

**SELVIITYMISKEINOJEN JA TYÖSTÄ
IRROTTAUTUMISEN YHTEYS PSYYKKISEEN OIREILUUN
TYÖSTRESSITILANTEESSA**

Poikkileikkaustutkimus hoito- ja palvelualoilla

Sanna Anttonen
Marianna Lundstedt
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Tammikuu 2012

ANTTONEN, SANNA ja LUNDSTEDT, MARIANNA: Selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen yhteys psyykkiseen oireiluun työstressitilanteessa. Poikkileikkaustutkimus hoito- ja palvelualoilla.

Pro gradu -tutkielma, 37s., 2 liites.

Ohjaaja: akatemiaturkija PsT Saija Mauno

Psykologia

Tammikuu 2012

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää selviytymiskeinojen ja psykologisen työstä irrottautumisen yhteyttä psyykkiseen oireiluun työstressitilanteessa. Tutkimus oli osa ”Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina” -tutkimus- ja kehittämishanketta. Tutkimus toteutettiin Terveys- ja sosiaalialan ammattijärjestön (Tehy) ja Palvelualojen ammattiliiton (Pam) jäsenille vuosina 2008-2011. Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 2756 vastaajaa (Tehy n=1719, Pam n=1037). Tutkimuksessa tarkasteltiin stressitekijänä työn määrällisiä vaatimuksia, joihin sisältyi koettu työmäärä ja aikapaineet. Ensimmäiseksi selvitettiin selviytymiskeinojen käyttöä ja työstä irrottautumisen onnistumista hoito- ja palvelualoilla sekä toimialakohtaisia eroja näissä tekijöissä. Toiseksi selvitettiin, onko selviytymiskeinoilla ja irrottautumisella yhteyttä psyykkisten oireiden kokemiseen matalassa (vähän työn määrällisiä vaatimuksia) tai korkeassa työstressissä (paljon työn määrällisiä vaatimuksia), ja kolmanneksi kumpi keinoista suojaa tehokkaammin psyykkiseltä oireilulta. Selviytymiskeinojen, irrottautumisen, psyykkisten oireiden ja työstressin välisiä yhteyksiä tutkittiin hierarkisella regressioanalyysillä (enter). Selviytymiskeinoja mitattiin Edwardsin ja Baglionin (1993) Cybernetic Coping Scale -mittarilla. Molemmilla toimialoilla käytettiin selviytymiskeinoista eniten oireiden vähentämistä ja vähiten välttelyä. Palvelualalla käytettiin kuitenkin hoitoalaa enemmän välttelyä ja uudelleenarviointia. Psykologista työstä irrottautumista mitattiin Sonnentagin ja Fritzin (2007) the Recovery Experience Questionnaire -mittarilla. Irrottautuminen onnistui paremmin hoito- kuin palvelualalla. Irrottautumisen onnistuminen ja uudelleenarvioinnin käyttö selviytymiskeinona suojasivat psyykkisiltä oireilta korkeassa työstressissä molemmilla toimialoilla. Irrottautumisen onnistuminen oli yhteydessä vähäisempään oireiluun myös matalassa työstressissä. Hoitoalalla irrottautumisen yhteys vähäisempään oireiluun oli voimakkaampi korkean kuin matalan työstressin tilanteessa. Palvelualalla työstressin määrällä ei ollut merkitystä irrottautumisen tehokkuuteen. Irrottautuminen osoittautui kaikkein tehokkaimmaksi hyvinvointia suojaavaksi tekijäksi suojaten psyykkiseltä oireilulta paremmin kuin selviytymiskeinot. Selviytymiskeinoista erityisesti välttely heikensi hyvinvointia ollen yhteydessä runsaampaan psyykkiseen oireiluun molemmilla toimialoilla. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi stressinhallintakoulutuksissa tai kuntoutuksessa keskittyen erityisesti työstä irrottautumisen tukemiseen ja uudelleenarvioinnin harjoitteluun työstressistä selviytymiseksi.

Avainsanat: työstressi, selviytymiskeinot, coping, psykologinen irrottautuminen, palautuminen, psyykkiset oireet

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1. Selviytymiskeinot stressin käsittelykeinoina.....	2
1.2. Selviytymiskeinojen merkitys hyvinvoinnille työstressin näkökulmasta.....	5
1.3. Palautumisen mekanismien ja irrottautumisen merkitys hyvinvoinnille.....	6
1.4. Tutkimuskysymykset.....	10
2. TUTKIMUSMENETELMÄT.....	12
2.1. Tutkimukseen osallistuneet	12
2.2. Menetelmät ja muuttujat.....	13
2.3. Aineiston analysointi.....	15
3. TULOKSET	18
3.1. Selviytymiskeinot ja työstä irrottautuminen hoito- ja palvelualueilla.....	18
3.2. Selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen yhteys psyykkiseen oireiluun.....	20
4. POHDINTA.....	24
4.1. Selviytymiskeinojen, työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin väliset yhteydet.....	24
4.2. Tulosten merkitys ja soveltamismahdollisuudet.....	27
4.3. Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet.....	29
5. LÄHTEET.....	31
 LIITTEET 1-2.....	 38

1. JOHDANTO

Työelämä on muuttunut viime vuosina paljon. Yhteiskunta on ”aina avoinna” ja työnteko on tullut monella tapaa rajattomaksi (Park, Fritz, & Jex, 2011; Vartiainen, 2007). Kiristyneet tulostavoitteet sekä työhön sitoutuminen ovat työelämän arkipäivää (Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen, & Rusko, 2007). Työelämä tarjoaa paljon erilaisia mahdollisuuksia, mutta samanaikaisesti vaatii myös työntekijältä paljon. Suomalaisen työelämän muutoksia seuraa muun muassa Tilastokeskus (Lehto & Sutela, 2008), jonka tutkimusten mukaan palkansaajien työolojen kielteisiä muutoksia ovat olleet 1980-luvulta lähtien kiire ja epävarmuus sekä työn ja vapaa-ajan suhteen hämärtyminen. Yksilöllisen työsuorituksen korostaminen ja kilpailu ovat lisääntyneet myös julkisella sektorilla. Yhä useammin työpaikoilla koetaan myös henkilökunnan riittämättömyys työtehtäviin nähden.

Suomalaisen yhteiskunnan keskeisiin tulevaisuuden haasteisiin kuuluu työelämän osalta työurien pidentäminen. Tämän tavoitteen toteutumiseen liittyy vahvasti työolojen kehittäminen ja toisaalta yksilön valmiuksien parantaminen monimutkaisen työelämän ristipaineissa. Yksilötasolla tärkeimpiä työelämässä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat oma terveys, kokemus omasta työkyvystä ja osaamisesta sekä erilaiset työpaikkaan liittyvät tekijät kuten johtaminen (Työuraryhmä, 2011). Työstä aiheutuva stressi ja kuormittuminen voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin, varsinkin jos työstä palautuminen on puutteellista (Geurts & Sonnentag, 2006; Kinnunen & Rusko, 2009; Lundberg, 2005; McEwen, 1998; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Työurien pidentämisen sekä yksilön henkilökohtaisen hyvinvoinnin turvaamiseksi tarvitaan tehokkaita keinoja työstressin hallintaan ja siitä palautumiseen.

Stressi on käsitteenä laaja ja sitä on tarkasteltu pääsääntöisesti kolmesta eri näkökulmasta (Kinnunen & Feldt, 2005). Stressiä voidaan tarkastella stressitekijöiden kautta, esimerkiksi työelämässä työtehtäviin liittyvien vaatimusten tai fyysisten työolojen kautta. Stressiä on tarkasteltu myös stressireaktioiden kautta, jotka ilmenevät stressaavissa tilanteissa yksilön stressivasteiden kautta. Stressi on kuvattu myös epätasapainotilana yksilön ja työympäristön välisessä suhteessa, jos yksilöön kohdistuvat vaatimukset ovat suuremmat kuin hänen voimavaransa.

Työstressiä on tutkittu työpsykologian alueella jo pitkään (Feldt ym., 2007) ja erilaisia keinoja hallita stressiä on tutkittu 1960-luvulta lähtien (Rantanen & Mauno, 2010). Työstressin kielteiset terveysvaikutukset ovat saaneet tutkijat tutkimaan erilaisia selviytymiskeinoja (coping- ja stressinhallintakeinot), joilla voidaan lievittää työstressistä aiheutuvia terveyshaittoja (Rantanen &

Mauno, 2010). Työstressin ja -uupumuksen sekä selviytymiskeinojen tutkimuksen rinnalle on noussut myös työkuormituksesta palautumisen (recovery) tutkimus työelämässä tapahtuvien jatkuvien muutosten keskellä (Kinnunen & Mauno, 2009; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Palautumista on aikaisemmin tutkittu lähinnä fysiologisesta näkökulmasta, kuten fyysisesti kuormittavista työtehtävistä palautumista. Fysiologisen palautumisen tutkimuksen rinnalle on noussut myös psykologisen palautumisen tutkimus (Siltaloppi & Kinnunen, 2007).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erilaisten selviytymiskeinojen ja psykologisen työstä irrottautumisen yhteyttä psyykkiseen oireiluun työstressitilanteessa. Ensimmäiseksi selvitettiin, millaisia selviytymiskeinoja käytetään ja miten irrottautuminen onnistuu hoito- ja palvelualoilla, ja onko näissä tekijöissä eroa toimialojen välillä. Toiseksi selvitettiin, onko selviytymiskeinoilla ja työstä irrottautumisella yhteyttä psyykkiseen oireiluun matalan tai korkean työstressin tilanteessa, ja kolmanneksi onko jompikumpi keinoista tehokkaampi.

1.1. Selviytymiskeinot stressin käsittelykeinoina

Työstressistä on esitetty erilaisia teorioita, esimerkiksi Warrin vitamiinimalli, Siegristin ponnistusten ja palkkioiden malli sekä Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli (Kinnunen & Feldt, 2005). Karasekin (1979) mallin (JDC -model) mukaan korkeat työn vaatimukset yhdistettynä vähäisiin työn hallintamahdollisuuksiin ovat yhteydessä psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja työtyytymättömyyteen. Kuormittavia työn vaatimuksia ovat esimerkiksi työn suuri määrä, aikapaineet, odottamattomat työtehtävät ja työhön liittyvät henkilökohtaiset konfliktit. Työ on puolestaan aktiivista ja kehittävä, jos työn vaatimukset ovat korkeat, mutta samanaikaisesti työntekijällä on mahdollisuus hallita työtänsä. Tässä tutkimuksessa kuormittavaksi määritellään työ, jossa stressitekijänä ovat työn määrälliset vaatimukset eli suuri työmäärä ja kovat aikapaineet.

Yksi tunnetuimmista stressiteorioista on Lazaruksen ja Folkmanin (1984) kognitiivinen stressiteoria, jossa stressinhallinta määritellään jatkuvasti muuttuviksi kognitiivisiksi ja käyttäytymiseen perustuviksi pyrkimyksiksi hallita tilanteen ulkoisia ja / tai sisäisiä vaatimuksia, jotka ihminen arvioi vaikeiksi tai omat resurssina ylittäviksi. Primaarisessa arvioinnissa stressitekijä tulkitaan vahinkoa, menetystä, uhkaa tai haasteita aiheuttavaksi. Sekundaarinen arviointi kohdistuu siihen, mitä tilanteessa voi tehdä, mitä selviytymiskeinoja valita ja mitkä ovat niiden mahdolliset seuraukset. Stressinhallinta nähdään vuorovaikutukselliseksi ja dynaamiseksi prosessiksi, jossa

selviytymiskeinojen tehokkuus riippuu niiden yhteensopivuudesta tilanteeseen. Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan selviytymiskeinot toimivat mediaattoreina stressitekijöiden ja terveyden välillä. Ne vaikuttavat esimerkiksi somaattiseen terveyteen kolmen välittävän mekanismin kautta. Ensiksi selviytymiskeinot vaikuttavat kehon neurokemiallisten stressireaktioiden yleisyyteen, intensiteettiin ja keston. Toiseksi ne voivat lisätä kuolleisuuden ja sairastumisen riskiä, jos stressinhallintaan liittyy liiallista haitallisten nautintoaineiden käyttöä tai riskikäyttäytymistä. Kolmanneksi selviytymiskeinot voivat heikentää terveyttä lisäämällä huonoa terveyskäyttäytymistä.

Lazarus ja Folkman (1984) jakavat selviytymiskeinot ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Ongelmasuuntautuneita keinoja käyttäessään ihminen pyrkii ratkaisemaan ongelman esimerkiksi arvioimalla eri ratkaisuvaihtoehtojen haittoja ja hyötyjä. Tunnesuuntautuneilla keinoilla tarkoitetaan tunnereaktioiden säätelyä esimerkiksi välttelyllä, etäännyttämällä, valikoivalla huomioinnilla tai tilanteen positiivisia puolia korostamalla. Tunnesuuntautuneita keinoja ovat myös käyttäytymisstrategiat, kuten liikunta, päihteiden käyttö ja sosiaalisen tuen etsiminen. Tunnesuuntautuneita keinoja käytetään todennäköisemmin tilanteissa, joihin ei voida omalla toiminnalla vaikuttaa. Ongelmasuuntautuneita keinoja käytetään puolestaan tilanteissa, joita voidaan muuttaa. Ihmiset voivat käyttää samanaikaisesti sekä ongelmasuuntautuneita että tunnesuuntautuneita keinoja ja niiden käytössä esiintyy sekä pysyvyyttä että muutosta elämänkulun aikana. Folkman (2008) on myöhemmin laajentanut Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mallia merkityssuuntautuneilla selviytymiskeinoilla, joissa keskeistä ovat myönteiset tunteet. Tällaisia selviytymiskeinoja ovat esimerkiksi myönteisten asioiden löytäminen stressaavasta tilanteesta, omien tavoitteiden sopeuttaminen tilanteeseen ja asioiden asettaminen uudelleen tärkeysjärjestykseen.

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Edwardsin (1992) kyberneettistä stressiteoriaa (Cybernetic theory of stress, coping and well-being), joka on myös kognitiivinen stressiteoria ja kehitetty nimenomaan työstressin hallinnan selitysmalliksi. Kyberneettisessä teoriassa stressi nähdään dynaamiseksi systeemiksi, jossa stressi ja stressinhallinta liittyvät kiinteästi toisiinsa. Tarkastelun kohteena ovat kognitiivisten prosessien hyvinvointivaikutukset, ei niinkään käyttäytymisen ja hyvinvoinnin väliset suhteet. Teoria kytkeytyy työkontekstiin ja sen keskeisiä käsitteitä ovat havainnot (perceptions), halut / mieltymykset (desires) sekä niiden välinen ristiriita (discrepancy). Työntekijä tekee työolosuhteistaan havaintoja, joihin vaikuttavat fyysisen ja sosiaalisen työympäristön lisäksi hänen persoonallisuutensa, yksilöllinen kognitiivinen tiedonkäsittelynsä ja työympäristöstä saatu sosiaalinen informaatio, esimerkiksi muiden

työntekijöiden mielipiteet. Kognitiivisessa prosessissa työntekijä arvioi, kuinka paljon hänen havaintonsa poikkeavat haluamastaan tilanteesta. Arviointi voi olla tietoista tai intuitiivista. Stressi syntyy silloin, kun työntekijän havainnot ja mieltymykset työolosuhteista poikkeavat toisistaan ja työntekijä arvioi tämän ristiriidan merkittäväksi. Mitä merkittävämmäksi työntekijä kokee ristiriidan ja mitä useamman tekijän suhteen havainnot poikkeavat halutuista työolosuhteista, sitä suurempi vaikutus niillä on koettuun kokonaisstressiin ja hyvinvointiin.

Edwardsin (1992) teoriassa stressinhallinta määritellään pyrkimykseksi ehkäistä tai vähentää stressin kielteisiä hyvinvointivaikutuksia erilaisten strategioiden avulla. Kyberneettisessä lähestymistavassa keskeistä on kielteinen palauteketju (negative feedback loop). Tämä tarkoittaa sitä, että stressi käynnistää stressinhallinnan, joka puolestaan vaikuttaa hyvinvointiin joko suoraan tai epäsuorasti neljän mekanismin kautta. Ensiksi stressinhallinta voi vaikuttaa työntekijän havaintoihin hänen yrittäessään muuttaa työympäristöä, sosiaalista informaatiota ja todellisuuden kognitiivista rakentamista (tilanteen muuttaminen). Työntekijä voi yrittää ratkaista stressaavan tilanteen esimerkiksi muuttamalla fyysistä tai sosiaalista työympäristöään, tulkitsemalla uudelleen saamansa negatiivisen sosiaalisen informaation tai kieltämällä tilanteen epämieluisat puolet. Toinen mekanismi liittyy työntekijän pyrkimykseen ratkaista työympäristöstä tekemiensä havaintojen ja omien mieltymysten välinen ristiriita yhdenmukaistamalla ne toisiinsa (mukautuminen). Kolmas mekanismi tarkoittaa pyrkimystä vähentää havaitun ristiriidan merkitysvyyttä, jolloin työntekijä näkee stressitekijän vähemmän tärkeänä (uudelleenarviointi). Neljänneksi stressinhallinta voi vaikuttaa suoraan hyvinvointiin. Tällöin työntekijä pyrkii suoraan parantamaan hyvinvointiaan esimerkiksi rentoutumalla tai käyttämällä nautintoaineita (oireiden vähentäminen), tai kääntämällä huomion pois stressitekijästä (välttely). Näiden keinojen käyttö näyttää lisääntyvän silloin, kun aikaisemmat kolme mekanismia epäonnistuvat tai osoittautuvat käyttökelvottomiksi. Edwardsin (1992) teorian pohjalta on kehitetty selviytymiskeinojen arvioimiseksi mittari (Cybernetic Coping Scale CCS) (Edwards & Baglioni, 1993, 2000), jota käytetään tässä tutkimuksessa. Kyberneettisessä luokittelussa selviytymiskeinot jaetaan viiteen kategoriaan: tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely ja oireiden vähentäminen.

Kirjallisuudesta löytyy myös muita selviytymiskeinojen luokitteluja. Skinnerin, Edgen, Altmanin ja Sherwoodin (2003) katsauksen mukaan selviytymiskeinoja on listattu yhteensä 400 eikä ole olemassa yhdenmukaista näkemystä kategorioista. He tunnistivat tutkimuksista 13 selviytymiskeinojen pääluokkaa, joista ydinluokkia ovat ongelman ratkaisu, sosiaalisen tuen etsintä, välttäminen, etäännyttäminen ja positiivinen tilanteen uudelleenarviointi. Tutkimuksissa on

kuitenkin useimmiten käytetty dikotomista jaottelua ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin selviytymiskeinoihin (Rantanen & Mauno, 2010; Skinner ym., 2003).

1.2. Selviytymiskeinojen merkitys hyvinvoinnille työstressin näkökulmasta

Penley, Tomaka ja Wiebe (2002) tarkastelivat meta-analyysissään 1980- ja 1990 -luvuilla tehtyjä tutkimuksia selviytymiskeinojen yhteydestä psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Rantasen ja Maunon (2010) katsaus kohdistui puolestaan 2000 -luvun työstressinhallintatutkimusten tuloksiin selviytymiskeinojen suorista, välittävistä ja muuntavista yhteyksistä hyvinvointiin. Tutkimukset suorista yhteyksistä pääsääntöisesti osoittivat, että ongelmasuuntautuneet selviytymiskeinot edistivät hyvinvointia (Penley ym., 2002; Rantanen & Mauno, 2010). Niiden runsaampi käyttö oli yhteydessä esimerkiksi vähäisempään ahdistukseen, psykosomaattiseen oireiluun, psyykkiseen stressiin, negatiiviseen mielialaan tai psyykkiseen kuormittuneisuuteen (Fortes-Ferreira, Peiro, Gonzalez-Morales, & Martin, 2006; Healy & McKay, 2000; Jex, Bliese, Buzzell, & Primeau, 2001; Latack, 1986) sekä vähäisempään työuupumukseen (Leiter, 1991). Tunnesuuntautuneet selviytymiskeinot (sisältävät välttämiskeinot) olivat puolestaan yhteydessä hyvinvoinnin ongelmiin (Penley ym., 2002; Rantanen & Mauno, 2010). Toisaalta joissakin tutkimuksissa ei ole pystytty osoittamaan ongelmasuuntautuneiden keinojen suoraa yhteyttä vähäisempään psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun (Day & Livingstone, 2001) tai positiivisempaan mielialaan (Healy & McKay, 2000).

Rantasen ja Maunon (2010) katsauksen mukaan tutkimustulokset selviytymiskeinojen välittävistä ja muuntavista vaikutuksista ovat olleet pääsääntöisesti samansuuntaisia kuin suoria yhteyksiä tarkasteltaessa. Ongelmasuuntautuneet keinot toimivat välittävinä tekijöinä stressaavan työtilanteen ja paremman hyvinvoinnin välillä ja tunnesuuntautuneet keinot työstressin ja heikentyneen hyvinvoinnin välillä. Muuntavien vaikutusten osalta ongelmasuuntautuneet keinot suojasivat hyvinvointia työstressiltä vähentäen psyykkistä oireilua (Snow ym., 2003). Puolestaan tunnesuuntautuneiden keinojen ja erityisesti välttämiskeinojen runsaampi käyttö heikensi hyvinvointia lisäten terveysongelmia tai psyykkisiä oireita, kuten ahdistusta, masennusta ja somaattisia oireita (Day & Livingstone, 2001; Pinquart & Silbereis, 2008; Snow, Swan, Raghavan, Connell, & Klein, 2003). Edwardsin (1992) teoriaan pohjautuvan Broughin, O'Driscollin ja Kalliathin tutkimuksen (2005) mukaan tilanteen muuttaminen ja uudelleenarviointi suojasivat työstressitilanteessa sosiaalisilta toimintahäiriöiltä. Sen sijaan mukautuminen, välttely ja oireiden

vähentäminen lisäsivät oireilua.

Työstressin määrällä näyttää olevan merkitystä selviytymiskeinojen tehokkuuteen. Elferingin ym. (2005) tutkimuksen mukaan hyvin stressaavassa työtilanteessa (esimerkiksi kovat aikapaineet) ongelmasuuntautuneet keinot paransivat hyvinvointia työn hallinnan ollessa korkea. Rauhoittumiseen tähtäävät keinot suojasivat hyvinvointia tehokkaammin matalan työstressin tilanteessa (Elfering ym., 2005; Fortes-Ferreira ym., 2006). Vastaavasti sosiaalinen tuki heikensi hyvinvointia korkeassa työstressissä, mutta matalassa työstressissä se vähensi terveysongelmia (Button, 2008) ja paransi työsuoritumista (Devereux, Hastings, Noone, Firth, & Totsika, 2009).

Tutkimukset osoittavat selviytymiskeinojen ja hyvinvoinnin välisen yhteyden moniulotteisuuden. Ongelmasuuntautuneiden selviytymiskeinojen suojaavaa vaikutusta ei ole aina pystytty osoittamaan (Button, 2008; Devereux ym., 2009; Fortes-Ferreira ym., 2006) ja myös ristiriitaisia tuloksia on saatu (Rantanen & Mauno, 2010). Tunnesuuntautuneet keinot voivat toimia myös suojaavina ja ongelmasuuntautuneet haavoittavina tekijöinä, vaikka yleensä ongelmasuuntautuneita keinoja pidetään tehokkaampina työstressin kannalta (Rantanen & Mauno, 2010). Snowin ym. (2003) mukaan ristiriitaiset tulokset voivat johtua tutkittujen stressitekijöiden eroista. Ongelmasuuntautuneet keinot voivat suojata hyvinvointia tietynlaisissa stressitilanteissa, kuten työn määrällisten vaatimusten yhteydessä. Toisenlaisten stressitekijöiden kohdalla niillä ei ole välttämättä samanlaista suojaavaa vaikutusta tai vaikutus voi olla jopa hyvinvointia heikentävä. Molempia selviytymiskeinoja tarvitaan ja niiden yhtäaikainen käyttö näyttää joidenkin tutkimusten mukaan suojaavan hyvinvointia parhaiten työstressiltä (Shimazu & Kosugi, 2003; Shimazu & Schaufeli, 2007). Selviytymiskeinojen tehokkuuteen ovat yhteydessä myös työntekijän persoonallisuus (Bolger & Zuckerman, 1995; Edwards, 1992) sekä monet tilannetekijät, kuten stressitekijän luonne (Snow ym., 2003), stressin määrä (Elfering ym., 2005; Fortes-Ferreira ym., 2006) ja stressin kesto (Hockey, 1997). Nykykäsityksen mukaan työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa selviytymiskeinojen lisäksi myös riittävä ja oikeanlainen palautuminen stressistä (Geurts & Sonnentag, 2006; Jansen, Kant, Kristersen, & Nijhuis, 2003; Lundberg, 2005; McEwen, 1998; Sonnentag & Fritz, 2007), jota tarkastellaan seuraavaksi.

1.3. Palautumisen mekanismien ja irrottautumisen merkitys hyvinvoinnille

Palautumisen mekanismien ja selviytymiskeinojen käsitteet ovat lähekkäisiä, mutta ne eivät kuitenkaan ole identtisiä (Sonnentag & Fritz, 2007). Selviytymiskeinojen avulla yksilö yrittää

käsitellä stressiä, kun taas palautumisen avulla pyritään palauttamaan sisäisiä voimavaroja (Sonnentag & Fritz, 2007). Palautuminen on kuvattu monitahoiseksi psykologiseksi ja fysiologiseksi prosessiksi, jonka aikana yksilön voimavarat täydentyvät (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Siltaloppi ja Kinnunen (2007) määrittelevät palautumisen ”psykofysiologiseksi elpymisprosessiksi, jossa yksilö palautuu aikaisemmasta kuormituksesta”. Palautumisesta on esitetty erilaisia määritelmiä, joille yhteistä on näkemys palautumisen tapahtumisesta stressitilanteen jälkeen (Kinnunen & Mauno, 2009). Tässä tutkimuksessa on mukana palautumisen osalta vain psykologinen irrottautuminen, joka on yksi palautumisen mekanismeista (Sonnentag & Fritz, 2007)

Palautumisessa voidaan erottaa toisistaan psykologinen ja fysiologinen palautuminen (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Fysiologinen palautuminen nähdään prosessina, jossa elimistö on palautunut stressitilanteen jälkeen perustasolle. Fysiologinen virittyminen on välttämätöntä selviytyäksemme stressitilanteessa, mutta elimistön aktivaatiotason palautumisella on tärkeä merkitys terveystieteiden minimoimiseksi (Lundberg, 2005; McEwen, 1998). Fysiologista palautumista voidaan mitata muun muassa sykevaihteluun perustuvilla mittausmenetelmillä (Kinnunen & Rusko, 2009). Psykologinen palautuminen on yksilön kokemus omasta jaksamisesta ja kyvystä jatkaa jälleen tehtävien parissa kun kuormittuminen ja väsyminen vähenevät (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Psykologista palautumista on kuvattu muun muassa termeillä palautumisen tarve (need for recovery) ja palautumisen kokemus (recovery experience) (Kinnunen & Mauno, 2009). Psykologista palautumista on tutkittu sekä palautumisen tarvetta mittaavilla arvioinneilla (van Veldhoven & Broersen, 2003), että käytettyjä palautumisen mekanismeja tai strategioita mittaavilla menetelmillä (Sonnentag & Fritz, 2007). Itse koettu palautumisen tarve kuvaa yksilön kokemusta tarpeesta palautua työn jälkeen. Palautumisen tarpeeseen liittyy usein kokemus ylikuormittumisesta, tarpeesta vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, ärtymyksen tunteet sekä energian puute (van Veldhoven & Broersen, 2003). Palautumisen tarvetta kokevilla on todettu enemmän uupumusasteista väsymystä ja sen on todettu ennustavan myös vuoden kuluttua koettua työuupumusta ja kyynistyneisyyttä (Kinnunen & Feldt, 2009).

Yksi tunnetuimmista palautumisen teorioista on Meijmanin ja Mulderin (1998) malli, jota kutsutaan palautumisen ja ponnistelun -malliksi (effort-recovery model). Palautumisen ja ponnistelun mallissa palautuminen on määritelty prosessiksi, jossa yksilön tila palautuu tasolle, joka hänellä oli ennen kuormittavaa tilannetta. Malli kuvaa yksilön ponnistelujen ja ponnisteluista palautumisen välistä suhdetta. Mikäli yksilö palautuu ennen seuraavaa kuormittavaa tilannetta

lähtötasolle vallitsee ponnistelun ja palautumisen välillä tasapaino (Meijman & Mulder, 1998). Yksilöllä on käytettävissään eri työpäivinä erilaiset voimavarat, jotka muodostuvat yksilön taidoista, psykologisista ja fysiologisista taipumuksista, tavasta reagoida sekä psykofysiologisesta tilasta (Meijman & Mulder, 1998; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Työpäivän ponnistelut ilmenevät yksilöllisinä kuormitusreaktioina fysiologiassa, käyttäytymisessä sekä yksilön kokemuksena. Jos palautuminen ei ole riittävää, voivat kasautuvat, akuutit kuormitustilanteet aiheuttaa kroonisia terveysongelmia pitkällä aikavälillä (Geurts & Sonnentag, 2006).

Palautumisen ja ponnistelun -malli ei kuvaa tarkasti psykofysiologisia muutoksia, jotka ovat keskeisiä palautumisen kannalta (Geurts & Sonnentag, 2006). McEwenin (1998) kehittämä allostaattisen kuorman -malli kuvaa tarkemmin, kuinka fysiologinen stressitila, johon ei sopeuduta, aiheuttaa pitkällä tähtäimellä terveysongelmia. Tämän mallin mukaan tiheästi toistuvat stressitilanteet, joihin ei adaptoiduta eikä elimistön vaste häviä stressitilanteen loputtua, voivat aiheuttaa stressinsäätelyjärjestelmään muutoksia.

Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoria kuvaa yksilön pyrkimystä saavuttaa tai säilyttää arvostamia asioita, jotka voivat olla sekä ulkoisia että sisäisiä. Stressi uhkaa yksilön voimavaroja, jolloin yksilön täytyy hankkia uusia tai palauttaa jo menetetyt voimavarat. Palautumisen näkökulmasta on tärkeää säilyttää ja palauttaa sisäiset voimavarat kuten energia ja positiivinen mieliala (Sonnentag & Fritz, 2007). Tässä tutkimuksessa käytetty palautumisen mittari (Sonnentag & Fritz, 2007) perustuu sekä Meijmanin ja Mulderin (1998) palautumisen ja ponnistelujen malliin että Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisen teoriaan.

Sonnentag ja Geurts (2009) ovat jaotelleet palautumisen tutkimuksen kolmeen eri kategoriaan: 1) puitteisiin (recovery settings), mitkä kuvaavat missä ja milloin palautumista tapahtuu, kuten erilaiset tauot, lomat, vapaa-illat, viikonloput ja erilaiset ympäristöt, joissa palautuminen tapahtuu, 2) prosesseihin (recovery as a process) eli palauttaviin vapaa-ajan toimintoihin, jotka voivat olla passiivisia kuten esimerkiksi työnteon välttäminen tai aktiivisia, kuten liikuntaharrastus tai kirjan lukeminen, sekä 3) palautumisen seurauksiin (recovery as an outcome), jotka kuvaavat palautumisen lopputulosta. Seuraukset voidaan jakaa psykologisiin seurauksiin, kuten väsymyksen tasoon, unen laatuun ja tunnetiloihin, sekä fysiologisiin seurauksiin, kuten neuroendokrinologisiin tai kardiovaskulaarisiin muutoksiin, sekä käyttäytymisessä näkyviin seurauksiin, kuten työssä suoriutumiseen.

Sonnentag ja Fritz (2007) erottivat toisistaan neljä erilaista palautumisen mekanismia tai

strategiaa, jotka erosivat toisistaan myös empiirisesti. Nämä neljä erilaista mekanismia olivat työstä irrottautuminen (psychological detachment from work), rentoutuminen (relaxation), taidon hallinta (mastery) ja kontrolli (experiencing control). Työstä irrottautuminen kuvaa yksilön psyykkistä irrottautumista työstä ja työhön liittyvistä ajatuksista. Rentoutuminen kuvaa prosessia, jossa yksilön fyysinen aktiivisuus ja sympaattisen hermoston toiminta vähenee, kuten lepääminen tai meditaatio. Taidon hallinta liittyy ajatukseen mielekkään toiminnan aikaansaamasta mielihyvästä ja palauttavasta vaikutuksesta, johon liittyy erilaista ponnistelua kuin työhön. Tästä esimerkkinä voi olla vuorikiipeily tai uuden kielen opiskelu. Kontrollin kokemus palauttavana mekanismina liittyy yksilön kokemukseen, jossa hänellä on mahdollisuus säädellä omia tekemisiään ja aikataulujaan.

Palautumisen vaikeuksia ennakoivat erilaiset tekijät sekä työssä että työn ulkopuolella (Kinnunen & Mauno, 2009; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Työssä olevia palautumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työn rakenteelliset ominaisuudet (vuorotyö, pitkä työviikko), työn vaatimukset (esim. aikapaineet), työn voimavarojen puute (esim. vähäiset vaikutusmahdollisuudet), epäedullinen työn voimavarojen ja vaatimusten välinen suhde sekä työhön sitoutuminen (esim. työhölmismi). Työn ulkopuolisia palautumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat demografiset tekijät (korkeampi ikä ja sukupuoli, nainen), perhetilanne (esim. perhe-elämän vaativuus) sekä vapaa-ajan ja unen määrä ja laatu. Nämä työhön liittyvät ja työn ulkopuoliset tekijät saattavat lisätä koettua palautumisen tarvetta ja palautumisen vaikeuksia. Parhaiten palauttavia toimintoja ovat muun muassa liikunta, sosiaalinen yhdessäolo, lepo sekä työn voimavarat. Palautumisen mekanismit puolestaan edistävät palautumista ja niillä on myös muuntava eli suojaava rooli. Palautumiseen vaikuttavat myös muut yksilölliset ominaisuudet kuten terveys (Siltaloppi & Kinnunen, 2007).

Palautumista tutkittaessa on havaittu, että palautumisen ja levon puute saattaa olla jopa suurempi terveysriski kuin työn ja vapaa-ajan sisältämä stressi (Kinnunen & Rusko, 2009). Työntekijän riittämätön palautuminen ennustaa psykosomaattista oirehtimista ja työuupumusta (Jansen, Kant, Kristersen & Nijhuis, 2003; Sluiter, van der Beek, & Frings-Dresen, 1999) sekä suurempaa poissaolojen määrää kahden vuoden aikavälillä (de Croon, Sluiter, & Frings-Dresen, 2003). Geurtsin & Sonnentagin (2006) tutkimuksessa palautuminen toimi selittävänä tekijänä akuutin stressireaktion ja kroonisten terveysongelmien välillä. Riittämätön palautuminen työn aikana lisää palautumisen tarvetta kuormittavan työtilanteen jälkeen. Binnewiesin, Sonnentagin ja Mojzan (2009) tutkimuksessa tehokas palautuminen vapaa-ajalla lisäsi työssä suoriutumista kuuden kuukauden kuluttua. Tätä yhteyttä välitti mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

Tässä tutkimuksessa on mukana palautumisen mekanismien osalta vain psykologinen

irrottautuminen, jota on tutkittu eniten näistä neljästä strategiasta (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi & Kinnunen, 2007; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007). Irrottautuminen on tärkeää, jotta yksilön palautuminen stressistä mahdollistuisi. Irrottautuminen kuvaa yksilön kokemusta olla ”irti työstään”, jolloin hän ei mieti työasioita. Psykologinen irrottautuminen työstä on paljon enemmän kuin fyysinen poissaolo työpaikalta. Työn ajattelemisen, puhelimeen ja sähköposteihin vastaaminen ja muut työhön liittyvät asiat, saattavat estää psykologisen irrottautumisen (Sonnentag & Fritz, 2007). Jos yksilö ei irrottaudu vapaa-ajalla työstään on hänellä aktivoituneena samat toiminnalliset prosessit kuin työssä ollessaan ja palautuminen voi jäädä puutteelliseksi (Siltaloppi & Kinnunen, 2007; Sonnentag & Fritz, 2007). Irrottautuminen työstä on tärkeä osa kaikkia palautumisen mekanismeja ja sen on todettu olevan yhteydessä muun muassa positiivisempaan mielialaan ja vähäisempään psyykkiseen oireiluun, väsymiseen, depressiivisiin oireisiin, uniongelmiin sekä koettuun palautumisen tarpeeseen (Etzion, Eden & Lapidot, 1998; Jansen ym., 2003; Kinnunen & Mauno 2009; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010a; Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010b).

1.4. Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää selviytymiskeinojen ja psykologisen työstä irrottautumisen yhteyttä psyykkiseen oireiluun työstressitilanteessa. Aikaisemmissa työstressin hallintaan liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu pääasiassa joko selviytymiskeinoja tai palautumisen mekanismeja. Työntekijä käyttää kuitenkin molempia keinoja selvitäkseen työstressistä. Tässä tutkimuksessa yhdistetään molemmat näkökulmat, jolloin voidaan verrata selviytymiskeinojen ja palautumisen tehokkuutta stressaavassa työtilanteessa. Tutkimus tuo uutta tietoa siitä, mikä on selviytymiskeinojen ja irrottautumisen (palautumisen) merkitys suhteessa toisiinsa.

Selviytymiskeinojen yhteyttä hyvinvointiin on lähestytty tutkimuksissa useimmiten dikotomisesti ongelma- ja tunnesuuntautuneiden keinojen näkökulmasta (Rantanen & Mauno, 2010). Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata selviytymiskeinoja monipuolisemmin tarkastelemalla Edwardsin (Edwards, 1992) kyberneettisen stressiteorian viittä selviytymiskeinoa, joita ovat tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely ja oireiden vähentäminen. Edwardsin mittari (Edwards & Baglioni, 1993) on saanut tukea useista faktorianalyyseista (Brough ym., 2005; Edwards & Baglioni, 1993, 2000; Guppy ym., 2004), mutta sitä on hyödynnetty vielä melko vähän työstressitutkimuksessa. Työstä palautumisen osalta

tutkimukseen otettiin mukaan vain psykologinen työstä irrottautuminen, koska se on osoittautunut useissa tutkimuksissa merkittävimmäksi palautumismekanisminä (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi & Kinnunen, 2007; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007).

Tutkimuksessa tarkasteltiin stressitekijänä työn määrällisiä vaatimuksia, joihin sisältyi koettu työmäärä ja aikapaineet (ns. workload). Koetut työn määrälliset vaatimukset ovat useiden tutkimusten (Chen & Cunradi, 2008; Day & Linvingstone, 2001; Healy & McKay, 2000; Snow ym., 2003) mukaan selkeä stressitekijä ollen yhteydessä psyykkisiin oireisiin verrattuna esimerkiksi objektiivisiin työn piirteisiin, kuten työtuntien määrään (Button, 2008). Koetut psyykkiset oireet valittiin hyvinvoinnin kuvaajaksi, koska ne kuvasivat työntekijän omaa näkemystä hyvinvoinnistaan. Psyykkiset oireet ovat usein olleet tarkastelun kohteena työstressitutkimuksissa (mm. Button, 2008; Day & Linvingstone, 2001; Fortes-Ferreira ym., 2006; Patterson, 2003; Snow ym., 2003).

Tutkimuskysymyksiä on kolme. Ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä ei muodostettu hypoteesia, koska tavoitteena oli kuvata selviytymiskeinojen käyttöä ja työstä irrottautumisen onnistumista hoito- ja palvelualueilla. Toisesta tutkimuskysymyksestä muodostettiin aikaisempiin tutkimuksiin perustuen kaksi hypoteesia selviytymiskeinojen ja irrottautumisen yhteydestä psyykkiseen oireiluun. Kolmannesta tutkimuskysymyksestä ei muodostettu hypoteesia, koska ei ole aikaisempaa vertailevaa tutkimustietoa selviytymiskeinojen ja irrottautumisen tehokkuudesta työstressitilanteessa.

Tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat seuraavat:

1. Millaisia selviytymiskeinoja (tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely ja oireiden vähentäminen) käytetään yleisemmin ja miten psykologinen työstä irrottautuminen onnistuu hoito- ja palvelualueilla? Onko keinoissa ja irrottautumisessa eroa toimialojen välillä?
2. Onko selviytymiskeinoilla ja psykologisella työstä irrottautumisella yhteyttä psyykkiseen oireiluun matalan tai korkean työstressin tilanteessa (työn määrälliset vaatimukset)?

Oletuksena on (hypoteesi 1a), että tilanteen muuttamisen ja uudelleenarvioinnin runsaampi käyttö sekä työstä irrottautumisen onnistuminen ovat yhteydessä vähäisempiin psyykkisiin oireisiin siten, että erityisesti korkean työstressin tilanteessa (paljon työn määrällisiä vaatimuksia) ko. selviytymiskeinot ja irrottautuminen ovat suojaavia tekijöitä

(Brough ym., 2005; Snow ym., 2003; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag ym., 2010a; Sonnentag ym., 2010b).

Oletuksena on (hypoteesi 1b), että mukautumisen, välttelyn ja oireiden vähentämisen runsaampi käyttö ovat yhteydessä runsaampiin psyykkisiin oireisiin (Brough ym., 2005; Day & Livingstone, 2001; Snow ym., 2003).

3. Kumpi on tehokkaampaa työstressitilanteessa alhaisemman psyykkisen oireilun näkökulmasta; selviytymiskeinot vai psykologinen työstä irrottautuminen?

2. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot. Sen jälkeen kerrotaan tutkimuksessa käytetyt mittarit ja muuttujat. Lopuksi kuvataan analyysimenetelmät ja aineiston analyysin eteneminen vaiheittain.

2.1. Tutkimukseen osallistuneet

Tämä tutkimus oli osa ”Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina” -tutkimus- ja kehittämishanketta. Tutkimuksen rahoittajana toimi työsuojelurahasto. Tutkimus toteutettiin Terveys- ja sosiaalialan ammattijärjestön (Tehy) ja Palvelualojen ammattiliiton (Pam) jäsenille vuosina 2008-2011. Liittojen edustajat lähettivät 4000 Tehyn ja 4000 Pamin jäsenelle sähköpostitse pyynnön vastata tutkimuskyselyyn sekä linkin sähköiseen kyselyjärjestelmään (MrInterview, Digium). Otokoko pieneni toimimattomien sähköpostiosoitteiden vuoksi 7511 henkilöön (Tehy 3596, Pam 3915). Kyselytutkimukseen osallistui 2756 vastaajaa, kun tyhjät vastaajatiedot oli poistettu. Vastausprosentti oli kaiken kaikkiaan 36,7 (Tehy n=1719, 48%, Pam n=1037, 26%). Seuraavissa taulukoissa (taulukot 1 ja 2) kuvataan vastaajien taustatiedot prosenttiosuuksineen.

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot (sukupuoli, ikä, koulutus)

Taustatieto	Tehy (n=1719)	Pam (n=1037)	Yhteensä (N=2756)	*prosenttiosuus
Sukupuoli				
Naisia	1551 (93)*	768 (75)	2319 (86)	
Miehiä	115 (7)	259 (25)	374 (14)	
Ikä				
30-vuotiaat & alle	188 (11)	432 (42)	620 (23)	
31-40-vuotiaat	752 (44)	404 (40)	1156 (43)	
41-50-vuotiaat	553 (33)	136 (13)	689 (25)	
51-vuotiaat & yli	207 (12)	49 (5)	256 (9)	
Koulutus				
Peruskoulu/keskikoulu	21 (1)	139 (13)	160 (6)	
Ammatill.oppil./lukio	280 (16)	627 (61)	907 (33)	
Ammat.opisto/amk	1332 (78)	253 (25)	1585 (58)	
Ylempi korkeak.tutk.	76 (4)	15 (2)	91 (3)	

TAULUKKO 2. Vastaajien taustatiedot (esimiestehtävät, työsuhdemuoto, työaikamuoto)

Taustatieto	Tehy (n=1719)	Pam (n=1037)	Yhteensä (N=2756)	*prosenttiosuus
Esimiestehtävät				
Ei	1452 (85)*	902 (87)	2354 (86)	
Kyllä	253 (15)	134 (13)	387 (14)	
Työsuhdemuoto				
Kokoaikainen	1550 (91)	716 (70)	2266 (83)	
Osa-aikainen	146 (9)	310 (30)	456 (17)	
Työaikamuoto				
Päivätyö	874 (52)	506 (49)	1380 (51)	
3-vuorotyö	490 (29)	80 (8)	570 (21)	
2-vuorotyö	270 (16)	333 (32)	603 (22)	
Yötyö	15 (1)	28 (3)	43 (2)	
Muu	47 (3)	88 (9)	135 (5)	

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Tutkimuksessa käytetyt mittarit olivat itsearviointilomakkeita, jotka vastaajat täyttivät sähköisesti. Seuraavaksi esiteltävien keskiarvosummamuuttujien tunnusluvut ja Cronbachin alfa –kertoimet esitetään taulukossa 3 molempien toimialojen osalta erikseen.

Selviytymiskeinot. Selviytymiskeinoja tutkittiin Edwardsin ja Baglionin (1993)

kehittämällä yleisiä selviytymiskeinoja mittaavalla kyselyllä (Cybernetic Coping Scale). Kysely muodostuu 15 erilaisesta väittämästä. Väittämään vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 2 = melko harvoin, 3 = silloin tällöin, 4 = melko usein, 5 =hyvin usein tai aina). Kyselyn 15 väittämää jaettiin edelleen viideksi selviytymiskeinosummamuuttujaksi; *tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely, oireiden vähentäminen*.

Tilanteen muuttamiskeinoja kartoitettiin kolmella väittämällä ”Yritän muuttaa tilannetta saadakseni mitä haluan”, ”Keskityn tilanteen muuttamiseen” ja ”Toimin muuttaakseni tilannetta saadakseni mitä haluan”. *Mukautumista* kartoitettiin väittämällä ”Ponnistelen muuttaakseni omat odotukseni”, ”Yritän mukauttaa toiveeni tilannetta vastaaviksi” ja ”Yritän mukauttaa oman vaatimustasoni”. *Uudelleenarviointia* mitattiin väittämällä ”Totean itselleni, että ongelma ei ole tärkeä”, Totean itselleni, että ongelma ei ollut lainkaan vakava” sekä ”Totean itselleni, että ongelma ei ole loppujen lopuksi kovin iso juttu”. *Välttelyä* kartoitettiin väittämällä ”Yritän kääntää huomioni pois ongelmasta”, ”Yritän pitää ajatukseni pois ongelmasta sekä ”Yritän välttää ongelman ajattelua”. *Oireiden vähentämistä* mittaava muuttuja muodostui väittämistä ”Yritän päästää höyryt pois”, ”Yritän helpottaa kireyttäni jollain tavalla” sekä ”Yritän saada pahan olon häviämään”.

Työstä irrottautuminen / Palautuminen. Palautumista tutkittiin psykologisen irrottautumisen kautta ja mittarina käytettiin Sonnentagin ja Fritzin (2007) kehittämää mittaria (The Recovery Experience Questionnaire). Psykologisen irrottautumisen keskiarvosummamuuttuja muodostui seuraavista neljästä väittämästä; ”Unohdan työn”, ”En ajattele työtä lainkaan”, ”Irrottaudun hetkeksi työn vaatimuksista” ja ”Siirrän työasiat pois mielestäni”. Väittämiin vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä).

Työn määrälliset vaatimukset (työn stressitekijät). Työn määrällisiä vaatimuksia mitattiin Elon, Dallnerin ja Gambelaren (2006) kehittämällä kyselyllä. Määrällisiä vaatimuksia sisältävä keskiarvosummamuuttuja muodostui kolmesta väittämästä ”Jakautuuko työ määräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat?”, ”Onko työsi kiivastahtista?” sekä ”Onko sinulla liikaa työtä?”. Väittämään vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 2 = melko harvoin, 3 = silloin tällöin, 4 = melko usein, 5 =hyvin usein tai aina).

Psyykkiset oireet. Psyykkisiä oireita mitattiin työstressikyselyllä (Elo, Leppänen, Lindström, & Roponen, 1990) ja keskiarvosummamuuttuja muodostui seuraavista kuudesta kysymyksestä; ”Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut? ”1. Väsymys, haluttomuus tai

tarmottomuus”, ”2. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin”, ”3. Masentuneisuus”, ”4. Ylirasittuneisuus”, ”5. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys”, ”6. Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien”. Kysymyksiin vastattiin kuusiportaisella asteikolla (1=päivittäin tai lähes päivittäin, 2=muutaman kerran viikossa, 3=noin kerran viikossa, 4=kerran pari kuukaudessa, 5=harvemmin, 6=ei koskaan).

TAULUKKO 3. Iän ja summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfa -kertoimet Tehyn ja Pamin ryhmissä (Taulukossa on mukana taustamuuttujista vain ikä, josta tunnuslukujen laskeminen oli mielekästä.)

Muuttuja	Tehy		Pam		Cronbachin alfa
	Ka	Kh	Ka	Kh	
1. Ikä	42.8	10.42	33.7	11.12	
2. Tilanteen muuttaminen	3.10	0.63	3.10	0.70	69
3. Mukautuminen	3.12	0.56	3.13	0.61	62
4. Uudelleenarviointi	2.82	0.64	2.93	0.68	73
5. Välttely	2.61	0.72	2.78	0.78	80
6. Oireiden vähentäminen	3.41	0.63	3.38	0.69	63
7. Irrottautuminen*	3.69	0.85	3.46	0.97	88
8. Psykkiset oireet*	3.05	1.06	3.35	1.15	76
9. Työn määrälliset vaatimukset	3.33	0.76	3.09	0.87	89

*muuttujan asteikko käännetty

2.3. Aineiston analysointi

Aineiston tilastollisessa analyysissä käytettiin PASW Statistics 18 -ohjelmaa. Selviytymiskeinoja mittaavista muuttujista muodostettiin viisi keskiarvosummamuuttujaa (tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely ja oireiden vähentäminen) ja psykologista työstä irrottautumista mittaavista muuttujista yksi keskiarvosummamuuttuja (irrottautuminen). Työn määrällisiä vaatimuksia ja psyykkisiä oireita kuvaavista muuttujista muodostettiin kummastakin yksi keskiarvosummamuuttuja. Kaikkien summamuuttujien reliabiliteetti mitattiin Cronbachin alfa -kertoimilla, jotka vaihtelivat välillä 62-89. Selviytymiskeinoja ja irrottautumista mittaavien

summamuuttujien jakaumien normalisuutta ammattiliittoittain (tehy, pam) tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin -testillä ($p < .001$), jonka mukaan keskiarvosummamuuttujat eivät ole normaalisti jakautuneet. Normalisuutta tutkittiin myös histogrammeilla ja kvantiilikuvioilla, joiden perusteella suurin osa muuttujista kuitenkin noudattaa suhteellisen hyvin normaalijakaumaa. Homoskedastisuutta selvitettiin Levenen -testillä, jonka mukaan ammattiliittoryhmien varianssit olivat yhtä suuret ainoastaan muuttujan uudelleenarvioinnin kohdalla ($p = .174$). Muiden selviytymiskeinomuuttujien ja irrottautumisen osalta ryhmien varianssit eivät olleet yhtä suuret ($p \leq .026$).

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli kuvata, millaisia selviytymiskeinoja käytetään ja miten psykologinen työstä irrottautuminen onnistuu hoito- ja palvelualoilla. Käytettyjä selviytymiskeinoja, työstä irrottautumisen onnistumista sekä psyykkisten oireiden ja työn määrällisten vaatimusten kokemista tarkasteltiin jakaumatiedoilla (frekvenssit, prosenttiosuudet) koko aineiston osalta sekä toimialoittain (tehy, pam). Prosenttiosuuksien laskemiseksi tutkittavat jaettiin kolmeen ryhmään: ei koskaan tai harvoin ($ka < 2.5$), silloin tällöin ($2.5 \leq ka < 3.5$) ja usein tai aina ($ka \geq 3.5$) kutakin selviytymiskeinoa käyttäviin. Irrottautumisen osalta tutkittavista muodostettiin vastaavasti kolme ryhmää: irrottautuminen onnistuu ($ka < 2.5$), ei onnistu ($ka \geq 3.5$), tai ei osaa sanoa ($2.5 \leq ka < 3.5$). Työn määrällisten vaatimusten kuvaamiseksi tutkittavat jaettiin kolmeen ryhmään: ei koskaan tai harvoin ($ka < 2.5$), silloin tällöin ($2.5 \leq ka < 3.5$) ja usein tai aina ($ka \geq 3.5$) määrällisiä vaatimuksia kokeneisiin. Samoin psyykkisiä oireita kokeneista muodostettiin kolme ryhmää: harvoin tai ei koskaan ($ka \geq 3.5$), kerran tai pari kuukaudessa ($2.5 \leq ka < 3.5$) ja vähintään kerran viikossa ($ka < 2.5$) psyykkisiä oireita kokeneet. Myös taustatietojen jakaumatiedot selvitettiin koko aineiston osalta sekä toimialoittain.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin lisäksi selvittää, onko hoito- ja palvelualojen välillä eroa käytetyissä selviytymiskeinoissa ja työstä irrottautumisen onnistumisessa. Toimialojen välisiä keskiarvoeroja analysoitiin t-testeillä, joissa ryhmittelevänä muuttujana oli ammattiliitto ja selitettävänä muuttujina selviytymiskeinot ja irrottautuminen. T-testi sopii kahden ryhmän keskiarvoerojen tilastollisen merkitsevyyden testaamiseen (Högmander ym., 2009). Koska ryhmien varianssit eivät olleet yhtä suuret kuin yhden summamuuttujan kohdalla, t-testistä käytettiin sovellusta, joka ei edellytä varianssien yhtä suuruutta. Lisäksi ryhmien välisiä eroja selvitettiin Mann Whitney U -testillä, koska normalisuusoletukset eivät olleet normalisuustestin perusteella voimassa.

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää selviytymiskeinojen ja psykologisen työstä

irrottautumisen yhteyksiä psyykkisten oireiden kokemiseen korkean ja matalan työstressin tilanteessa sekä kolmantena tavoitteena verrata selviytymiskeinojen ja irrottautumisen tehokkuutta alhaisen psyykkisen oireilun näkökulmasta. Analyysimenetelmäksi valittiin hierarkkinen regressioanalyysi (enter), koska haluttiin selvittää vaiheittain selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen selitysvoimaa psyykkiseen oireiluun sekä selviytymiskeinojen ja irrottautumisen merkitsevyyttä suhteessa toisiinsa. Regressioanalyysi sopii tutkimuksiin, joiden tavoitteena on analysoida selittävien muuttujien vaikutuksen osuutta selitettävään muuttajaan huomioiden muut mahdolliset vaikuttavat tekijät (Högmander ym., 2009). Tutkimuksessa tarkasteltiin myös selviytymiskeinojen ja irrottautumisen muuntavaa vaikutusta korkean työstressin (paljon työn määrällisiä vaatimuksia) ja hyvinvoinnin välisessä yhteydessä. Moderaattorilla tarkoitetaan muuttujaa, joka vaikuttaa selittävän ja selitettävän muuttujan välisen yhteyden suuntaan ja / tai voimakkuuteen. Moderaattorivaikutuksia tarkastellessa mielenkiinto kohdistuu siihen, miten kolmas muuttuja voi muuntaa selittävän muuttujan vaikutusta (Baron & Kenny, 1986).

Regressioanalyysia varten aineisto jaettiin molemmissa ammattiliittoryhmissä (tehy, pam) työn määrällisiä vaatimuksia kuvaavan summamuuttujan suhteen kahteen ryhmään: vähän ($ka \leq 3.2369$) ja paljon ($ka > 3.2369$) työn määrällisiä vaatimuksia kokeneisiin. Ryhmien jakoperusteena käytettiin työn määrälliset vaatimukset summamuuttujan keskiarvoa. Molemmille ryhmille tehtiin omat regressiomallit ammattiliitoittain (tehy ja pam). Ryhmäjaon avulla pystyttiin selvittämään selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen tehokkuutta sekä matalan työstressin (vähän työn määrällisiä vaatimuksia) että korkean työstressin (paljon työn määrällisiä vaatimuksia) tilanteissa. Ensin tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla taustamuuttujien, selviytymiskeinojen, työstä irrottautumisen, työn määrällisten vaatimusten ja psyykkisten oireiden välisiä yhteyksiä koko aineistossa. Regressioanalyysiin valittiin taustamuuttujista ikä, koulutus, esimiestehtävät, työsuhdemuoto (kokoaikainen, osa-aikainen) ja työaikamuoto (päivätyö, 3-vuorotyö, 2-vuorotyö, yötyö, muu), koska niiden yhteys psyykkisiin oireisiin oli merkittävä ($p < .001$).

Regressioanalyysin muuttujien kesken ei esiintynyt multikollineaarisuutta, joka selvitetiin Collinearity Diagnostics –testillä molemmissa työstressiryhmissä sekä tehyn että pamin osalta. Jäännösten riippumattomuus varmistettiin Durbin-Watson -testillä tehyn (2.0) ja pamin (1.9) matalan työstressin sekä tehyn (1,9) ja pamin (2.0) korkean työstressin ryhmissä. Jäännökset olivat myös normaalisti jakautuneita. Muuttujien lineaarisuus ja ryhmien varianssien yhtäsuuruus varmistettiin testaamalla (ZRESID-ZPRED). Regressioanalyysin tulosten tulkinnan helpottamiseksi

summamuuttujien irrottautuminen ja psyykkiset oireet asteikot käännettiin. Suuri pistemäärä tarkoittaa irrottautumisen onnistumista ja runsasta psyykkistä oireilua. Regressioanalyysien ensimmäiseen vaiheeseen valittiin selittäviksi muuttujiksi viisi taustatekijää (ikä, koulutus, esimiestehtävät, työsuhdemuoto ja työaikamuoto), koska haluttiin kontrolloida näiden taustamuuttujien vaikutus psyykkiseen oireiluun. Toisessa vaiheessa lisättiin selittäjiin selviytymiskeinot (tilanteen muuttaminen, mukautuminen, uudelleenarviointi, välttely ja oireiden vähentäminen) ja kolmannessa vaiheessa irrottautuminen. Selitettävänä muuttujana olivat koetut psyykkiset oireet. Pamin matalan työstressin regressiomallissa esiintyi yksi keinotekoinen selittäjä (uudelleenarviointi), jonka β -kerroin oli tilastollisesti merkitsevä, mutta korrelaatio ei. Tämä selittäjä jätettiin mallista pois. Tuloksissa huomioitiin vain mallien merkittävät selittäjät, joiden korrelaatio oli myös tilastollisesti merkitsevä.

3. TULOKSET

Tulososassa tutkimuksen tulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin. Ensin kuvataan käytettyjä selviytymiskeinoja ja psykologisen työstä irrottautumisen onnistumista hoito- ja palvelualoilla. Sen jälkeen tarkastellaan selviytymiskeinojen ja irrottautumisen yhteyttä psyykkiseen oireiluun ja verrataan keinojen tehokkuutta. Lopuksi vedetään yhteen tutkimuksen keskeisimmät tulokset.

3.1. Selviytymiskeinot ja työstä irrottautuminen hoito- ja palvelualoilla

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli kuvata käytettyjä selviytymiskeinoja ja psykologisen työstä irrottautumisen onnistumista hoito- ja palvelualoilla sekä toimialojen välisiä mahdollisia eroja näissä tekijöissä. Hoitoalan työntekijöistä koki työn määrällisiä vaatimuksia (suuri työmäärä ja aikapaineet) harvoin tai ei koskaan 13 %, silloin tällöin 46 % ja usein tai aina 41 % vastaajista. Psyykkisiä oireita koki vähintään kerran viikossa 28 %, kerran tai pari kuukaudessa 34 % ja harvoin tai ei koskaan 38 %. Hoitoalalla (taulukko 4) stressistä yritettiin selviytyä useimmiten vaikuttamalla suoraan oireiluun. Lähes puolet työntekijöistä käytti selviytymiskeinona psyykkisten oireiden vähentämistä usein tai aina. Muita yleisimpiä keinoja olivat tilanteen muuttamiseen tähtäävät keinot ja tilanteeseen mukautuminen, joita käytti usein noin neljännes ja silloin tällöin yli puolet vastaajista. Vähiten käytettyjä selviytymiskeinoja olivat ongelman välttely ja stressaavan

tilanteen uudelleenarviointi vähemmän merkitykselliseksi.

TAULUKKO 4. Käytetyt selviytymiskeinot hoitoalalla (Tehy)

Selviytymiskeino	Ei koskaan tai harvoin	Silloin tällöin	Usein tai aina
Tilanteen muuttaminen (n=1519)	15 %	60 %	25 %
Mukautuminen (n=1519)	12 %	64 %	24 %
Uudelleenarviointi (n=1518)	28 %	58 %	14 %
Välttely (n=1517)	44 %	45 %	11%
Oireiden vähentäminen (n=1516)	6 %	47 %	47 %

Palvelualan työntekijät kokivat jonkin verran hoitoalaa vähemmän työmäärään ja kiireeseen liittyvää stressiä, sillä heistä 26 % koki harvoin tai ei koskaan, 43 % silloin tällöin ja 31 % usein tai aina työn määrällisiä vaatimuksia. Sen sijaan palvelualalla psyykinen oireilu oli runsaampaa kuin hoitoalalla. 39 % vastaajista oirehti vähintään kerran viikossa, 31 % kerran pari kuukaudessa ja 30 % harvoin tai ei koskaan. Myös palvelualan (taulukko 5) työntekijät pyrkivät useimmiten selviytymään stressaavista tilanteista lieventämällä psyykkisiä oireita, kuten pahaa oloa. Työntekijät pyrkivät myös muuttamaan haastavan tilanteen omia mieltymyksiään paremmin vastaavaksi tai mukauttamaan omat toiveensa tilanteeseen sopiviksi. Muuttamista ja mukautumista käytti usein tai aina reilu neljännes vastaajista. Samoin kuin hoitoalalla niin myös palvelualalla välttelyä ja uudelleenarviointia käytettiin vähiten.

TAULUKKO 5. Käytetyt selviytymiskeinot palvelualalla (Pam)

Selviytymiskeino	Ei koskaan tai harvoin	Silloin tällöin	Usein tai aina
Tilanteen muuttaminen (n=1017)	17 %	55 %	28%
Mukautuminen (n=1015)	13 %	60 %	27 %
Uudelleenarviointi (n=1017)	25 %	56 %	19 %
Välttely (n=1018)	35 %	47 %	18 %
Oireiden vähentäminen (n=1018)	9 %	47 %	44 %

Toimialat kuitenkin erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi selviytymiskeinojen käytössä ($t(2058) = -5.33, p < .001$) siten, että palvelualan työntekijät ($ka = 2.78$) käyttivät enemmän välttelyä kuin hoitoalan työntekijät ($ka = 2.61$). Myös uudelleenarviointi ($t(2083) = -3.98, p < .001$) oli palvelualalla ($ka = 2.93$) useammin käytetty keino selvitä stressistä kuin hoitoalalla ($ka = 2.82$). Myös Mann-Whitneyn U-testin mukaan toimialat erosivat toisistaan välttelyn ja uudelleenarvioinnin suhteen ($p < .001$).

Psykologisen työstä irrottautumisen osalta tulokset osoittivat, että hoitoalan työntekijöistä 57 % onnistuu irrottautumaan työstä vapaa-ajalla ja 12 % ei onnistu. 31 % vastaajista ei osannut sanoa, miten irrottautuminen onnistuu. Palvelualalla 47 % pystyi irrottautumaan psykologisesti työstään ja vastaavasti 21 % oli vaikeuksia irrottautua. Palvelualan työntekijöistä 32 % ei osannut ottaa kantaa irrottautumiseen. Toimialat erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi irrottautumisessa ($t(2012) = -6.20, p < .001$) siten, että hoitoalalla ($ka = 2.31$) psykologinen työstä irrottautuminen onnistui paremmin kuin palvelualalla ($ka = 2.54$). T-testin kohdalla pieni pistemäärä tarkoitti irrottautumisen onnistumista. Myös Mann-Whitneyn U-testin mukaan toimialat erosivat toisistaan irrottautumisen suhteen ($p < .001$).

3.2. Selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen yhteys psyykkiseen oireiluun

Toisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, onko selviytymiskeinoilla ja psykologisella työstä irrottautumisella yhteyttä psyykkisten oireiden kokemiseen matalan tai korkean työstressin tilanteessa. Matalassa työstressitilanteessa (vähän työn määrällisiä vaatimuksia) olevat kokivat psyykkisiä oireita keskimäärin kerran tai pari kuukaudessa sekä hoitoalalla ($ka = 2.71$) että palvelualalla ($ka = 3.05$). Regressioanalyysin tulokset matalan työstressin osalta esitetään taulukossa 6. Hoitoalalla ikä, koulutus, esimiestehtävissä toimiminen, selviytymiskeinoista välttely ja tilanteen muuttaminen sekä psykologinen työstä irrottautuminen selittivät yhteensä 15.5 % psyykkisten oireiden kokonaisvaihtelusta. Palvelualalla puolestaan ikä, välttely ja irrottautuminen selittivät vaihtelusta 19.1 %. Ensimmäinen tutkimushypoteesi (1a) sai osittain tukea, sillä työstä irrottautumisen onnistuminen oli yhteydessä vähäisempiin psyykkisiin oireisiin molemmilla toimialoilla. Sen sijaan hoitoalalla pyrkimys muuttaa stressaavaa tilannetta oli yhteydessä runsaampiin oireisiin hypoteesin vastaisesti. Myös toinen hypoteesi (1b) sai osittain tukea, sillä välttelyn käyttö selviytymiskeinona oli yhteydessä runsaampiin psyykkisiin oireisiin sekä hoitoalan

että palvelualan työntekijöillä matalan työstressin tilanteessa.

Korkeassa työstressitilanteessa (paljon työn määrällisiä vaatimuksia) psyykkisiä oireita koettiin hoitoalalla keskimäärin kerran tai pari kuukaudessa ($ka = 3.30$) ja palvelualalla noin kerran viikossa ($ka = 3.74$). Regressioanalyysin tulokset korkean työstressin osalta esitetään taulukossa 7. Hoitoalalla esimiestehtävissä toimiminen, välttely, oireiden vähentäminen, uudelleenarviointi ja psykologinen työstä irrottautuminen selittivät yhteensä 18.5 % psyykkisten oireiden vaihtelusta. Palvelualalla ikä, välttely, uudelleenarviointi ja irrottautumisen selittivät vaihtelusta 18.8 %. Ensimmäinen hypoteesi (1a) sai osittain tukea korkean työstressin tilanteessa, sillä uudelleenarviointia selviytymiskeinona enemmän käyttävät oireilivat vähemmän sekä hoitoalalla että palvelualalla. Työstä irrottautumisen onnistuminen oli myös selvästi yhteydessä vähäisempiin psyykkisiin oireisiin molemmilla toimialoilla. Sen sijaan tilanteen muuttamiseen tähtäävät keinot eivät osoittautuneet merkittäviksi korkeassa työstressissä. Myös toinen hypoteesi (1b) sai osittain tukea, sillä välttely selviytymiskeinona oli yhteydessä runsaampiin psyykkisiin oireisiin sekä hoitoalalla että palvelualalla. Hoitoalalla myös pyrkimys vähentää psyykkisiä oireita oli yhteydessä runsaampaan oireiluun.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli verrata selviytymiskeinojen ja psykologisen työstä irrottautumisen tehokkuutta työstressitilanteessa alhaisemman psyykkisen oireilun näkökulmasta. Regressioanalyysin tulokset (taulukot 6 ja 7) osoittivat työstä irrottautumisen onnistumisen toimivan tehokkaampana suojaavana tekijänä psyykkiselle oireilulle kuin selviytymiskeinot molemmilla toimialoilla. Irrottautuminen selitti psyykkisten oireiden vaihtelusta hoitoalalla korkean työstressin tilanteessa 9.2 % enemmän kuin selviytymiskeinot. Palvelualalla irrottautumisen selitysaste oli 5.2 % parempi kuin selviytymiskeinoilla. Myös matalan työstressin tilanteessa irrottautuminen selitti palvelualan psyykkistä oireilua 5.3 % paremmin kuin selviytymiskeinot, mutta hoitoalalla vain 1.5 % paremmin.

TAULUKKO 6. Selviytymiskeinojen ja irrottautumisen yhteys psyykkisiin oireisiin matalan työstressin tilanteessa (vähän työn määrällisiä vaatimuksia)

Muuttujat	Psyykkiset oireet (Tehy) n = 620		Psyykkiset oireet (Pam) n = 538	
	β	r	β	r
<i>1. askel: Taustatekijät</i>				
Ikä	-.086*	-.121***	-.156***	-.214***
Koulutus	-.081*	-.067*	.004	.001
Esimiestehtävät	-.096*	-.117**	-.064	-.067
Työsuhdemuoto	.057	.071*	-.032	.063
Työaikamuoto	-.019	-.012	.031	.085*
ΔR^2	.032***		.050***	
<i>2. askel: Selviytymiskeinot</i>				
Tilanteen muuttaminen	.135***	.144***	.055	.092*
Mukautuminen	.016	.092*	.031	.108**
Uudelleenarviointi	-.075	.034	-.115*	.022
Välttely	.170***	.183***	.186***	.172***
Oireiden vähentäminen	.040	.131***	.077	.163***
ΔR^2	.054***		.044***	
<i>3. askel: Irrottautuminen</i>				
Irrottautuminen	-.264***	-.261***	-.314***	-.326***
ΔR^2	.069***		.097***	
R^2	.155***		.191***	

β = Standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, r = Pearson korrelaatiokerroin, R^2 = selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos joka askeleella. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$. Psyykkisten oireiden suuri pistemäärä tarkoittaa runsasta oireilua (käännetty asteikko). Selviytymiskeinojen suuri pistemäärä tarkoittaa keinojen runsasta käyttöä. Irrottautumisen suuri pistemäärä tarkoittaa irrottautumisen onnistumista (käännetty asteikko). Pamin kohdalla uudelleenarviointi jätettiin mallista pois, koska korrelaatio ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 7. Selviytymiskeinojen ja irrottautumisen yhteys psyykkisiin oireisiin korkean työstressin tilanteessa (paljon työn määrällisiä vaatimuksia)

Muuttujat	Psyykkiset oireet (Tehy) n=855		Psyykkiset oireet (Pam) n=448	
	β	r	β	r
<i>1. askel: Taustatekijät</i>				
Ikä	-.054	-.089**	-.103*	-.211***
Koulutus	-.002	-.013	.008	.026
Esimiestehtävät	-.106**	-.110***	-.017	-.003
Työsuhdemuoto	.053	.073*	.027	.088*
Työaikamuoto	.000	-.005	.049	.092*
ΔR^2	.021**		.048***	
<i>2. askel: Selviytymiskeinot</i>				
Tilanteen muuttaminen	-.057	-.026	.075	.081*
Mukautuminen	.055	.059*	.002	.035
Uudelleenarviointi	-.122**	-.065*	-.185***	-.122**
Välttely	.124***	.105***	.176***	.081*
Oireiden vähentäminen	.080*	.089**	.048	.099*
ΔR^2	.036***		.044***	
<i>3. askel: Irrottautuminen</i>				
Irrottautuminen	-.364***	-.363***	-.322***	-.346***
ΔR^2	.128***		.096***	
R^2	.185***		.188***	

β = Standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, r = Pearson korrelaatiokerroin, R^2 = selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos joka askeleella. * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$. Psyykkisten oireiden suuri pistemäärä tarkoittaa runsasta oireilua. Selviytymiskeinojen suuri pistemäärä tarkoittaa keinojen runsasta käyttöä. Irrottautumisen suuri pistemäärä tarkoittaa irrottautumisen onnistumista.

Yhteenvedona voidaan todeta, että psykologinen työstä irrottautuminen osoittautui tehokkaimmaksi keinoksi työstressiä vastaan ja suojasi paremmin psyykkiseltä oireilulta kuin selviytymiskeinot. Irrottautumisen onnistuminen oli yhteydessä vähäisempään oireiluun molemmilla toimialoilla sekä matalassa että korkeassa työstressissä. Ainoaksi tehokkaaksi selviytymiskeinoksi osoittautui uudelleenarviointi, jolla oli irrottautumisen lisäksi suojaava rooli korkeassa työstressissä molemmilla toimialoilla. Ne työntekijät, jotka käyttivät enemmän uudelleenarviointia ja onnistuivat irrottautumaan työstään paremmin, oireilivat vähemmän runsaiden työn määrällisten vaatimusten paineissa. Palvelualalla uudelleenarviointi oli vielä jonkin verran tehokkaampi keino kuin hoitoalalla. Hoitoalalla irrottautumisen yhteys vähäisempään oireiluun oli suurempi korkeassa kuin matalassa työstressissä, joten se suojasi tehokkaasti hyvinvointia nimenomaan runsaissa työn määrällisissä vaatimuksissa. Palvelualalla työstressin määrällä ei ollut merkitystä, vaan irrottautuminen osoittautui yhtä tehokkaaksi sekä matalassa että korkeassa työstressissä. Hyvinvointia heikentäväksi tekijäksi osoittautui selviytymiskeinoista erityisesti välttely, jonka

käyttö oli yhteydessä runsaampaan psyykkiseen oireiluun sekä matalassa että korkeassa työstressissä molemmilla toimialoilla. Matalassa työstressissä tilanteen muuttamiseen tähtäävillä keinoilla ja korkeassa työstressissä pyrkimyksellä vähentää oireilua oli myös yhteyttä runsaampiin oireisiin, mutta vain hoitoalalla.

4. POHDINTA

Tutkimuksessa tarkasteltiin selviytymiskeinojen ja psykologisen työstä irrottautumisen yhteyttä psyykkiseen oireiluun työstressitilanteessa hoito- ja palvelualoilla. Seuraavaksi esitellään tutkimuksen päätulokset verraten niitä aikaisempiin tutkimustuloksiin. Sen jälkeen pohditaan tulosten merkitystä ja käytännön sovellettavuutta. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja rajoitteita sekä ehdotetaan jatkotutkimusaiheita.

4.1. Selviytymiskeinojen, työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin väliset yhteydet

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että selviytymiskeinoista uudelleenarviointi, välttely, tilanteen muuttaminen ja oireiden vähentäminen sekä palautumismekanismeista psykologinen työstä irrottautuminen olivat yhteydessä psyykkisiin oireisiin. Uudelleenarviointi toimi ainoana tehokkaana selviytymiskeinona suojaten psyykkisiltä oireilta korkeassa työstressissä hypoteesin mukaisesti. Myös Broughin ym. tutkimuksen (2005) mukaan uudelleenarviointi suojasi työstressitilanteessa sosiaalisilta toimintahäiriöiltä. Penleyn ym. (2002) meta-analyysi puolestaan osoitti, että positiivinen uudelleenarviointi suojasi psyykkisiltä oireilta, mutta ei fysiologisilta. Uudelleenarviointi on kognitiivista arviointia, jossa haastava tilanne arvioidaan vähemmän tärkeäksi tai merkitykselliseksi (Edwards, 1992). Uudelleenarvioinnilla on yhtymäkohtia Folkmanin (2008) merkitysorientoituneiden selviytymiskeinojen kanssa, joissa stressitekijästä pyritään löytämään myönteisiä puolia ja asiat asetetaan uuteen tärkeysjärjestykseen.

Tässä tutkimuksessa tilanteen muuttaminen selviytymiskeinona ei suojanut psyykkisiltä oireilta, jolloin aikaisemmat tutkimustulokset (Brough ym., 2005; Rantanen & Mauno, 2010; Snow ym., 2003) ongelmasuuntautuneiden selviytymiskeinojen hyvinvointia suojaavasta vaikutuksesta eivät saaneet tukea. Tilanteen muuttamisen runsaampi käyttö oli hypoteesin vastaisesti yhteydessä

runsaampiin oireisiin hoitoalalla matalassa työstressissä. Ongelmasuuntautuneiden keinojen työstressiltä suojaavaa vaikutusta ei ole pystytty aina osoittamaan muissakaan tutkimuksissa (Button, 2008; Devereux ym., 2009; Fortes-Ferreira ym., 2006). Tämä saattaa johtua siitä, että ongelmasuuntautuneet keinot voivat olla tehottomia tilanteessa, johon ei ole olemassa ratkaisua (Patterson, 2003). Työstressin määrä voi selittää myös tuloksia, sillä rauhoittumista edistävien keinojen on todettu olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin nimenomaan matalassa työstressissä verrattuna ongelmasuuntautuneiden keinojen tehokkuuteen (Elfering ym., 2005; Fortes-Ferreira ym., 2006).

Tutkimus osoitti ongelman välttelyn selviytymiskeinona olleen yhteydessä runsaampiin psyykkisiin oireisiin hypoteesin mukaisesti. Tulos oli yhdenmukainen aikaisempien tutkimusten (Brough ym., 2005; Day & Livingstone, 2001; Piquart & Silbereis, 2008; Rantanen & Mauno, 2010; Snow ym., 2003) kanssa, joissa erityisesti välttämissuuntautuneet keinot on todettu hyvinvointia haavoittaviksi tekijöiksi. Välttelyä käytettiin kuitenkin selviytymiskeinoista vähiten sekä hoito- että palvelualalla, kuten myös Healyn ja McKayn (2000) tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat. Sen sijaan oireiden vähentämistä käytettiin useimmiten stressistä selviytymiseen, mutta se osoittautui tehottomaksi keinoksi olleen yhteydessä runsaampiin psyykkisiin oireisiin hoitoalalla korkean työstressin tilanteessa. Myös Broughin ym. tutkimuksen (2005) mukaan oireiden vähentäminen lisäsi psyykkistä oireilua. Mukautumisen käyttö ei osoittautunut tässä tutkimuksessa merkittäväksi selittäjäksi, vaikka sen on aikaisemmissa tutkimuksissa (Brough ym., 2005) todettu olevan yhteydessä runsaampiin psyykkisiin oireisiin.

Myös persoonallisuudella on merkitystä stressistä selviytymisessä, sillä se vaikuttaa taipumukseen käyttää tietynlaisia selviytymiskeinoja (Edwards, 1992) ja myös niiden tehokkuuteen (Bolger & Zuckerman, 1995). Esimerkiksi neuroottiset ja sovinnolliset henkilöt käyttävät enemmän tunnesuuntautuneita ja tunnolliset ongelmasuuntautuneita keinoja (Brebner, 2001; Penley & Tomaka, 2002). Suurin osa tähän tutkimukseen osallistuneista oli naisia, joten sukupuolen merkitys on myös syytä huomioida. Krajewskin ja Goffinin (2005) tutkimuksessa nimenomaan naiset käyttivät enemmän oireiden vähentämistä sosiaalisissa työkuormitustilanteissa. Se oli myös tässä tutkimuksessa yleisimmin käytetty selviytymiskeino. Gonzalez-Moralesin, Peiron, Rodriguezin ja Greenglassin (2006) tutkimus osoitti, että sosiaalinen tuki suojasi naisia psykosomaattisilta oireilta työstressitilanteessa, mutta lisäsi miesten oireilua. Edwardsin (1993) mittariin ei sisälly sosiaalista tukea, mikä on mittarin puute. Olisi ollut mielenkiintoista selvittää tässä tutkimuksessa sosiaalisen tuen merkitystä työn määrällisissä vaatimuksissa naisvaltaisilla aloilla.

Tässä tutkimuksessa, kuten myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag ym., 2010a; Sonnentag ym., 2010b) tehokas psykologinen irrottautuminen työstä suojasi psyykkisiltä oireilta hypoteesin mukaisesti. Irrottautuminen oli myös selviytymiskeinoja tehokkaampi keino lievittää psyykkistä oireilua sekä matalan että korkean työstressin tilanteessa molemmilla toimialoilla. Aikaisemmissa tutkimuksissa on lisäksi havaittu, että korkean työstressin tilanteessa palautuminen vaikeutuu (Kinnunen & Rusko, 2009; Sonnentag & Bayer, 2005), kuten tämänkin aineiston tulokset osoittivat. Usein työmäärän kasvaessa myös palautumisen tarve kasvaa (Jansen ym., 2003; Sluiter ym., 1999) ja yli 50 –tuntista työviikkoa tekevillä palautuminen joutuu koetukselle, erityisesti irrottautuminen, rentoutuminen ja kontrollin tunne vapaa-aikaan (Kinnunen & Feldt, 2009). Korkeat työn vaatimukset eivät automaattisesti ole haitallisia, mutta jos palautuminen epäonnistuu ne voivat muuttua kielteisiksi stressitekijöiksi (Mejman & Mulder, 1998). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempia tutkimustuloksia palautumisen ja erityisesti psykologisen irrottautumisen tärkeydestä (Etzion ym., 1998; Jansen ym., 2003; Kinnunen & Mauno, 2009; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag ym., 2010a; Sonnentag ym., 2010b).

Psykologinen irrottautuminen ei kaikissa tilanteissa kuitenkaan onnistu ja muun muassa työn sisältö ja määrä vaikuttavat irrottautumiseen. Tutkittavista hoitoalan työntekijöistä 12 prosentilla oli vaikeuksia irrottautua ja vastaava luku palvelualalla oli 21 prosenttia. Tämä tulos on yhtenevä Kinnusen ja Maunon (2009) tutkimustulosten kanssa, jossa heidän tutkimistaan työntekijöistä palautuminen oli uhattuna 10-30 prosentilla. Näiden suomalaistutkimusten perusteella iso osa työntekijöistä kokee vaikeuksia irrottautua tai palautua työtehtävistään. Joissakin haastavissa työtilanteissa irrottautuminen voi vaikeutua eikä tämä automaattisesti aiheuta ongelmia. Fritzin ja Sonnentagin tutkimuksessa (2005) osoitettiin, että jos työntekijä koki vaikeita ongelmia työssään, hän saattoi kokea tarpeelliseksi jatkaa ongelmien ajattelua ja miettimistä kotona. Vapaa-aikana keksitty ratkaisu ongelmaan voi toimia myös helpottavana tekijänä työntekijän kannalta. Työhön liittyvien ajatusten sisältö on myös olennaista eli työn positiivinen reflektointi vapaa-ajalla voi suojata yksilön hyvinvointia, jos irrottautuminen ei onnistu. Kinnunen ja Mauno (2009) ovat todenneet suomalaisella tutkimusaineistollaan, että pienelle osalle työntekijöistä työpäivän jatkaminen vielä normaalin työajan jälkeen ei vaarantanut palautumista. Tällainen asetelma saattaa kuitenkin aiheuttaa ongelmia pitkän ajan kuluessa, varsinkin, jos fysiologinen palautuminen jää puutteelliseksi.

Mielenkiintoinen tutkimustulos tämän aineiston osalta oli, että hoitoalan työntekijät

kokivat enemmän työn määrään ja kiireeseen liittyvää stressiä, mutta kokivat kuitenkin vähemmän psyykkistä oireilua kuin palvelualan työntekijät. Hoitoalalla työskentelevät pystyivät irrottautumaan työstään paremmin kuin palvelualan työntekijät, joka osaltaan selittää vähäisempää oireilua. Tutkimusten mukaan irrottautuminen vaikeutuu iän myötä ja että miehet irrottautuvat paremmin kuin naiset (Kinnunen & Feldt, 2009). Tämän tutkimusaineiston osalta hoitoalan työntekijät olivat kuitenkin keskimäärin iäkkäämpiä kuin palvelualan työntekijät ja palvelualalla oli myös hieman enemmän miespuolisia työntekijöitä, joten nämä tekijät eivät voi toimia selittävänä tekijänä tässä aineistossa. Yhtenä syynä palvelualalla koettuihin runsaampiin psyykkisiin oireisiin saattaa kuitenkin olla ikärakenne. Palvelualan nuoremmilla työntekijöillä on todennäköisemmin pieniä lapsia ja kotitöitä, jotka saattavat estää palautumista (Lundberg, 1996; Sonnentag, 2001). Toisaalta sosiaaliset suhteet, lasten olemassa olo ja aktiivinen vapaa-aika voivat myös edistää psykologista irrottautumista (Sonnentag & Krueger, 2006). Vuorovaikutusta sisältävien työtehtävien on todettu sisältävän emotionaalisesti haastavia tilanteita, jotka saattavat lisätä stressioireita (Bakker & Heuven, 2006), sekä hoito- että palvelualalla. Palvelualalla saattaa hyvinvointia varjostaa hoitoalaa enemmän myös muun muassa työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuuksien puute ja kova kilpailu. Yhteiskunnassa on myös yleisesti vallalla näkemys, että hoitoalan kiire ja ongelmat eivät johdu yksittäisistä työntekijöistä tai hoitopaikoista, vaan ne ovat seurausta yhteiskunnan tarjoamista riittämättömistä resursseista.

4.2. Tulosten merkitys ja soveltamismahdollisuudet

Tutkimus laajentaa aikaisempaa kuvaa palautumisen ja selviytymiskeinojen merkityksestä työstressin näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että Edwardsin (1992) viiden selviytymiskeinon luokittelu antaa tarkemman kuvan siitä, millaiset keinot suojaavat hyvinvointia verrattuna tutkimuksissa yleisesti käytettyyn ongelma- ja tunnesuuntautuneiden keinojen jaotteluun. Dikotominen jako ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin ei ole Skinnerin ym. (2003) mukaan riittävä, koska kaikki selviytymiskeinot sisältävät erilaisia toimintoja. Myös muut tyypologiset jaottelut (esimerkiksi aktiiviset vs. passiiviset keinot, kognitiiviset vs. käyttäytymiskeinot tai ongelmaa lähestyvät vs. ongelmaa välttelevät keinot) yksinkertaistavat stressistä selviytymistä, joka on erittäin moniulotteinen ilmiö.

Aikaisemmin ei ole tehty vertailevaa tutkimusta selviytymiskeinojen ja palautumisen tehokkuudesta. Tämä tutkimus toi uutta tietoa siitä, että psykologinen työstä irrottautuminen näyttää

suojaavan hyvinvointia tehokkaammin kuin selviytymiskeinot työmäärään liittyvissä stressitilanteissa. Psykologinen irrottautuminen ei tarkoita stressitilanteiden välttelyä ja irrottautumisen sekä välttelyn väliset korrelaatiot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä tässä tutkimuksessa (ks. liitteet 1 ja 2), kuten ne eivät ole olleet aikaisemmissakaan tutkimuksissa (Kinnunen & Feldt, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007).

Tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa työyhteisöissä stressinhallintakoulutuksissa tai -valmennuksissa ja työterveydessä kuntoutuksen suunnittelussa. Uudelleenarvioinnin käyttöä selviytymiskeinona voitaisiin painottaa erityisesti tilanteissa, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa. Tämän tutkimuksen perusteella erityisesti palvelualalla olisi suositeltavaa tehostaa uudelleenarvioinnin käyttöä. Palvelualalla mm. kilpailun kovuus, kiivas työtahti, vaikuttamismahdollisuuksien puute, työn epävarmuus ja vaihtuvat asiakassuhteet aiheuttavat stressiä, jolloin stressitekijöiden uudelleenarviointi voisi auttaa työntekijää kiinnittämään huomiota jaksamisensa kannalta olennaisiin asioihin. Palvelualalla työskentelevien kannattaa etsiä itselleen myös jokin tehokas keino irrottautua työstä työpäivän jälkeen. Hoitoalalla puolestaan työn henkisen kuormittavuuden vuoksi olisi suositeltavaa keskittyä erityisesti työstä irrottautumisen tukemiseen sekä työaikana että vapaa-ajalla. Palautumista pystyy uusien tutkimusten mukaan tietoisesti harjoittelemaan. Hahnin, Binnewiesin, Sonnentagin ja Mojzan (2011) tutkimuksessa palautumista harjoitteleiden tutkittavien kyky vaikuttaa omaan palautumiseensa parani, heidän unenlaatuunsa kohentui sekä koettu stressi ja negatiiviset tunnetilat vähenivät. Wickramasinghen (2010) tutkimus osoitti, että mitä enemmän työyhteisö järjesti stressinhallintaan, terveyteen ja rentoutumiseen liittyviä koulutuksia, sitä vahvempi oli työpaikan ihmissuhteiden työstressiltä suojaava vaikutus. Stressinhallintakoulutukset voivat lisätä tehokkaiden selviytymis- ja palautumiskeinojen käyttöä myös työyhteisötasolla ja parantaa siten vuorovaikutussuhteita työpaikoilla. Edwardsin (1992) mukaan työn vaatimukset aiheuttavat stressiä vain, jos niihin liittyy työntekijän kokemaa merkittävää ristiriitaa vaatimusten ja omien mieltymysten välillä. Työyhteisöissä tulisi stressinhallintavalmennukset kohdistaa erityisesti niihin työntekijöihin, jotka kokevat voimavarojaan riittämättömiksi tai tavoitteidensa saavuttamisen vaikeaksi työn vaatimusten paineessa.

Työntekijöiden selviytymiskeinoista saadun tiedon avulla voidaan ennustaa työuupumuksen esiintymisen todennäköisyyttä, erityisesti uupumusasteisen väsymyksen esiintymistä ja ammatillisen itsetunnon heikentymistä (Leiter, 1991). Tutkimukset osoittavat lisäksi, että koettua palautumisen tarvetta mittaamalla voidaan ennakoita vaikeamman ja pitkäkestoisemman stressin ilmenemistä ja näin tarttua ongelmaan ajoissa (van Veldhoven & Broersen, 2003).

Selviytymiskeinojen sekä palautumisen ja irrottautumisen tutkimustulokset ovat joiltain osin ristiriitaisia, mikä johtuu ainakin osittain työntekijöiden yksilöllisyydestä, erilaisista elämäntilanteista ja työtehtävistä. Jokaisen työntekijän on hyvä arvioida itselleen parhaiten sopivia selviytymis- tai palautumismekanismeja ja pyytää tarvittaessa apua esimerkiksi työterveyshuollosta.

4.3. Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää suurta otosta ja mittarien validiutta, jotka tukevat tutkimuksen luotettavuutta. Useat faktorianalyysit ovat osoittaneet, että viiden selviytymiskeinon CCS -mittari (Cybernetic Coping Scale) on validimpi kuin perinteinen WCQ -mittari (Ways of Coping Questionnaire), joka jakaa keinot ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin (Brough ym., 2005; Edwards & Baglioni, 2000). Tutkimuksessa käytettiin CCS -mittarin lyhyttä 15 väittämän versiota, joka on saanut enemmän tukea tutkimuksissa kuin alkuperäinen 20 väittämän mittari (Guppy ym., 2004). Palautumista mitattaessa käytettiin Sonnentagin ja Fritzin (2007) kehittämää mittaria (The Recovery Experience Questionnaire), mikä on aikaisemmissa tutkimuksissa sekä tässä tutkimuksessa osoittautunut luotettavaksi ja päteväksi mittariksi. Mittarin osa-alueet jakautuvat neljälle faktorille, joista tässä tutkimuksessa käytettiin psykologisen irrottautumisen osa-alueita. Psykologisen irrottautumisen osa-alue ei ole aikaisemmissa tutkimuksissa korreloinut selviytymiskeinojen tai persoonallisuuden piirteitä mittaavien lomakkeiden kanssa tai korrelaatiot ovat olleet alhaisia (Kinnunen & Feldt, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007).

Tutkimus kohdistui hoito- ja palvelualan työntekijöihin, joka on huomioitava tuloksia yleistettäessä. Selviytymiskeinojen ja palautumismekanismien tehokkuus voi vaihdella työkontekstista ja työn luonteesta riippuen. Tutkimukseen vastaaminen oli vapaaehtoista, joka on saattanut karsia joukosta kaikkein kiireisimmät ja kuormittuneimmat työntekijät. Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin selviytymiskeinojen käyttöä yleisesti haastavissa tilanteissa, mikä asettaa rajoituksia tulkinnalle. Jos olisi kysytty selviytymiskeinojen käyttöä nimenomaan työstressitilanteessa, tulokset olisivat voineet olla osittain erilaisia. Vaikka ihmisellä on taipumus käyttää tiettyjä keinoja selvitä stressistä, saattaa hän valita erilaisia keinoja stressitekijöistä riippuen (Snow ym., 2003).

Tutkimuksessa oli palautumisen osalta mukana vain psykologinen irrottautuminen. Aikaisemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet sen yhdeksi parhaimmista palautumiskeinoista,

mutta olisi kuitenkin ollut mielenkiintoista tutkia myös muita palautumisen mekanismeja (rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli) kyseisellä aineistolla. Seuraavien tutkimusten osalta on suositeltavaa, että kaikkia neljää palautumisen mekanisme/strategiaa tutkitaan samalla. Suomalaisen tutkimuksen mukaan palautumisen mekanismit ovat toisiinsa voimakkaasti yhteydessä, esimerkiksi mitä enemmän rentoudutaan sitä paremmin irrottaudutaan työstä henkisesti (Kinnunen & Feldt, 2009). Palautumista on tutkittu vielä vähän verrattuna selviytymiskeinojen tutkimukseen ja kaikista neljästä palautumismekanismista/strategiasta on hyvä saada lisää tieteellistä tutkimustietoa. Työntekijät ovat yksilöitä ja heidän tilanteensa ovat erilaisia. On esimerkiksi vaikea arvioida, onnistuuko joillakin työstä irrottautuminen vasta taidon hallinnan kokemuksen kautta, vaikkapa tanssitunnin jälkeen.

Tuloksia sovellettaessa on huomioitava, että mallien selityksasteet olivat melko alhaiset. Tutkimuksessa ei huomioitu esimerkiksi stressin kestoa (Hockey, 1997), työn vaikutusmahdollisuuksia (Karasek, 1979), työntekijän persoonallisuutta (Bolger & Zuckerman, 1995; Edwards, 1992) eikä fysiologista palautumista, joka saattaa poiketa yksilön kokemasta palautumisesta (Kinnunen & Rusko, 2009). Kaikki edellä mainitut osa-alueet voivat selittää selviytymiskeinojen, irrottautumisen ja palautumisen sekä hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä ja olisivat tuoneet lisätietoa saatujen tulosten lisäksi. Psykkiset oireet voivat myös selittää selviytymiskeinojen käyttöä. Masentuneet ja ahdistuneet työntekijät saattavat käyttää enemmän esimerkiksi välttelyä ja oireiden vähentämistä selvitäkseen stressaavista tilanteista (Brough ym., 2005).

Tutkimuksessa tarkasteltiin stressitekijänä vain työn määrällisiä vaatimuksia, jolloin tuloksia ei voida sellaisenaan yleistää erilaisiin stressitilanteisiin. Stressiä saattavat aiheuttaa myös monet muut tekijät, kuten työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuuksien puute, työn emotionaalinen kuormittavuus, työyhteisön toimivuuteen ja esimiestyöskentelyyn liittyvät ongelmat sekä työn ja perheen välinen ristiriita. Tässä tutkimuksessa hyvinvointia mitattiin perinteisesti psyykkisillä oireilla, joka myös rajoittaa tulkintaa. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös positiivisen psykologian näkökulmasta, esimerkiksi työtyytyväisyyden, työsitoutuneisuuden ja työn imun käsitteillä (Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005), jolloin selviytymiskeinojen ja palautumisen merkitys voisi olla erilainen.

Stressistä selviytymistä on tutkittu pääsääntöisesti poikkileikkausasetelmilla (Penley ym., 2002; Rantanen & Mauno, 2010), kuten tässäkin tutkimuksessa. Se rajoitti tulkinnan muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun. Pitkittäistutkimuksia tarvitaan lisää, jotta voidaan selvittää

selviytymiskeinojen, palautumisen ja hyvinvoinnin välisiä syy- ja seuraussuhteita. Rantasen ja Maunon (2010) mukaan tarvitaan lisää suomalaiseseen työympäristöön kohdistuvia tutkimuksia, jotka tarkastelevat erityisesti päivittäisiä selviytymiskeinoja ja työntekijän yksilöllisiä stressinkäsittelyprofiileja. Tässä tutkimuksessa verrattiin muuttujakeskeisesti selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen tehokkuutta psyykkiseltä oireilulta suojaavina tekijöinä. Kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi selvittää henkilökohtaisella tutkimusasetelmalla, millaiset yksilölliset selviytymiskeinojen ja palautumismekanismien yhdistelmät suojaavat parhaiten hyvinvointia työstressitilanteessa. Selviytymiskeinojen ja palautumisen tutkimuksessa tulisikin hyödyntää enemmän henkilökeskeistä näkökulmaa ja pitkittäistutkimusta. Tällöin saataisiin tietoa yksilöllisistä keinoista ja niiden vaikutuksista pitkällä aikavälillä.

Kiteytettynä tämän tutkimuksen merkitys on erityisesti siinä, että se osoitti psykologisen työstä irrottautumisen suojaavaan selviytymiskeinoja tehokkaammin hyvinvointia työmäärään ja aikapaineisiin liittyvässä työstressissä. Tärkeäksi kysymyksi nousee, miten työhyvinvointia, selviytymiskeinoja ja palautumista voidaan mitata samaan aikaan mahdollisimman luotettavasti. Itsearvioinneilla mitattujen selviytymiskeinojen ja palautumisen tutkimisen rinnalle kaivataankin tarkempaa tietoa työn aiheuttamista fysiologisista reaktioista ja niistä palautumisesta. Arvioimalla työntekijän tilanne ja terveys kokonaisvaltaisesti, kiinnittämällä huomiota sekä psykologiseen että fysiologiseen puoleen saadaan tarkempi näkemys yksilön hyvinvoinnin tasosta. Tämänkaltaista tietoa on jonkin verran hyödynnetty työterveyshuollossa, mutta edelleen se on hyvin vähäistä. Huomioimalla työtehtävän kuormittavuus, työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja elämäntilanne, on selviytymiskeinojen ja palautumisen tukeminen tehokkaampaa. Tämänkaltaista osaamista tulemme jatkossa tarvitsemaan, jos haluamme parantaa työhyvinvointia, ennaltaehkäistä työkyvyttömyyseläkkeitä ja pidentää työuria.

5. LÄHTEET

- Bakker, A., & Heuven, B. (2006). Emotional Dissonance, Burnout, and In-Role Performance Among Nurses and Police Officers. *International Journal of Stress Management*, 13, (4), 423–440.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 51, (6), 1173-1182.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 243-256.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A Framework for Studying Personality in the Stress Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, (5), 890-902.
- Brebner, J. (2001). Personality and stress coping. *Personality and Individual Differences*, 31, 317-327.
- Brough, P., O'Driscoll M., & Kalliath, T. (2005). Evaluating the Criterion validity of the Cybernetic Coping Scale: Cross-lagged predictions of psychological strain, job and family satisfaction. *Work and Stress*, 19, (3), 276-292.
- Button, L.A. (2008). Effect of social support and coping strategies on the relationship between health care-related occupational stress and health. *Journal of Research in Nursing*, 13, (6), 498-524.
- Chen, M-J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behavior. *Work and Stress*, 22, (4), 327-340.
- Day, A., & Livingstone, H. (2001). Chronic and Acute Stressors Among Military Personnel: Do coping Styles Buffer Their Negative Impact on Health? *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, (4), 348-360.
- de Croon, E. Sluiter, J., & Frings-Dresen, M. (2003). Need for recovery after work predict a sickness absence: A 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 331-339.
- Devereux, J., Hastings, R., Noone, S., Firth A., & Totsika, V. (2009). Social support and coping as mediators or moderators of the impact of work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in Developmental Disabilities*, 30, 367-377.
- Edwards, J.R. (1992). A Cybernetic Theory of Stress, Coping and Well-Being in Organizations. *The Academy of Management Review*, 17, (2), 238-274.
- Edwards, J.R., & Baglioni, A.J.Jr. (1993). The measurement of coping with stress: construct validity of the Ways of Coping Checklist and the Cybernetic Coping Scale. *Work and Stress*, 7, (1), 17-31.
- Edwards, J.R., & Baglioni, A.J.Jr. (2000). Empirical Versus Theoretical Approaches to the Measurement of Coping: A Comparison Using the Ways of Coping Questionnaire and the Cybernetic Coping Scale. Teoksessa Dewe, P., Leiter, M., & Cox, T. (toim.) *Coping*,

- Health and Organizations*, (s. 31-52). London: Taylor & Francis.
- Elfering, A., Grebner, S., Skemmer, N., Kaiser-Freiburghaus, D., Lauper-Del Ponte, S., & Witschi, I. (2005). Chronic job stressors and job control: Effects on event-related coping success and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 237-252.
- Elo, A-L., Dallner, M., & Gambelare, F. (2006). *QPS Nordic –käsikirja*. Työterveyslaitos.
- Elo, A-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Roponen, T. (1990). *The OSQ. How the use the Occupational Stress Questionnaire*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M-L., & Rusko, H. (2007). Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa Aro, A. ym. (toim.) *TOP 1: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*, (s. 60-81). Edita. Helsinki
- Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, stress and coping*, 21, (1), 3-14.
- Fortes-Ferreira, L., Peiro, J., Gonzalez-Morales, M., & Martin, I. (2006). Work-related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 293-302.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (3), 187-199.
- Geurts, S., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 32, 482-492.
- Gonzalez-Morales, M.G., Peiro, J.M., Rodriguez, I., & Greenglass, E.R. (2006). Coping and Distress in Organizations: The Role of Gender in Work Stress. *International Journal of Stress Management*, 13 (2), 228-248.
- Guppy, A., Edwards, J., Brough, P., Peters-Bean K., Sale C., & Short, E. (2004). The psychometric properties of the short version of the Cybernetic Coping Scale: A multigroup confirmatory factor analysis across four samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 39-62.
- Hahn, V., Binnewies, C. Sonnentag, S., & Mojza, E. (2011). Learning how to recover from job stress: effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, (2), 202–216

- Healy, C., & McKay, M. (2000). Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31, (3), 681-688.
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum.
- Hockey, G.J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: a cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45, 73-93.
- Högmander, H., Kankainen A., Kärkkäinen, S., Leskinen, E., Lyyra A-L., Nissinen, K., & Pahkinen, E. (2009). *Tilastolliset analyysimenetelmät. Osa I. TILP450 Tilastomenetelmien jatkokurssi*. Jyväskylän yliopisto, Matematiikan ja tilastotieteen laitos.
- Jansen, N., Kant, I., Kristersen, T., & Nijhuis, F. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 45, 479-491.
- Jex, S., Bliese, P., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86, (3), 401-409.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, (2), 285-308.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 13-37). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U., & Mauno, S. (toim.). *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 7-27). Tampere: Yliopistopaino.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2009). Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa Kinnunen, U., & Mauno, S. (toim.). *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s.139-152). Tampere: Yliopistopaino.
- Kinnunen, M-L., & Rusko, H. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: fysiologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U., & Mauno, S. (toim.). *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. (s. 29-40). Tampere: Yliopistopaino.
- Krajewski, H.T., & Goffin, R.D. (2005). Predicting Occupational Coping Responses: The Interactive Effect of Gender and Work Stressor Context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, (1), 44-53.
- Latack, J.C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development.

- Journal of Applied Psychology*, 71, (3), 377-385.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (2008). *Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leiter, M.P. (1991). Coping Patterns as Predictors of Burnout: The Function of Control and Escapist Coping Patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12, (2), 123-144.
- Lundberg, U. (1996). Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, (2), 117-130.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: The role of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1017-1021.
- McEwen B. (1998). Protecting and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338, 171-179.
- McEwen BS. (1998). Stress, adaption and disease: allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840, 33-44.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P.J.D., & Thierry H. (toim.) *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (s. 5-33). Hove, England: Psychology press.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 56-74). PS-kustannus: Jyväskylä.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. (2011). Relationships Between Work-Home Segmentation and Psychological Detachment From Work: The Role of Communication Technology Use at Home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, (4), 457-467.
- Patterson, G. (2003). Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 31, 215-226.
- Penley, J.A., & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32, 1215-1228.
- Penley, J.A., Tomaka, J., & Wiebe, J. (2002). The Association of Coping to Physical and Psychological Health Outcomes: A Meta-analytic Review. *Journal of Behavioral Medicine*, 25, (6), 551-603.
- Pinquart, M., & Silbereisen, R.K. (2008). Coping With Increased Uncertainty in the Field of Work

- and Family Life. *International Journal of Stress Management*, 15, (3), 209-221.
- Rantanen, M., & Mauno, S. (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000 -luvun tutkimuksiin. *Psykologia*, 45, (03), 216-233.
- Shimazu, A., & Kosugi, S. (2003). Job stressor, coping, and psychological distress among Japanese employees: interplay between active and non-active coping. *Work and Stress*, 17, (1), 38-51.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2007). Does Distraction Facilitate Problem-focused Coping with Job Stress? A 1 year Longitudinal Study. *Journal of Behavioral Medicine* 30, 423-434.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21, 30-41.
- Skinner, E., Edge, K., Altman, J., & Sherwood H. (2003). Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping. *Psychological Bulletin*, 129, (2), 216-269.
- Sluiter, JK. van der Beek, AJ., & Frings-Dresen, MHW. (1999). The influence of the work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573-583.
- Snow, D., Swan S., Raghavan, C., Connell, C., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work and stress*, 17, (3), 241-263.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, (3), 196-210.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2010a). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, (5), 965-976.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Sonnentag, S., & Geurts, S.A.E. (2009). Methodological issues in recovery research. Teoksessa S.Sonnentag, P.L. Perrewé, & D.C.Ganster (toim.) *Current perspectives on job-stress recovery*, (s. 1-36). Bingley, UK: Emerald.

- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, (2), 197-217.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010b). Job stressors, emotional exhaustion and the need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355-365.
- Työuraryhmä (2011). *Työurat pidemmiksi – työeläkejärjestelmän kehittämissivaihtoehtojen tarkastelu*. Työurien pidentämistä selvittävän työryhmän raportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 4/2011. Helsinki: Yliopistopaino.
- van Veldhoven, M., & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the "need for recovery scale". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 3-9.
- Vartiainen, M. (2007). Distributed and mobile workplaces. Teoksessa M. Vartiainen ym. (toim.) *Distributed and mobile work. Places, people and technology*, (s.13-85). Helsinki: Otatieto.
- Wickramasinghe, V. (2010). Work-related Dimensions and Job Stress: The Moderating Effect of Coping Strategies. *Stress and Health*, 26, 417-429.
- Zijlstra, F.R.H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 15, 129-138.

Liite 1. Taustamuuttujien, selviytymiskeinojen, irrottautumisen, psyykkisen oireiden ja työn määrällisten vaatimusten väliset korrelaatiokertoimet (Pearsson) Tehyn osalta.

	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ikä	42.8	10.42	-												
2. Koulutus	2.86	0.49	-.072**	-											
3. Esimiestehtävät	1.15	0.36	.214***	.202***	-										
4. Työsuhdemuoto	1.09	0.28	-.042	.004	-.093***	-									
5. Työaikamuoto	1.74	0.95	-.110***	-.016	-.080**	-.002	-								
6. Tilanteen muuttaminen	3.10	0.63	-.042	.144***	.110***	-.045	.018	-							
7. Mukautuminen	3.12	0.56	.036	.038	-.002	.027	-.006	.273***	-						
8. Uudelleenarviointi	2.82	0.64	.037	-.017	-.019	.019	.023	.087**	.310***	-					
9. Välttely	2.61	0.72	-.080**	-.028	-.136***	.019	.031	.030	.199***	.527***	-				
10. Oireiden vähentäminen	3.41	0.63	-.072**	.054*	-.049	.011	.005	.318***	.282***	.225***	.302***	-			
11. Irrottautuminen	3.69	0.85	-.022	-.034	-.099***	-.010	.044	-.042	-.045	.099***	.027	.013	-		
12. Psyykkiset oireet	3.05	1.06	-.076**	-.021	-.089**	.061*	-.003	.052*	.066*	-.043	.121***	.102***	-.364***	-	
13. Työn määrälliset vaatimukset	3.33	0.76	.103***	.048	.121***	-.011	-.019	.104***	.059*	-.054*	-.008	.017	-.275***	.350***	-

(*p < .05, **p < .01, ***p < .001) Irrottautuminen ja psyykkiset oireet –muuttujien asteikot käännetty

Liite 2. Taustamuuttujien, selviytymiskeinojen, irrottautumisen, psyykkisten oireiden ja työn määrällisten vaatimusten väliset korrelaatiokertoimet (Pearsson) Pamin osalta.

	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ikä	33.7	11.12	-												
2. Koulutus	2.14	0.64	-.037	-											
3. Esimiestehtävät	1.13	0.34	.069*	.073*	-										
4. Työsuhdemuoto	1.30	0.46	-.260***	.022	-.173***	-									
5. Työaikamuoto	2.14	1.29	-.217***	.008	.004	.270***	-								
6. Tilanteen muuttaminen	3.10	0.70	-.095**	.043	.034	.030	-.019	-							
7. Mukautuminen	3.13	0.61	-.026	.012	-.009	.012	-.017	.391***	-						
8. Uudelleenarviointi	2.93	0.68	.034	-.061	-.034	.015	-.008	.134***	.344***	-					
9. Välttely	2.78	0.78	-.045	-.025	-.086**	.058	.030	.066*	.245***	.557***	-				
10. Oireiden vähentäminen	3.38	0.69	-.130***	.099**	-.017	.072*	.082**	.343***	.360***	.292***	.356***	-			
11. Irrottautuminen	3.46	0.97	-.094**	.023	-.105**	-.024	-.035	.025	-.025	.095**	.053	.009	-		
12. Psyykkiset oireet	3.35	1.15	-.168***	.024	.010	.050	.078*	.093**	.061	-.056	.119***	.128***	-.389***	-	
13. Työn määrälliset vaatimukset	3.09	0.87	.138***	.037	.149***	-.099**	-.039	.061	.020	-.043	.024	.066*	-.272***	.392***	-

(*p < .05, **p < .01, ***p < .001) Irrottautuminen ja psyykkiset oireet –muuttujien asteikot käännetty