työn imun edistäminen on hyödyllistä sekä organisaatioiden että työntekijöiden

kannalta. Lisäksi työn imu on tarttuvaa (Bakker ym., 2006), joten työn imua kokevat voivat parantaa työpaikan ilmapiiriä välittämällä innostustaan muille työntekijöille. Näin ollen työn imu on siis tärkeä tulevaisuuden tutkimuskohde. Koska työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila (Schaufeli ym., 2002), tunteiden säätely on tärkeää sen kokemisen kannalta. Tunteiden säätelyn, persoonallisuuden piirteiden ja muiden yksilöllisten tekijöiden vaikutuksia työn imuun olisikin tarpeellista tutkia myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Ahola, A., Djerf, K., Heiskanen, M., & Vikki, K. (toim.) (1995). *Elinolotutkimus 1994. Aineiston keuruu*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Ahtilinna, C., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2007). Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä. *Työ ja ihminen*, *21*, 230–249.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*, 209–223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, *43*, 83–104.
- Bakker, A. B., van Emmerik, H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, *33*, 464–489.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, *21*, 36–59.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behaviour*, *60*, 17–39.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 57–67.
- Brough, P. (2005). A comparative investigation of the predictors of work-related psychological well-being within police, fire and ambulance workers. *New Zealand Journal of Psychology*, *34*, 127–134.
- Cicchetti, D., Ackerman, B. P., & Izard, C. E. (1995). Emotions and emotion regulation in developmental psychopathology. *Development and Psychopathology*, *7*, 1–10.
- Cole, P. M., Michel, M. K., & Teti, L. (1994). The development of emotion regulation and dysregulation: A clinical perspective. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, *59*, 73–100.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, *29*, 265–281.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, *38*, 668–678.

- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Côté, S., Moon, S., & Miners, C. T. H. (2008). Emotion regulation in the workplace. Teoksessa N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (toim.), *Research companion to emotion in organizations* (s. 284–300). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 209–222.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Guthrie, I. K., & Reiser, M. (2000). Dispositional emotionality and regulation: Their role in predicting quality of social functioning. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 136–157.
- Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Ørhede, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaiden työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Emmons, R. A., & Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 11*, 89–97.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*, 300–319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*, 218–226.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 95–110.
- Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal, 46*, 86–96.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 224–237.

- Gross, J.J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, *10*, 214–219.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, *39*, 281–291.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, 348–362.
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report, and expressive behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*, 970–986.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation. Conceptual foundations. Teoksessa J.J. Gross (toim.), *Handbook of emotion regulation* (s. 3–24). New York: Guilford Press.
- Haga, S. M., Kraft, P., & Corby E-K. (2009). Emotion Regulation: Antecedents and well-being outcomes of cognitive reappraisal and expressive suppression in cross-cultural samples. *Journal of Happiness Studies*, *10*, 271–291.
- Hakanen, J. (2002). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa, *Työ ja ihminen*, *16*, 42–58.
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., & Roodt, R. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 85–101). New York: Psychology Press.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, *22*, 224–241.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 102–117). New York: Psychology Press.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 268–279.

- Holman, D., Chissick, C., & Totterdell, P. (2002). The effects of performance monitoring on emotional labor and well-being in call centers. *Motivation and Emotion*, 26, 57–81.
- Hämäläinen, M., Pulkkinen, L., Allik, J., & Pulver, A. (1994). *NESTA-persoonallisuustestin (NEO-PI) standardointi 'viiden suuren' persoonallisuuden piirteen arvioimiseksi*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja (327). Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitos.
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72, 1301–1334.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts Lowell, Department of work environment.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.), (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otava.
- Kokkonen, M., & Kinnunen, M-L. (2009). Tunteiden säätelyssä persoonallisuus pelissä. Teoksessa R-L Metsäpelto & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet* (s. 145–158). Juva: PS-kustannus.
- Kokkonen, M., & Pulkkinen, L. (2001). Examination of the paths between personality, current mood, its evaluation, and emotion regulation. *European Journal of Personality*, 15, 83–104.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewé, P. L., & Brymer, R. A. (2010). Individual differences in emotion regulation, emotional experiences at work, and work-related outcomes: A two-study investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1515–1538.
- Mann, S., & Cowburn, J. (2005). Emotional labor and stress within mental health nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 12, 154–162.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 498–512.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005a). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 209–237.
- Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005b). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia, 40*, 16–31.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? Teoksessa P. Salovey & D. J. Sluyter (toim.), *Emotional development and emotional intelligence. Educational implications* (s. 3–31). New York: Basic Books.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 227–232.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. Jr., Hrebicková, M., Urbánek, T., Martin, T. A., Oryol, V. E., Rukavishnikov, A. A., & Senin, I. G. (2004). Age differences in personality traits across cultures: Self-report and observer perspectives. *European Journal of Personality 18*, 143–157.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (3. painos). Helsinki: International Methelp.
- Metsäpelto, R-L., Polet, J., Kokko, K., Rantanen, J., Kinnunen, M-L., Pitkänen, T., Lyyra, A-L., & Pulkkinen, L. (2010). Tutkimuksen toteutus. Teoksessa L. Pulkkinen, & K. Kokko (toim.), *Keski-ikä elämänvaiheena* (s. 5–19) Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Montgomery, A., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, & Coping 16*, 195–211.
- Muilenburg-Trevino, E. M. (2009). A psychometric study of work engagement in an American sample. [viitattu 6.4.2011]. Saatavissa: http://www.ou.edu/content/dam/Tulsa/arc/pdf/EvieDissertation_FiNaL.pdf

- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 56–74). Keuruu: PS-kustannus.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217–1227.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 118–131). New York: Psychology Press.
- 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. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 10–24). New York: Psychology Press.
- 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., (2007). Work engagement. An emerging psychological concept and its implications for organizations. Teoksessa S. W. Gilliland, D. D. Steiner & D. P. Skarlicki (toim.), *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations, 5. painos* (s. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. Teoksessa K. Näswall, M. Sverke & J. Hellgren (toim.), *The individual in the changing working life* (s. 380–404). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173–203.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- 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.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 39–53). New York: Psychology Press.
- Thompson, R.A. (1990). Emotion and self-regulation. Teoksessa R. A. Thompson (toim), *Socioemotional development. Nebraska symposium on motivation*, (s. 367–467). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Totterdell, P., & Parkinson, B. (1999). Use and effectiveness of self-regulation strategies for improving mood in a group of trainee teachers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 219–232.
- Wang, L., Shi, Z., & Li, H. (2009). Neuroticism, extraversion, emotion regulation, negative affect and positive affect: The mediating roles of reappraisal and suppression. *Social Behavior and Personality*, 37, 193–194.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. Teoksessa R. Hogan, J. A. Johnson & S. R. Briggs, (toim.), *Handbook of personality psychology*, 4. painos (s. 767–793). San Diego: Academic Press.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145–169.
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570–1598.

LIITE 1: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) -kyselylomake

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia?

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
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. Työni inspiroi minua.	1	2	3	4	5	6	7
5. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	1	2	3	4	5	6	7
6. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	1	2	3	4	5	6	7
7. Olen ylpeä työstäni.	1	2	3	4	5	6	7
8. Olen täysin uppoutunut työhöni.	1	2	3	4	5	6	7
9. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	1	2	3	4	5	6	7

Huom. tarmokkuutta mittaavat väittämät 1, 2 ja 5; omistautumista väittämät 3, 4 ja 7; uppoutumista väittämät 6, 8 ja 9

LIITE 2: ERQ-suomennos

Haluaisimme kysyä Sinulta muutamia tunne-elämäsi liittyviä asioita. Meitä kiinnostaa erityisesti se, kuinka hallitset (eli säätelet ja kontrolloit) omia tunteitasi. Kysymykset liittyvät kahteen tunne-elämäsi osa-alueeseen. Toinen on *tunteiden kokeminen*, eli sinun henkilökohtaiset tunnekokemuksesi. Toinen on *tunteiden ilmaiseminen*, eli miten näytät omat tunteesi puheessasi, eleissäsi ja käytöksessäsi. Vaikka muutamat kysymykset saattavat vaikuttaa keskenään samanlaisilta, ne eroavat kuitenkin toisistaan merkittäväällä tavalla. Lue kaikki kysymykset huolellisesti läpi ennen vastaamista.

	Täysin eri mieltä			Neutraali			Täysin samaa mieltä
1. Kun haluan kokea <i>myönteisemmän</i> tunteen (kuten iloa tai mielihyvää), <i>ryhdyn ajattelemaan muuta kuin mitä sillä hetkellä ajattelen.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2. Pidän tunteeni itselläni.	1	2	3	4	5	6	7
3. Kun haluan kokea vähemmän sellaista <i>epämiellyttävää</i> tunnetta kuin surua tai vihaa, <i>ryhdyn ajattelemaan muuta kuin mitä sillä hetkellä ajattelen.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4. Kun koen <i>miellyttäviä</i> tunteita, varmistan, etten näytä niitä.	1	2	3	4	5	6	7
5. Kun joudun stressaavaan tilanteeseen, pakotan itseni <i>ajattelemaan sitä tavalla</i> , joka auttaa minua pysymään rauhallisena.	1	2	3	4	5	6	7
6. Säätelen tunteitani siten, että <i>en näytä</i> niitä.	1	2	3	4	5	6	7
7. Kun haluan kokea <i>miellyttävämmän</i> tunteen, <i>muutan sitä tapaa, jolla ajattelen</i> kyseisestä tilanteesta.	1	2	3	4	5	6	7
8. Säätelen tunteitani <i>muuttamalla tapaini ajatella</i> siitä tilanteesta, jossa olen.	1	2	3	4	5	6	7
9. Kun koen <i>epämiellyttäviä</i> tunteita, varmistan, etten näytä niitä.	1	2	3	4	5	6	7
10. Kun haluan kokea vähemmän jotakin <i>epämiellyttävää</i> tunnetta, <i>muutan sitä tapaa, jolla ajattelen</i> kyseisestä tilanteesta.	1	2	3	4	5	6	7

Huom. uudelleen arviointia mittaavat väittämät 1, 3, 5, 7, 8 ja 10; tukahduttamista väittämät 2, 4, 6 ja 9