

Äitien työhyvinvointiprofiilit ja niiden yhteys koettuun
äiti–nuori-suhteeseen

Jaana Huusko

Peetu Juntunen

Pro gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

HUUSKO, JAANA & JUNTUNEN, PEETU: Äitien työhyvinvointiprofiilit ja niiden yhteys koettuun äiti–nuori-suhteeseen
Pro gradu -tutkielma, 34 s.
Ohjaajat: Mari Tunkkari & Noona Kiuru
Psykologia
Toukokuu 2023

Tässä tutkielmassa tarkasteltiin millaisia työhyvinvointiprofiileja äideille voidaan löytää työn imu, työn aiheuttaman stressin sekä työstä palautumisen näkökulmista, ja ovatko äitien ikä ja koulutustaso yhteydessä löydettyihin työhyvinvointiprofiileihin. Lisäksi tutkimme, ovatko löydetyt profiilit yhteydessä äiti–nuori-suhteessa ilmeneviin konflikteihin ja läheisyyteen niin äitien kuin nuorten arvioimana. Tutkielma on tehty osana laajempaa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella toteutettua TIKAPUU-pitkittäistutkimusta, ja siinä käytetty tutkimusaineisto on kerätty vuoden 2015 syksynä. Aineisto koostui 540 äiti-lapsiyadista. K-keskiarvojen klusterianalyysin avulla tunnistimme äideille neljä työhyvinvointiprofiilia. Haasteita omaavat äidit (6.5%) voivat keskimääräistä huonommin kaikilla käyttämillämme työhyvinvoinnin mittareilla, keskiarvoiset (24.3%) olivat kaikilla mittareilla lähellä keskiarvoa, suorittajilla (32.1%) korkea työn imu yhdistyi melko korkeaan työstressiin sekä heikompaan palautumiseen ja työssään hyvinvoivilla (37.1%) työhyvinvointi oli keskimääräistä parempaa kaikilla mittareilla. Khiin neliö -testin mukaan yliopistokoulutuksen saaneet äidit olivat yliedustettuina suorittaja-profiilissa ja aliedustettuja keskiarvoisessa profiilissa, kun taas ammatillisen koulutuksen saaneet äidit olivat aliedustettuina suorittaja-profiilissa. Muodostetut profiilit olivat yksisuuntaisen varianssianalyysin ja Kruskal-Wallis -testin perusteella yhteydessä äidin kokemuksiin äiti–nuori-suhteen konflikteista siten, että haasteita omaavat -profiiliin kuuluvat äidit kokivat suhteessa enemmän konflikteja kuin työssään hyvinvoivat -profiilin äidit. Profiilien perusteella melko suuri osa äideistä voi työelämässä hyvin, mutta toisaalta suorittajien osuus aineistomme äideistä muodostui suureksi. Yliopistotasaisen koulutuksen saaneet olivat voimakkaasti yliedustettuina suorittaja-profiilissa, mikä voi olla seurausta korkeasti koulutettujen vaativammista ja vastuullisemmista työtehtävistä. Työhyvinvointi oli yhteydessä erityisesti äidin kokemuksiin äiti–nuori-suhteessa ilmenevistä konflikteista, ja jatkossa tätä yhteyttä olisi tärkeä tutkia myös pitkittäisasetelmassa. Tulostemme perusteella korkeasti koulutettujen naisten työstressiin tulisikin kiinnittää huomiota. Lisäksi tuloksemme antavat viitteitä siitä, että äitien työhyvinvointia tukemalla on mahdollista tukea myös heidän perhe-elämäänsä.

AVAINSANAT: työelämä, työhyvinvointi, työn imu, työstressi, palautuminen, vanhempi–lapsi-suhde, äidit, nuoret, konfliktit, läheisyys

SISÄLLYS

JOHDANTO	1
Työhyvinvoinnin kuvaaminen.....	2
Äiti–nuori-suhde varhaisnuoruudessa	5
Työhyvinvoinnin yhteys äiti–nuori-suhteeseen.....	6
Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	8
TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	9
Aineisto ja tutkittavat	9
Mittarit ja muuttujat.....	11
Tilastolliset analyysit.....	12
TULOKSET	13
Kuvailevat tiedot	13
Äitien työhyvinvointiprofiilit	15
Äidin koulutustason ja iän yhteys työhyvinvointiprofiileihin.....	18
Työhyvinvointiprofiilien yhteys äidin ja nuoren kokemuksiin äiti–nuori-suhteesta.....	19
POHDINTA	20
Äitien neljä työhyvinvointiprofiilia.....	21
Työhyvinvointiprofiileilla yhteys äitien kokemukseen äiti–nuori-suhteen konflikteista.....	24
Tutkielman rajoitukset ja jatkotutkimushaasteet	26
LÄHTEET.....	29

JOHDANTO

Työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneet muutokset ovat asettaneet suomalaisille työntekijöille ja heidän hyvinvoinnilleen uudenlaisia haasteita. Työn tehostumisen eli intensifikaation myötä työntekijöiden on pystyttävä työskentelemään paitsi entistä tehokkaammin, myös samanaikaisesti aiempaa useampien opettelua ja osaamista vaativien työtehtävien parissa (Mauno ym., 2022). Lisäksi määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen on lisännyt työelämän epävarmuutta (Kinnunen ym., 2020), ja nykyteknologian mahdollistama monipaikkainen työ sekä työn rajojen hälveneminen voivat johtaa työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen toistensa kanssa (Ojala, 2014). Moderni työelämä asettaa siis haasteita niin työssä jaksamiselle kuin työstä palautumiselle, ja vuoden 2018 tilastokeskuksen työolotutkimuksen tuloksista Sutela ym. (2019) nostavat esiin huolensa lisääntyneistä työperäisistä psyykkisistä oireista sekä työssä jaksamisen ongelmista etenkin naisten ja nuorempien työntekijöiden kohdalla.

Työn lisäksi monille merkittävä aikaa vaativa elämän osa-alue onkin myös perhe-elämä ja siihen liittyvät tehtävät, minkä seurauksena itselle asetetut velvollisuudet ja vaatimukset eivät rajoitu ainoastaan työpaikalle. Äidin voimavaroja vaativat myös lapset, ja etenkin kasvavalla nuorella jonka elämänvaiheeseen kuuluu useita suuria muutoksia, läheisellä vanhempi–nuori-suhteella voi olla merkittävä rooli hyvinvoinnissa (esim. Nurmi ym., 2017; Xie ym., 2021). Haasteet ja kiire työpaikalla saattavat kuitenkin vaikuttaa äidin hyvinvointiin, ja työn aiheuttamat negatiiviset tunteet ja reaktiot voivat siirtyä työpaikalta myös perhe-elämään ja vaikuttaa äiti–nuori-suhteeseen (esim. Wheeler ym., 2011). Tässä huomionarvoista on myös perhe-elämään liittyvien vastuiden sukupuolittuneisuus, sillä huomattavasti suurempi osa naisista kuin miehistä kokee olevansa liiallisessa vastuussa kotitöistä ja lapsista (Pietiläinen & Attila, 2018). Miehiä yleisemmän työperäisen oireilun lisäksi perheelliset naiset saattavat siis kokea miehiä suurempaa kuormitusta myös työn ulkopuolella.

Tämän tutkielman tarkoituksena onkin lisätä tietoa naisten työhyvinvoinnista selvittämällä, löytyykö 7. luokkalaisten oppilaiden äitien keskuudesta toisistaan poikkeavia työhyvinvointiprofiileja työn imun, työstressin ja työstä palautumisen näkökulmista tarkasteltuna. Tällainen henkilökeskeinen tutkimusote mahdollistaa työhyvinvoinnin eri osa-alueiden muodostaman kokonaisuuden tarkastelun. Tarkastelemme myös äitien iän ja koulutustason yhteyttä työhyvinvointiprofiileihin, sillä aiemmissa tutkimuksissa näiden on havaittu olevan yhteydessä tarkastelemiimme työhyvinvoinnin osa-alueisiin (esim. Hsu, 2018; Lunau ym., 2015; Sutela ym.,

2019; Wilks & Neto, 2013). Lisäksi tarkastelemme, eroavatko työhyvinvointiprofiilit toisistaan äiti–nuori-suhteen itsearvioidussa laadussa niin äidin kuin nuoren arvioimana. Huomioimme tutkielmassa myös lasten kokemukset, joita ei aiemmissa työ- ja perhe-elämän tutkimuksissa ole aina huomioitu (Matias & Recharte, 2021). Molempien osapuolten arviot suhteen laadusta on tärkeä ottaa huomioon, sillä aiemmissa tutkimuksissa lapsen ja vanhemman arviot vanhemmuudesta ja vanhemman ja lapsen vuorovaikutuksen laadusta ovat olleet osittain toisistaan poikkeavia (Korelitz & Garber, 2016; Matias & Recharte, 2021).

Työhyvinvoinnin kuvaaminen

Mäkikankaan ja Hakasen (2017) mukaan työhyvinvointi on hyvin laaja ja moniselitteinen ilmiö, joka pitää sisällään lukuisia työssä jaksamiseen ja viihtymiseen vaikuttavia osa-alueita. Työhyvinvointia on heidän mukaansa perinteisesti tarkasteltu pääasiassa työhön liittyvien kielteisten kokemusten ja tuntemusten pohjalta, mutta nykyään huomio on kiinnitetty myös työstä saataviin myönteisiin kokemuksiin. Työhyvinvointia ei tulisikaan tarkastella vain pahoinvoinnin tai sen aiheuttamien oireiden puuttumisena, vaan työn kielteisten ja myönteisten vaikutusten muodostamana kokonaisuutena. Esimerkiksi työhön sisältyvät stressiä aiheuttavat tehtävät ja tilanteet eivät välttämättä muodosta työntekijän hyvinvoinnille yhtä suuria haasteita, jos tämä kokee tekemäänsä työtä kohtaan samanaikaisesti voimakasta työn imua (Van Mol ym., 2018). Työhyvinvoinnin kielteisten ja myönteisten tekijöiden kokonaisuuden saavuttamiseksi käytämme tässä tutkielmassa henkilökeskeistä lähestymistapaa, jonka tarkoituksena on tunnistaa aineistosta ryhmiä, joiden sisällä yksilöt ovat tiettyjen ominaisuuksien suhteen keskenään mahdollisimman samanlaisia (esim. Magnusson, 2003; Wang ym., 2013). Henkilökeskeisen lähestymistavan avulla työhyvinvoinnista on mahdollista tarkastella sen eri osa-alueiden yhteisvaikutusta yksittäisten hyvinvoinnin kuvaajien sijaan, mikä mahdollistaa työhyvinvoinnin syvemmän ymmärtämisen yksilötasolla. Tässä tutkielmassa työhyvinvointiprofiileja tarkastellaan työn imun, työn aiheuttaman stressin sekä työstä palautumisen näkökulmasta.

Työn imun käsite työhyvinvoinnin kuvailussa on esimerkki työn mahdollisista myönteisistä vaikutuksista. Schaufeli ym. (2002) ovat kuvanneet sitä työhön liittyvänä, suhteellisen pysyvänä positiivisena ja palkitsevana mielentilana, jota voidaan tarkastella tarmokkuuden, omistautumisen ja

uppoutumisen kautta. Näistä tarmokkuudella viitataan työhön liittyvään energisyyteen ja sinnikkyyteen, ja tarmokkuus ilmenee haluna ja kykynä panostaa omaan työhön. Omistautumisella kuvataan puolestaan työn kokemista tärkeänä, inspiroivana ja haasteellisena, minkä seurauksena työn sisältöön ja tekemiseen liittyy innostuneisuutta ja ylpeyttä. Uppoutuminen sen sijaan viittaa syvään työhön keskittymisen kokemukseen, jonka myötä aika kulkee nopeasti, työ vie mukanaan ja työhön syvennyttään mielellään pitkäksikin ajaksi. Positiivisena työhyvinvoinnin kuvaajana korkeampi työn imu on siis yhteydessä parempaan työhyvinvointiin, ja työn imun positiiviset vaikutukset yksilön hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle on todettu lukuisissa tutkimuksissa (esim. Caesens ym., 2014; Innanen ym., 2014).

Toisena työhyvinvoinnin kuvaajana tarkastelemme *työhön liittyvää stressiä*. Stressi on hyvin yleinen ja runsaasti käytetty käsite tieteellisen tutkimuksen lisäksi myös arkikielessä, ja käsitettä on määriteltä lukuisilla eri tavoilla. Yleisesti stressillä viitataan kuitenkin kuormittavien tekijöiden aiheuttamaan negatiiviseen tunnetilaan. Cox ja Griffiths (2010) määrittelevätkin stressin epämieluisaksi kognitiivis-emotionaaliseksi tilaksi, joka voi vaikuttaa yksilön ajatteluun ja käyttäytymiseen. Lazarus ja Folkman (1984) korostavat puolestaan transaktionaalisessa stressiteoriassaan yksilön ja ympäristön välistä kaksisuuntaista suhdetta, jolloin stressiä syntyy, kun yksilö tuntee ympäristöstä tulevien vaatimusten ylittävän hänen resurssinsa ja voimavaransa. Kun stressin ajatellaan syntyvän yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen kautta, korostuu stressiä aiheuttavien tekijöiden lisäksi myös stressin kokemisen yksilöllisyys. Olennaista tässä lähestymistavassa ei siis ole ainoastaan konkreettiset stressitekijät, vaan myös yksilön oma arviointi tilanteesta ja sen kuormittavuudesta, mihin vaikuttavat esimerkiksi yksilön omat arvot, uskomukset ja tunteet (Lazarus & Folkman, 1984). Työelämässä toinen saattaa esimerkiksi kokea työkavereiden kanssa väittelyn ja konfliktit stressaaviksi ja kuormittaviksi, kun taas toiselle tämä on vain normaalia työelämään kuuluvaa kanssakäymistä. Tässä tutkielmassa olennaista työhyvinvoinnin kuvaamisessa onkin äidin oma, subjektiivinen kokemus paitsi työssä kokemastaan stressistä, myös työn imusta ja palautumisesta.

Työstä palautumisella tarkoitetaan psykofysiologista prosessia, jonka aikana työntöön heikentämät voimavarat palautuvat takaisin kohti työntekoa edeltävää tasoa (Kinnunen, 2017). Meijmanin ja Mulderin (1998) esittämän ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan ihminen kuormittuu työtä tehdessään väistämättä, ja kuormituksesta palautuminen vaatii irrottautumista työstä ja sen asettamista vaatimuksista. Riittävän palautumisen jälkeen työntekijä on kykenevä jälleen suorittamaan työtään normaalilla tasolla ja kohtaamaan sen mukanaan tuomat vaatimukset. Palautumisen ollessa riittämätöntä työntekijä joutuu sen sijaan ponnistelemaan työtehtävissään

onnistuaakseen aiempaa enemmän, jolloin myös työn aiheuttama kuormitus kasvaa. Työstä palautumista voi pitää tärkeänä työhyvinvoinnin osa-alueena tämän päivän työelämässä, sillä modernille työelämälle tyypillinen työn ja vapaa-ajan sekoittuminen voi vaikeuttaa työstä irrottautumista ja tehdä palautumisesta haastavampaa (Mauno ym., 2017). Työstä palautumista voi kuitenkin tapahtua työpäivien jälkeisen vapaa-ajan lisäksi myös työpäivään sisällytettyjen taukojen aikana, ja työpäivän aikaisen työstä irrottautumisen ja rentoutumisen on havaittu olevan yhteydessä parempaan työssä jaksamiseen (Sianoja ym., 2020).

Tarkastelemme tutkielmassamme myös äitien iän ja koulutustason yhteyttä edellä mainittuihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Aiemmissa tutkimuksissa työntekijän iän on havaittu olevan yhteydessä työstressiin sekä työstä palautumiseen (Hsu, 2018; Scheibe & Moghimi, 2021; Virtanen ym., 2020). Hsu (2018) havaitsi tutkimuksessaan vanhemmilla työntekijöillä olevan nuorempia työntekijöitä vähemmän työn aiheuttamaa stressiä, ja esitti tämän olevan mahdollisesti seurausta iän ja työkokemuksen mukanaan tuomasta resilienssistä. Scheibe ja Moghimi (2021) puolestaan toivat tutkimuksessaan esiin sen, kuinka kokeneemmat työntekijät saattavat suhtautua nuoria hyväksyvämmiin työn herättämiin negatiivisiin tunteisiin. Heidän mukaansa nuoremmat työntekijät saattavat hyväksymisen sijaan pyrkiä piilottamaan ja tukahduttamaan työn aiheuttamia negatiivisia tunteita, mikä voi puolestaan johtaa vanhempia työntekijöitä korkeampaan työstressin kokemiseen. Työstä palautumisen osalta Virtanen ym. (2020) puolestaan havaitsivat tutkimuksessaan vanhempien työntekijöiden palautuvan työstä nuoria työntekijöitä paremmin. Heidän pohdintansa mukaan vanhemmat työntekijät ovat voineet kokemuksensa kautta oppia nuoria paremmin, millaiset asiat auttavat heitä vapaa-ajallaan rentoutumaan ja palautumaan työn aiheuttamasta kuormituksesta.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu koulutustason olevan yhteydessä työn imuun sekä työn aiheuttamaan stressiin (esim. Hakanen ym., 2019; Lunau ym., 2015; Van Mol ym., 2018). Korkeasti koulutetut kokevat matalammin koulutettuja todennäköisemmin työn imua (Hakanen ym., 2019), ja lisäksi matalamman koulutuksen on havaittu olevan yhteydessä työn aiheuttamaan stressiin (Lunau ym., 2015; Wahrendorf ym., 2013). Lunaun ym. (2015) mukaan matalampi koulutus voi olla yhteydessä huonompaan työstä saatavaan palkkioon suhteessa siihen nähtyyn vaivaan, mikä voi lisätä työstä syntyvää epätyytyväisyyttä ja stressiä. Wahrendorf ym. (2013) puolestaan tuovat esiin myös matalampaa koulutusta vaativien ammattien vähäisemmän autonomian sekä heikommat mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön. Lisäksi korkeamman työn imun on havaittu olevan yhteydessä matalampaan työstressiin (esim. Bakker ym., 2014; Van Mol ym., 2018). Bakkerin ym. (2014) mukaan korkea työn imua kokevat saattavatkin nähdä esimerkiksi vastuulliset ja vaativat

työtehtävät positiivisina haasteina, minkä seurauksena korkeaa työn imua kokevat eivät stressaannu näistä yhtä helposti.

Äiti–nuori-suhde varhaisnuoruudessa

Tarkastelemme nuoren ja vanhemman välisessä suhteessa ajanjaksoa jossa nuori on juuri siirtynyt alakoulusta yläkouluun, joka on merkittävä siirtymävaihe ja muutos varhaisnuoren elämässä. Tässä elämänvaiheessa myös nuoren suhde vanhempiensa kanssa muuttuu, kun nuoruusikään siirtyvä nuori alkaa irtautua heistä, mikä ilmenee esimerkiksi vähentyneenä halukkuutena ja tarpeena jakaa omia asioita vanhempien kanssa (Keijsers & Poulin, 2013). Itsenäistymisen lisäksi nuoret alkavat myös viettää enemmän aikaa vertaistensa kanssa ja vähemmän aikaa vanhempiensa kanssa, ja samalla heidän kognitiiviset kykynsä kehittyvät voimakkaasti (Hagelskamp & Hughes, 2016). Tätä ikävaihetta kuvastaakin monien muutosten yhtäaikainen ilmeneminen.

Nuoren sosiaalisen verkoston laajentuessa tämän suhde omiin vanhempiinsa säilyy edelleen erittäin tärkeänä, ja nuoret pitävät suhteitaan vanhempiensa kanssa läheisimpinä heti kaverisuhteidensa jälkeen (Nurmi ym., 2015). Suhde omiin vanhempiin luo perustaa myös nuoren tulevaisuuden sosiaalisille suhteille, ja läheisellä nuori–vanhempi-suhteella on havaittu olevan myönteinen vaikutus esimerkiksi nuoren koulumenestykseen, myöhempien ihmissuhteiden rakentamiseen sekä hyvinvointiin ja myönteiseen kehitykseen (esim. Ben-Zur, 2003; Driscoll & Pianta, 2011; Mauno ym., 2018; Xie ym., 2021). Tässä tutkielmassa tarkastelemme äidin ja nuoren välistä suhdetta siinä ilmenevien konfliktien sekä läheisyyden kautta, joita Driscoll ja Pianta (2011) ovat käsitelleet tutkimuksessaan. Läheisyys vanhempi–nuori-suhteessa voidaan määritellä lämpimäksi, avoimeksi ja luottamukselliseksi viestinnäksi, kun taas konfliktit kuvaavat vanhempien ja nuoren välisen suhteen kielteisyyttä ja jännittyneisyyttä (Driscoll & Pianta, 2011; Jaruseviciute ym., 2022).

Tarkastelemme äiti–nuori-suhteen laatua sekä äitien että nuorten tekemien arvioiden kautta, jotta molempien osapuolien kokemukset saadaan näkyviksi suhteen laatua arvioidessa. Matias ja Recharte (2021) ovat esittäneet, etteivät monet aiemmat tutkimukset vanhempien työn vaikutuksista lapsiin huomioi varsinkaan murrosikäisten omia näkemyksiä ja kokemuksia. Vanhempien ja nuorten

kokemuksissa vanhemmuudesta ja vanhemman työn vaikutuksista heidän suhteeseensa voikin löytyä eroja ja ristiriitaisuuksia (esim. Korelitz & Garber, 2016; Matias & Recharte, 2021). Korelitzin ja Garberin (2016) mukaan nuoret saattavat kuvailla vanhempiansa käyttäytymistä kielteisemmin kuin vanhemmat itse, ja vanhemmat kuvailivatkin heidän tutkimuksessaan omaa toimintaansa lämpimämmäksi ja hyväksyvämmäksi kuin heidän lapsensa. Lisäksi Gassman-Pinesin (2013) mukaan äidit saattavat olla myöntämättä hankaluuksia äiti–nuori-suhteessa sosiaalisen suotavuusvaikutuksen vuoksi. Matias ja Recharte (2021) havaitsivat sen sijaan tutkimuksessaan nuorten raportoivan vanhempi–nuori-suhteessa vähemmän konflikteja ja enemmän läheisyyttä kuin heidän vanhempansa. On kuitenkin huomioitava, etteivät vanhempien ja nuorten näkökulmien väliset erot eivät kuitenkaan suoraan tarkoita yhteisten näkemysten puuttumista ja viestinnän ongelmia, sillä erot voivat johtua myös elämäkokemuksen ja kognitiivisten kykyjen vaikutuksesta annettuihin arvioihin (Guion ym., 2009).

Työhyvinvoinnin yhteys äiti–nuori-suhteeseen

Niin vanhempien kokeman kielteisen kuin myönteisenkin työhyvinvoinnin heijastumista perheeseen voidaan kuvata tunteiden, mielialojen ja käyttäytymisen siirrantänä elämänalueelta toiselle (esim. Gassman-Pines, 2013; Repetti & Wang, 2017; Rönkä ym., 2005; Vasikkaniemi, 2013). Maunon ym. (2018) mukaan tällaista siirrantää elämänalueelta toiselle voi tapahtua yksilötason (spillover) lisäksi myös perheenjäsenten välillä (crossover), ja Röngän ym. (2005) mukaan siirrantä tapahtuu kolmessa vaiheessa. Vanhemman työpaikalla huonoista työoloista syntyvät tuntemukset (ensimmäinen vaihe) kuten ahdistuneisuus tai masentuneisuus heikentävät työhyvinvointia (toinen vaihe), ja kotona tämän kielteisen ilmiön vaikutukset siirtyvät puolestaan vanhemmuuteen ja vanhempi–lapsi-suhteeseen (kolmas vaihe). Vanhempien kielteisten työkokemusten mahdollinen vaikutus vanhemman ja nuoren väliseen suhteeseen onkin havaittu lukuisissa tutkimuksissa (esim. Bakker & Geurts, 2004; Crouter & Bumpus, 2001; Repetti & Wood, 1997; Wheeler ym., 2011). Kinnunen ym. (2006) toteavat kuitenkin tutkimuksessaan, että myönteinen siirrantä työn ja perheen välillä on tavanomaisempaa kuin kielteinen. Tällainen myönteisten ilmiöiden siirrantä äidin työpaikalta kotioloihin vaatii kuitenkin Lawsonin ym. (2014) mukaan poikkeuksellisen myönteisen tapahtuman tai useita

myönteisiä tapahtumia työpäivän aikana, jotta tapahtumien myötä parantunut äidin mieliala työpäivän jälkeen olisi yhteydessä lasten hyvinvointiin.

Hagelskampin ja Hughesin (2016) mukaan aiemmat tutkimukset osoittavat, että vanhempien kokemalla korkealla työstressillä on vaikutusta perheeseen, vanhemmuuteen ja lasten kehitykseen. Kuormittavat tilanteet työpaikalla voivat herättää yksilössä kielteisiä tunteita ja mielialoja kuten turhautuneisuutta ja ärtyneisyyttä (Repetti & Wang, 2017), ja työstressi voikin vaikuttaa perheen sisäisen vuorovaikutuksen laatuun negatiivisesti esimerkiksi lisäämällä konflikteja vanhemman ja nuoren välillä (Crouter & Bumpus, 2001). Toisaalta stressi voi johtaa myös vanhemman poissaolevuuteen ja vetäytyneisyyteen kotona, kun kuormittunut vanhempi tarvitsee lepoa tai pyrkii välttämään konfliktitilanteita (Repetti & Wood, 1997). Tämän voi nähdä mahdollisesti vaikuttavan myös vanhemman ja lapsen väliseen läheisyyteen, kun yhdessä vietetty aika vähenee stressin seurauksena. Työn aiheuttaman stressin yhteys vanhemmuuteen onkin havaittu useissa tutkimuksissa (esim. Bakker & Geurts, 2004; Eek & Axmon, 2013; Repetti & Wood, 1997).

Työn herättämien mielialojen ja tunteiden siirräntä kotiin ei kuitenkaan ole ainoastaan kielteistä, sillä myös työn herättämät myönteiset ja energiaa tuovat tapahtumat ja tunnetilat voivat siirtyä työpäivän jälkeen kotioloihin ja kodin vuorovaikutukseen (esim. Bakker & Geurts, 2004; Greenhaus & Powell, 2006; Mauno ym., 2018). Työhön liittyvillä myönteisillä kokemuksilla kuten työn imulla voikin olla myönteisiä vaikutuksia työntekijän perhe-elämään, sillä töissä viihtyminen voi Bakkerin ja Geurtsin (2004) mukaan näyttäytyä esimerkiksi vanhemman hyväntuulisuutena, ja tätä kautta myös mahdollisesti vähentyneinä konflikteina työpäivän jälkeen. Mauno ym. (2018) havaitsivatkin tutkimuksessaan työn imun olevan positiivisesti yhteydessä äidin elämäntyytyväisyyteen sekä äidin ja lapsen välisen suhteen läheisyyteen. Työstä saadut taidot ja myönteiset kokemukset voivat lisätä vanhempien yleistä hyvinvointia ja jaksamista, millä on myönteisiä vaikutuksia myös perheen vuorovaikutukseen (Greenhaus & Powell, 2006).

Emme löytäneet vanhempien työstä palautumisen ja vanhempi–lapsi-suhteen yhteyttä käsitteleviä aiempia tutkimuksia, mutta työstä palautumisen ja äiti–nuori-suhteen yhteyttä voi pohtia aihepiiriä muuten sivuavien tutkimusten kautta. Hyvän ja läheisen suhteen ylläpitäminen vanhemman ja nuoren välillä vaatii aikaa ja emotionaalisia voimavaroja, joista myös vanhemman työvelvoitteet kilpailevat (Hagelskamp & Hughes, 2016). Roeters ym. (2010) osoittavat, että heikompileaattiset perhesuhteet ja suuret työn vaatimukset ovat yhteydessä toisiinsa, sillä työhön käytetty aika on poissa perheen yhteisestä ajasta. Perheen yhteisen ajan ja työstä palautumisen voikin nähdä linkittyvän

toisiinsa, sillä riittävä työstä irrottautuminen ja palautuminen mahdollistaa myös ajan viettämisen perheen kanssa. Liian vähäinen perheen kanssa vietetty aika sen sijaan voi mahdollisesti vaikuttaa kielteisesti perhesuhteiden läheisyyteen. Lisäksi Mauno ym. (2018) havaitsivat tutkimuksessaan hyvän työstä palautumisen olevan yhteydessä äitien elämäntyytyväisyyteen, joka puolestaan vaikutti myös lasten elämäntyytyväisyyteen.

Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, millaisia työhyvinvoinnin profiileja äitien joukosta on tunnistettavissa, sekä miten nämä profiilit ovat yhteydessä äidin ja nuoren kokemuksiin äiti–nuori-suhteesta. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä tarkastelimme 7. luokkalaisten oppilaiden äitien työhyvinvointia työn imun, työstressin ja työstä palautumisen muodostamien työhyvinvointiprofiilien kautta. Lisäksi selvitimme, ovatko äitien koulutustaso ja ikä yhteydessä löydettyihin profiileihin. Äitien työhyvinvointiprofiileista ei löytynyt aiempaa tutkimusta, minkä seurauksena emme pystyneet asettamaan tarkkoja hypoteeseja profiilien määrästä tai ominaisuuksista. Oletimme kuitenkin, että korkeampi koulutus on yhteydessä profiiliin, jota kuvaavat korkea työn imu (esim. Hakanen ym., 2019) sekä matalampi työstressin kokeminen (esim. Lunau ym., 2015; Wahrendorf ym., 2013). Tämän lisäksi oletimme aiempien tutkimusten ja tilastotietojen perusteella nuoremman iän olevan yhteydessä profiiliin, jota kuvaavat korkeampi työstressin kokeminen (esim. Hsu, 2018; Sutela ym., 2019) sekä heikompi työstä palautuminen (Virtanen ym., 2020).

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastelimme, missä määrin työhyvinvointiprofiilit ovat yhteydessä äitien ja nuorten kokemuksiin äiti–nuori-suhteessa ilmenevistä konflikteista ja läheisyydestä. Työhön liittyvä stressi on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty perhesuhteiden heikompaan laatuun muun muassa lisääntyneinä ristiriitoina (esim. Crouter & Bumpus, 2001; Repetti & Wood, 1997), kun taas korkean työn imun kokemukset (esim. Bakker & Geurts, 2004; Mauno ym., 2018) ja parempi työstä palautuminen (Mauno ym., 2018) on yhdistetty myönteisiin ilmiöihin perhesuhteissa. Tämän seurauksena oletimme, että korkeaa työstressiä, matalaa työn imua sekä riittämätöntä työstä palautumista ilmentävät työhyvinvoinnin profiilit olisivat yhteydessä äidin ja nuoren välisiin lisääntyneisiin konflikteihin ja matalampaan läheisyyteen. Lisäksi oletimme, että matalaa työstressiä, korkeaa työn imua sekä riittävää työstä palautumista ilmentävät työhyvinvoinnin profiilit olisivat yhteydessä vähäisempiin konflikteihin ja läheisempään äiti–nuori-suhteeseen.

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Aineisto ja tutkittavat

Tämä pro gradu –tutkielma on tehty osana laajempaa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella toteutettua ja Suomen Akatemian sekä Suomen Kulttuurirahaston rahoittamaa TIKAPUU-pitkittäistutkimusta, jossa tarkasteltiin varhaisnuorten oppimista ja kouluhyvinvointia tukevia tekijöitä alakoulusta yläkouluun siirryttäessä. Tutkimukseen osallistui noin 855 keskisuomalaista nuorta sekä heidän vanhempiaan ja opettajiaan. Tutkimushanke on hyväksytty Jyväskylän yliopiston eettisessä toimikunnassa, ja tutkittavat ovat antaneet kirjallisen suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta.

Tässä tutkielmassa hyödynnettävä TIKAPUU-pitkittäistutkimuksen aineisto on kerätty vuoden 2015 syksynä, jolloin kyselyyn vastasivat 7. luokalla olevat nuoret sekä heidän vanhempansa. Työhyvinvointiin liittyvien tutkimuskysymysten johdosta tutkielman aineisto rajattiin koskemaan ainoastaan työssäkäyviä äitejä sekä heidän lapsiaan, jolloin otoksen suuruudeksi saatiin 540 äiti-lapsidyadia. Aineistossa mukana olevien kyselyyn vastanneiden taustatietoja on esitetty tarkemmin taulukossa 1.

Katoanalyysissa vertailtiin tutkielman aineiston ulkopuolelle jääneitä ei-työelämässä olevia äitejä ($n = 116$) sekä heidän lapsiaan tutkielmaan valikoituneeseen otokseen. Lapsille kohdistettujen kysymysten osalta vertailussa olivat mukana myös kyselyyn vastanneet nuoret, joiden äiti ei ollut osallistunut lainkaan tutkimukseen ($n = 190$). Äidit, jotka eivät olleet vastaushetkellä työelämässä, olivat iältään ($ka = 40.9$, $kh = 6.18$) hieman aineistoon valikoituneita nuorempia ($ka = 43.4$, $kh = 5.2$) ($t(654) = 4.321$, $p < .001$, Cohenin $d = .442$), minkä lisäksi suuremmalla osalla heistä (9,5%) ei ollut ammatillista koulutusta ($\chi^2(3) = 21.998$, $p < .001$, Cramerin $V = .184$; standardoitu residuaali 3.9). Tutkielman ulkopuolelle jääneiden äitien vastaukset erosivat työssäkäyvien äitien vastauksista myös tutkielmassa tarkasteltavassa äiti–nuori-suhteen laadussa niin konfliktien ($t(654) = -2.594$, $p = .01$, Cohenin $d = -.265$) kuin läheisyydenkin osalta ($t(654) = 2.787$, $p = .005$, Cohenin $d = .285$). Tutkielman ulkopuolelle jääneet äidit arvioivat suhteessaan hieman enemmän konflikteja ($ka = 2.35$, $kh = 0.85$) kuin otokseen valikoituneet äidit ($ka = 2.15$, $kh = 0.76$), sekä hieman vähemmän läheisyyttä ($ka = 3.68$, $kh = 0.50$) kuin otoksen äidit ($ka = 3.80$, $kh = 0.44$). Lasten osalta äidin työtilanteen takia tutkielman ulkopuolelle jääneet nuoret eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi tutkielman otoksesta

kokemuksissaan äiti–nuori-suhteen konflikteista ja läheisyydestä ($p > .05$). Ne nuoret, joiden äidit eivät olleet vastanneet kyselyyn, raportoivat puolestaan vähemmän läheisyyttä ($ka = 3.75$, $kh = 1.00$) kuin tutkielmaan valikoituneet nuoret ($ka = 3.94$, $kh = 0.44$) ($t(828) = -2.195$, $p = .029$, Cohenin $d = -.197$).

TAULUKKO 1. Otoksessa mukana olevien demografisia tietoja ($n = 540$ äiti-lapsidyadia)

	<i>n</i>	%	Vaihteluväli	KA	KH
Äidin ikä			30–57	43.3	5.2
Äidin koulutus					
<i>Ei ammatillista koulutusta</i>	9	1.7			
<i>Ammatillinen koulutus</i>	266	49.6			
<i>Ammattikorkeakoulu</i>	102	19.0			
<i>Yliopisto</i>	159	29.7			
Lapsen sukupuoli					
<i>Tyttö</i>	284	53.6			
<i>Poika</i>	246	46.4			
Lapsen äidinkieli					
<i>Suomi</i>	479	97.0			
<i>Muu</i>	9	1.8			
<i>Kaksikielisyys</i>	6	1.2			
Perhetyyppi					
<i>Ydinperhe</i>	412	78.0			
<i>Yksinhuoltaja äiti</i>	31	5.9			
<i>Vuoroasuminen</i>	61	11.6			
<i>Uusperhe</i>	23	4.4			
<i>Muu</i>	1	0.2			

Huom. KA = keskiarvo, KH = keskihajonta

Mittarit ja muuttujat

Työn imua mitattiin tutkielmassa the Utrecht Work Engagement Scale-kyselystä (Schaufeli ym., 2006) johdetulla lyhennetyllä versiolla, jossa jokaista työn imun osa-aluetta (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) mitattiin yhdellä kysymyksellä. Tarmokkuutta mitattiin kysymyksellä ”Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi?”, omistautumista mitattiin kysymyksellä ”Kuinka usein olet innostunut työssäsi?” ja uppoutumista mitattiin kysymyksellä ”Kuinka usein tunnet tyydytystä, kun olet syventynyt työhösi?”. Kysymyksiin vastattiin 7-portaisella asteikoilla (0 = ei koskaan, 6 = päivittäin), jolloin kysymyksistä muodostetussa summamuuttujassa suurempi pistemäärä tarkoittaa useammin ilmeneviä työhön liittyviä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia. Muodostetun summamuuttujan reliabiliteetiksi saatiin Cronbachin alfalla mitattuna .91.

Äitien kokemaa työstressiä mitattiin tutkielmassa väittämällä, joka kuului kysymysosoon: ”Missä määrin seuraavat asiat tuottavat sinulle stressiä?”. Osiossa vastattiin yhteensä seitsemään eri väittämään, mutta tässä tutkielmassa tarkasteltavaa äitien työstressiä mitattiin osiossa väittämällä: ”Liian paljon työtä/työhön liittyvät haasteet”. Kysymykseen vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = ei tuota lainkaan stressiä, 5 = tuottaa erittäin paljon stressiä).

Äitien työstä palautumista mitattiin kysymyksellä: ”Miten olet viime aikoina palautunut työn aiheuttamasta kuormituksesta (sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus) työpäivän tai työvuoron jälkeen?”. Kysymykseen vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = selvästi tavanomaista heikommin, 5 = selvästi tavanomaista paremmin). Käytetty mittari pohjautuu Winwoodin ym. (2005) kehittämään työuupumusta ja -väsymystä selvittävän Occupational Fatigue Exhaustion Recovery –kyselyn kysymysosuuteen, jossa selvitettiin työvuorojen välistä palautumista. Mittaria on käytetty myös aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa, ja sen on havaittu ennustavan hyvinvointia ja terveyttä (esim. Kinnunen ym., 2011; Mauno ym. 2018).

Iän mittarina tutkielmassa toimi vastaajan syntymävuodesta muodostettu ikämuuttuja, ja koulutustasoa mitattiin seitsemän vastausvaihtoehdon kautta: ei ammatillista koulutusta, työllisyys- tai ammatillisia kursseja (vähintään 4kk), ammatillinen koulutus (esim. kauppakoulu), opistotasoinen koulutus (esim. tekninen opisto), ammattikorkeakoulu, yliopisto/korkeakoulu ja yliopistollinen jatkotutkinto (lisensiaatti, tohtori). Muodostimme koulutustasosta uuden muuttujan, jossa

koulutusasteet tiivistettiin neljään luokkaan: ei ammatillista koulutusta (ei ammatillista koulutusta ja työllisyys- tai ammatillisia kursseja, $n = 9$), ammatillinen koulutus (ammatillinen ja opistotasoinen koulutus, $n = 266$), ammattikorkeakoulu ($n = 102$) sekä yliopistotason koulutus (yliopisto/korkeakoulu ja yliopistollinen jatkotutkinto, $n = 159$).

Äiti–nuori-suhteen läheisyyttä ja konflikteja mitattiin Child Parent Relationship Scale -kyselyn lyhennetyllä versiolla (CPRS; Driscoll & Pianta, 2011). Äidit sekä nuoret vastasivat heidän suhteensa laatua käsitteleviin kysymyksiin, jotka mittasivat samoja läheisyyden ja konfliktien ilmenemisen piirteitä. Sekä äitien kokemaa läheisyyttä (esim. ”Minulla on läheinen, lämmin suhde lapseeni”) kuin myös konflikteja (esim. ”Lapseni ja minun välillä tuntuu aina olevan hankaluuksia”) mitattiin viidellä väittämällä. Nuorten kokemaa suhteen läheisyyttä ja konflikteja mitattiin viidellä vastaavalla väittämällä, mutta nuoren näkökulmasta (esim. ”Minulla on läheinen, lämmin suhde äitiini”, ”Tappelen usein äitini kanssa”). Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = ei ehdottomasti sovi, 5 = sopii erittäin hyvin). Suhteessa koetuista konflikteista sekä läheisyydestä muodostettiin summamuuttujat. Suhteen konflikteja ilmentävän summamuuttujan Cronbachin alfan arvoksi saatiin äitien kohdalla .81 ja lasten kohdalla .84. Läheisyyttä ilmentävän summamuuttujan Cronbachin alfan arvoksi saatiin puolestaan äitien kohdalla .79 ja lasten kohdalla .85.

Tilastolliset analyysit

Tutkielman tilastolliset analyysit tehtiin SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Ennen varsinaisten tutkimuskysymysten analysointia käytettäviä muuttujia tarkasteltiin erilaisten tunnuslukujen, kuten keskiarvojen ja keskihajontojen kautta. Lisäksi muuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimella.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä haluttiin selvittää, millaisia työhyvinvointiprofiileja äitien keskuudesta on löydettävissä, sekä missä määrin äidin ikä ja koulutustaso ovat yhteydessä muodostettuihin profiileihin. Tämän tutkimuskysymyksen selvittämiseen käytettiin k-keskiarvojen klusterianalyysia, joka suoritettiin standardoiduilla työhyvinvointia mittaavilla muuttujilla (työn imu, työstressi, työstä palautuminen). Klusterien määrän valinnassa huomiota kiinnitettiin muodostuneiden ryhmien kokoihin sekä klusterimallien sisällöllisen tulkinnan mielekkyyteen. Muodostettujen klusterien välisiä eroja työhyvinvointimuuttujissa tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla, ja parittaisvertailuun käytettiin Tukey -testiä. Yksisuuntaisen varianssianalyysin

lisäksi eroja työn imussa tarkasteltiin Kruskall-Wallis -testillä, koska työn imua mittaava muuttuja ei noudattanut normaalijakaumaa. Äitien iän yhteyttä muodostettuihin työhyvinvointiprofiileihin tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Koulutustason yhteyttä työhyvinvointiprofiileihin tarkasteltiin puolestaan ristiintaulukoinnin sekä khiin neliö -testin avulla, ja standardoituja residuaaleja käytettiin mahdollisten ali- ja yliedustusten paikallistamiseen.

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin muodostettujen työhyvinvointiprofiilien yhteyttä äiti-nuori-suhteen laatuun niin äitien kuin nuorten arvioimana. Muodostettujen profiilien yhteyttä äidin ja nuoren kokemuksiin suhteen läheisyydestä ja konflikteista tarkasteltiin sekä yksisuuntaisen varianssianalyysin että Kruskall-Wallis -testin avulla, sillä käytetyt mittarit eivät noudattaneet normaalijakaumaa. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä parittaisvertailuun käytettiin Tukey -testiä.

TULOKSET

Kuvailevat tiedot

Keskimäärin aineistossa mukana olevat äidit kokivat työn imua muutaman kerran viikossa, työhön liittyvät asiat aiheuttivat heille jonkin verran stressiä ja he kokivat palautuvansa töistä tavanomaisesti (taulukko 2). Nuoret arvioivat konflikteja hieman vähemmän ja läheisyyttä hieman enemmän kuin äitinsä. Tarkemmat kuvailevat tiedot työhyvinvoinnin sekä äiti-nuori-suhteen tarkastelussa käytetyistä muuttujista on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Työhyvinvoinnin ja äiti–nuori-suhteen tarkastelussa käytettyjen muuttujien vaihteluvälit, keskiarvot sekä keskihajonnat ($n = 540$ äiti-lapsidyadia)

	Vaihteluväli	KA	KH
Työn imu	1.0–6.0	5.34	0.80
Työstressi	1–5	2.64	0.98
Työstä palautuminen	1–5	3.07	0.88
Konfliktit (Äiti)	1.0–4.6	2.15	0.76
Konfliktit (Lapsi)	1.9–5.0	1.98	0.86
Läheisyys (Äiti)	2.4–5.0	3.80	0.44
Läheisyys (Lapsi)	1.0–5.0	3.94	0.90

Huom. KA = keskiarvo, KH = keskihajonta

Analyseissa käytettyjen muuttujien väliset korrelaatiot esitetään taulukossa 3. Korrelaatiomatriisista on havaittavissa, kuinka äitien raportoimat suhteessa ilmenevät konfliktit olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kaikkiin työhyvinvoinnin mittareihin, kun taas äitien raportoima läheisyys oli merkitsevästi yhteydessä työhyvinvoinnin osa-alueista ainoastaan työn imuun. Lasten raportoimilla konflikteilla oli puolestaan pieni, mutta tilastollisesti merkitsevä yhteys työn aiheuttamaan stressiin. Huomionarvoista on myös se, että äitien ja lasten kokemukset konflikteista korreloivat voimakkaammin keskenään kuin kokemukset läheisyydestä, eli suhteessa ilmenevät konfliktit koettiin yhdenmukaisemmin. Lisäksi lapsilla suhteessa ilmenevien konfliktien sekä läheisyyden välinen korrelaatio oli voimakkaampi kuin äideillä, ja äideillä tämä korrelaatio oli positiivinen ja lapsilla negatiivinen. Äitien kokemuksissa läheisempi suhde oli siis yhteydessä lisääntyneisiin konflikteihin, kun taas lapsien kokemuksissa läheisempi suhde oli yhteydessä vähäisempiin konflikteihin. Taustamuuttujista koulutustaso korreloi tilastollisesti merkitsevästi työn aiheuttaman stressin sekä lasten kokeman läheisyyden kanssa, ja iällä oli pieni, mutta tilastollisesti merkitsevä yhteys äitien kokemuksiin konflikteista.

TAULUKKO 3. Käytettyjen muuttujien keskinäiset korrelaatiot Spearmanin korrelaatiokertoimella ($n = 540$ äiti-lapsidyadia)

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Työn imu	-							
2. Työn aiheuttama stressi	-.211***	-						
3. Työstä palautuminen	.299***	-.296***	-					
4. Ikä	.044	-.016	.001	-				
5. Koulutustaso	.071	.244***	-.068	.038	-			
6. Läheisyys äiti	.111**	.021	.063	.046	.081	-		
7. Konfliktit äiti	-.121**	.145***	-.089*	-.086*	-.080	.129**	-	
8. Läheisyys lapsi	.050	.034	-.040	-.023	.127**	.242***	-.126**	-
9. Konfliktit lapsi	-.077	.095*	.036	-.064	-.019	.004	.325***	-.343***

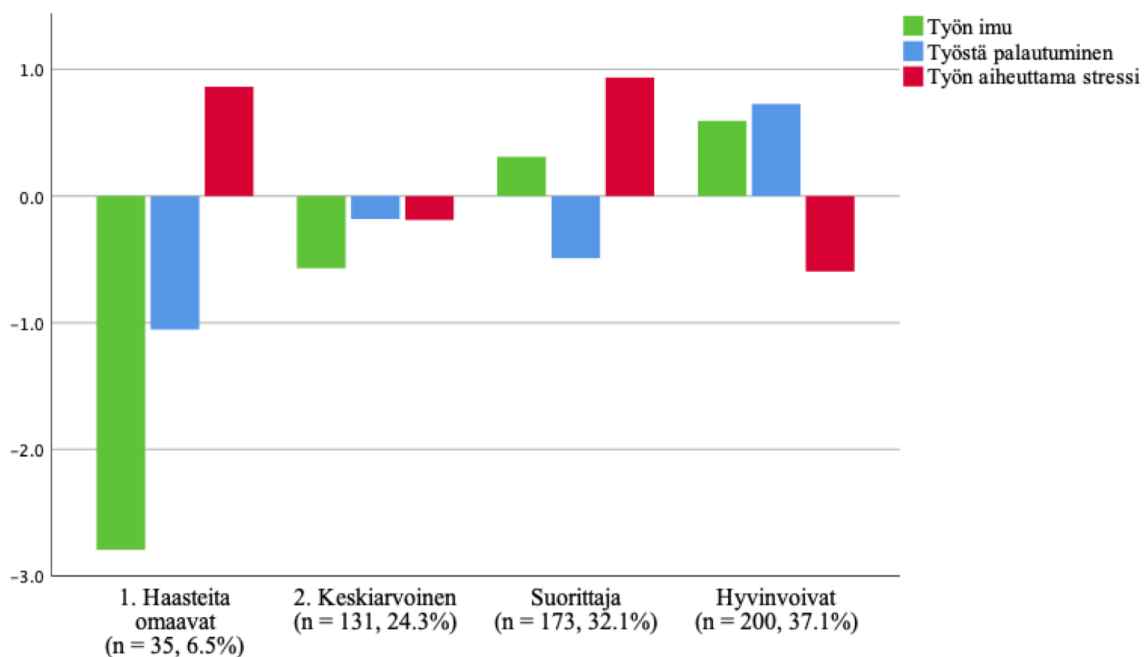
* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Äitien työhyvinvointiprofiilit

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastelimme, millaisia työhyvinvointiprofiileja äitien keskuudesta on löydettävissä. Teimme vaihtoehtoisia klusterianalyyseja kolmella standardoidulla työhyvinvointimuuttujalla (työn imu, työstä palautuminen, työn aiheuttama stressi) kahden klusterin mallista kuuden klusterin malliin saakka. Vertasimme testaamiamme klusterimalleja toisiinsa klusterien kokojen ja sisällöllisen mielekkyyden suhteen, ja lopulta päädyimme neljän klusterin malliin etenkin sen sisällöllisen mielekkyyden takia. Useamman kuin neljän klusterin malleissa klusterien välillä alkoi ilmetä työhyvinvoinnin kokonaisuudessa sisällöllistä päällekkäisyyttä, ja lisäksi näissä yksittäisten klusterien koko muodostui melko pieneksi. Vähäisempien klusterien malleihin verrattuna neljä klusteria mahdollisti puolestaan myös työhyvinvoinnin ääripäistä poikkeavan keskiarvoisen ryhmän tarkastelun. Neljän klusterin ratkaisu sekä klusterien poikkeamat keskiarvosta työhyvinvoinnin eri osa-alueilla on esitetty kuviossa 1.

Pienimmän työhyvinvointiprofiilin ($n = 35$, 6.5%) äitejä kuvastaa huomattavasti keskimääräistä alhaisempi työn imu, keskimääräistä alhaisempi työstä palautuminen sekä

keskimääräistä korkeampi työstä aiheutuva stressi. Profiiliin kuuluvien hyvinvointi on siis aineistossa keskimääräistä heikompaa kaikilla käyttämillämme työhyvinvoinnin mittareilla, minkä takia nimesimme tähän profiiliin kuuluvat *haasteita omaaviksi*. Toisen työhyvinvointiprofiilin ($n = 131$, 24.3%) äideillä sen sijaan työn imu oli hieman keskimääräistä heikompaa, mutta palautuminen ja työn aiheuttama stressi hyvin keskimääräistä. Työn imu oli kuitenkin aineistossa keskimäärin erittäin korkealla tasolla, jolloin hieman keskiarvosta heikompaa työn imua ei voi pitää huonona arvona. Tästä syystä nimesimme tämän ryhmän *keskiarvoiseksi profiiliksi*. Kolmannessa profiilissa ($n = 173$, 32.1%) työn imu oli puolestaan hieman keskimääräistä korkeampaa, mutta sen sijaan työstä palautuminen hieman keskimääräistä matalampaa ja työn aiheuttama stressi keskimääräistä korkeammalla tasolla. Tähän profiiliin kuuluvat nimesimme *suorittajiksi*. Neljättä profiilia ($n = 200$, 37.1%) kuvasti keskimääräistä korkeampi työn imu ja palautuminen sekä keskimääräistä matalampi stressi, minkä takia nimesimme profiilin kuuluvat *työssään hyvinvoiviksi*.



KUVIO 1. Löydettyjen työhyvinvointiprofiilien poikkeamat standardoitujen työhyvinvoinnin mittareiden keskiarvosta.

Työhyvinvointia mittaavien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat profiileittain sekä profiilien väliset erot yksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltuna on esitetty Taulukossa 4. Työn imun osalta tarkasteluun käytettiin myös Kruskal-Wallis -testiä, mutta samankaltaisten tulosten myötä myös työn imun kohdalla on ilmoitettu yksisuuntaisen varianssianalyysin tulos. Tukey -testin perusteella kaikki profiilit erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi työn imun ja työstä palautumisen kohdalla, mutta työn aiheuttaman stressin osalta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä suorittaja-profiiliin ja haasteita omaavat -profiilin välillä ($p = .938$). Hyvinvoivat kokivat työn imua kaikkia muita ryhmiä enemmän, suorittajat kokivat työn imua keskiarvoisia ja haasteita omaavia enemmän, ja keskiarvoiset kokivat työn imua enemmän kuin haasteita omaavat. Hyvinvoivat myös palautuivat työstään kaikkia muita paremmin, keskiarvoiset palautuivat paremmin kuin suorittajat ja haasteita omaavat, ja suorittajat palautuivat paremmin kuin haasteita omaavat. Työstressiä hyvinvoivat kokivat kaikkia muita ryhmiä vähemmän, ja keskiarvoiset kokivat vähemmän työstressiä kuin suorittajat ja haasteita omaavat.

TAULUKKO 4. Työhyvinvoinnin mittareiden keskiarvot ja keskihajonnat työhyvinvointiprofiileittain sekä profiilien väliset erot mittareissa.

		1. Haasteita omaavat ($n = 35$)	2. Keski- arvoinen ($n = 131$)	3. Suorittajat ($n = 173$)	4. Hyvinvoivat ($n = 200$)	Parittais- vertailu ¹	F	df1, df2	n^2
Työn imu (1-6)	ka	3.11	4.88	5.58	5.81	4 > 3, 2, 1	522.20 ***	3, 535	0.75
	kh	0.70	0.36	0.44	0.32	3 > 2, 1 2 > 1			
Työstä palautuminen (1-5)	ka	2.14	2.91	2.64	3.71	4 > 2, 3, 1	97.35 ***	3, 535	0.35
	kh	0.73	0.55	0.68	0.81	2 > 3, 1 3 > 1			
Työn aiheuttama stressi (1-5)	ka	3.43	2.36	3.50	1.95	4 < 2, 3, 1	180.57 ***	3, 535	0.50
	kh	0.98	0.66	0.65	0.68	2 < 3, 1			

Huom. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, df = vapausasteet, n^2 = etan osittaisneliö

¹Parittaiset keskiarvovertailut Tukey -testillä ($p < .05$)

*** $p < .001$

Äidin koulutustason ja iän yhteys työhyvinvointiprofiileihin

Tarkastelimme ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä myös taustamuuttujien (ikä, koulutustaso) yhteyttä muodostettuihin työhyvinvointiprofiileihin. Yksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella äidin ikä ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä profiileihin kuulumiseen ($F(3, 535) = .575, p = .632, \eta^2 = .003$). Koulutustasolla sen sijaan oli khiin neliö -testin perusteella tilastollisesti merkitsevä yhteys muodostettuihin profiileihin (ks. taulukko 5). Standardoitujen residuaalien perusteella yliopistotason koulutuksen suorittaneet olivat yliedustettuina suorittaja-profiilissa ja aliedustettuina keskiarvoinen-profiilissa. Ammatillisen koulutuksen suorittaneet olivat sen sijaan aliedustettuina suorittaja-profiilissa. Koulutustason ja työhyvinvointiprofiilien ristiintaulukoinnin tulokset on esitetty taulukossa 5.

TAULUKKO 5. Työhyvinvointiprofiilien väliset erot vanhemman koulutustasossa χ^2 -testillä

Koulutustaso (%)	1.	2.	3.	4.	χ^2	df	φ_c
	Haasteita omaavat ($n = 35$)	Keskiarvoinen ($n = 131$)	Suorittajat ($n = 173$)	Hyvinvoivat ($n = 200$)			
Ei ammatillista koulutusta ($n = 9$)	0 sr = -0.8	55.6 sr = 1.9	0 sr = -1.7	44.4 sr = 0.4	<.001	9	0.17
Ammatillinen koulutus ($n = 266$)	7.9 sr = 0.9	26.3 sr = 0.7	24.8 sr = -2.1	41.0 sr = 1.1			
Ammattikorkeakoulu ($n = 102$)	5.9 sr = -0.2	30.7 sr = 1.3	24.8 sr = -1.3	36.8 sr = 0.3			
Yliopisto ($n = 159$)	5.0 sr = -0.7	15.1 sr = -2.4	50.9 sr = 4.2	28.9 sr = -1.7			

Huom. df = vapausasteet, sr = standardoitu residuaali, φ_c = Cramerin V
Standardoidun residuaalin ali/yliedustuksen raja-arvona ± 2.0

Työhyvinvointiprofiilien yhteys äidin ja nuoren kokemuksiin äiti–nuori-suhteesta

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastelimme työhyvinvointiprofiilien yhteyttä äidin ja nuoren kokemuksiin heidän suhteessaan ilmenevistä konflikteista ja läheisyydestä. Muodostetuilla työhyvinvointiprofiileilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys äidin kokemuksiin nuoren kanssa ilmenevistä konflikteista (taulukko 6), ja Tukeyn testillä tehdyn parittaisvertailun perusteella tilastollisesti merkitsevä ero syntyy työhyvinvoinniltaan *haasteita omaavien* ja *hyvinvoivien* välille ($p = .002$). *Haasteita omaavat* äidit kokivat suhteessaan nuoreen enemmän konflikteja kuin *hyvinvoivat* äidit. Yhteyttä testattiin myös Kruskall-Wallis -testillä, josta saadut tulokset olivat samansuuntaisia yksisuuntaisen varianssianalyysin kanssa. Kruskall-Wallis -testin parittaisvertailussa *haasteita omaavat* äidit kokivat kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi enemmän konflikteja myös *suorittaja*-profiilin äiteihin ($p = .043$) sekä *keskiarvoisiin* äiteihin ($p = .049$) verrattuna.

Työhyvinvointiprofiilien yhteyttä lasten kokemuksiin konflikteista voi puolestaan pitää yksisuuntaisen varianssianalyysin kohdalla tilastolliselta merkitsevyydeltään suuntaa antavana ($p=.096$), ja Tukeyn testillä tehdyn parittaisvertailun perusteella suuntaa antava ero syntyy *haasteita omaavien* äitien lapsien ja *hyvinvoivien* äitien lapsien välille ($p = .084$). *Haasteita omaavat* -profiiliin kuuluvien äitien lapset kokivat marginaalisesti enemmän konflikteja kuin *hyvinvoivat*-profiiliin kuuluvien äitien lapset. Kruskall-Wallis -testissä suuntaa antava tilastollinen merkitsevyys työhyvinvointiprofiilien ja lasten kokemien konfliktien välillä kuitenkin poistui ($p = .132$).

Muodostetut työhyvinvointiprofiilit eivät olleet yhteydessä äitien tai nuorten kokemuksiin suhteen läheisyydestä niin yksisuuntaisella varianssianalyysillä kuin Kruskall-Wallis -testillä tarkasteltuna. Konflikteja ja läheisyyttä mittaavien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat profiileittain sekä yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset on esitetty taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Suhteen läheisyyden ja konfliktien keskiarvot ja keskihajonnat profiileittain sekä profiilien väliset erot yksisuuntaisella varianssianalyysillä

		1. Haasteita omaavat (<i>n</i> = 35)	2. Keski- arvoinen (<i>n</i> = 131)	3. Suorittajat (<i>n</i> = 173)	4. Hyvinvoivat (<i>n</i> = 200)	F	Df1, Df2	<i>n</i> ²
Konflikti äiti	ka	2.51	2.22	2.18	2.02	5.29***	3, 535	0.03
	kh	0.85	0.82	0.75	0.69			
Konflikti lapsi	ka	2.30	1.93	2.02	1.93	2.13 (<i>p</i> =.096)	3, 535	0.01
	kh	0.93	0.80	0.90	0.82			
Läheisyys äiti	ka	3.72	3.74	3.81	3.85	2.02 (<i>p</i> =.110)	3, 535	0.01
	kh	0.44	0.44	0.44	0.45			
Läheisyys lapsi	ka	3.74	3.95	3.98	3.93	0.71 (<i>p</i> =.547)	3, 535	0.00
	kh	0.76	0.94	0.86	0.93			

Huom. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, df = vapausasteet, *n*² = etan osittaisneliö

****p* < .001

POHDINTA

Tämän tutkielman ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, millaisia työhyvinvointiprofiileja äitien keskuudesta on löydettävissä, kun työhyvinvointia tarkastellaan työn imun, työn aiheuttaman stressin sekä työstä palautumisen näkökulmista. Lisäksi tarkasteltavana oli se, onko äitien ikä tai koulutustaso yhteydessä siihen, mihin löydettyistä työhyvinvointiprofiileista äiti kuuluu. Profiilien määrittämisen jälkeen tutkielmassa haluttiin tarkastella myös, ovatko löydetty työhyvinvointiprofiilit yhteydessä äidin ja tämän lapsen välisessä suhteessa ilmeneviin konflikteihin sekä läheisyyteen niin äitien kuin nuorten arvioimana. Löysimme äitien joukosta henkilökeskeisellä lähestymistavalla neljä toisistaan poikkeavaa profiilia: haasteita omaavat, keskiarvoiset, suorittajat sekä hyvinvoivat. Lisäksi tuloksemme osoittivat koulutustason olevan yhteydessä äitien työhyvinvointiprofiileihin, ja yliopistokoulutuksen saaneet äidit olivat voimakkaasti yliedustettuina suorittajien joukossa. Äiti–nuori-suhteen osalta tuloksemme osoittivat haasteita omaavien äitien kokevan suhteessa hyvinvoivia äitejä enemmän konflikteja. Tuloksemme perusteella korkeasti koulutettujen äitien työstressiin

kannattaisikin kiinnittää työpaikoilla huomiota. Lisäksi tuloksemme antavat viitteitä siitä, että äitien työhyvinvointiin panostamalla on mahdollista tukea myös heidän perhesuhteitaan.

Äitien neljä työhyvinvointiprofiilia

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä tarkasteltavista äitien työhyvinvointiprofiileista ei löytynyt aiempaa tutkimusta, eikä profiilien määrälle ja ominaisuuksille pystytty tästä syystä muodostamaan ennako-oletuksia. Tunnistimme äitien keskuudesta neljä toisistaan poikkeavaa työhyvinvointiprofiilia: haasteita omaavat, keskiarvoiset, suorittajat sekä hyvinvoivat. Haasteita omaaviksi luokitelluilla äideillä työhyvinvointi oli keskimääräistä heikompaa kaikilla tutkielmassa käytetyillä työhyvinvoinnin mittareilla, ja etenkin työn imun kokemukset olivat profiiliin kuuluvilla huomattavasti keskimääräistä harvinaisempia. Haasteita omaavat äidit kokivat työn imua keskimäärin vain muutaman kerran kuussa, palautuivat työstä oman kokemuksensa mukaan vähän tavanomaista heikommin ja lisäksi työ aiheutti heille melko paljon stressiä. Tähän joukkoon lukeutuvilla äideillä oli siis profiilin nimen mukaisesti selkeitä haasteita kaikilla työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Haasteita omaavien määrä oli aineistossa kuitenkin melko vähäinen ($n = 35$, 6,5%), eli onneksi äideistä vain pieni osa oli työhyvinvoinniltaan näin vaikeassa tilanteessa. Tähän profiiliin kuuluvilla äideillä voikin olla esimerkiksi suuri riski työuupumuksen kehittymiselle, sillä aiemmissa tutkimuksissa matala työn imu (Hakanen ym., 2018), heikompi työstä palautuminen (Gluschko ym., 2016) ja korkea työstressi (Isoard-Gauthier ym., 2019) on kaikki havaittu riskitekijöiksi työuupumukselle.

Keskiarvoiseksi luokiteltuja äitejä aineistosta löytyi puolestaan melko paljon, sillä noin yksi neljästä äidistä kuului tähän joukkoon ($n = 131$, 24,3%). Keskiarvoiset äidit kokivat työn imua muutaman kerran viikossa, palautuivat työstään tavanomaisesti ja työ aiheutti heille melko vähän stressiä. Keskiarvoisen työhyvinvointiprofiilin löytymisessä huomionarvoista onkin se, että melko suuri osa äideistä ei vaikuta voivan käyttämillämme mittareilla työssään erityisen huonosti, mutta ei myöskään erityisen hyvin. Työ ei useimmiten herätä heissä Schaufelin ym. (2002) esittämiä työn imuun kuuluvien tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia, mutta toisaalta he eivät koe ongelmia palautumisessaan ja myös stressaavat työstään melko vähän. Työ ei siis tunnu

herättävän heissä kovin usein positiivisia, mutta ei myöskään negatiivisia kokemuksia. Keskiarvoisessa profiilissa olevat äidit saattavatkin olla henkilöitä, joille työn merkitys ei muodostu kovin suureksi, ja elämässä panostetaan sen sijaan muihin osa-alueisiin.

Suorittajiksi luokiteltujen äitien osuus oli puolestaan aineiston toiseksi suurin ($n = 173$, 32,1%), ja tähän joukkoon kuuluvilla työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyi niin positiivisia kuin negatiivisia kokemuksia. Suorittajat kokivat työssään työn imua keskimäärin lähes päivittäin, mutta työstään he palautuivat kokemuksensa mukaan hieman tavanomaista heikommin, minkä lisäksi työ aiheutti heille melko paljon stressiä. Van Mol ym. (2018) havaitsivat tutkimuksessaan korkeamman työn imun olevan yhteydessä matalampaan työstressiin, ja tätä työhyvinvointiprofiilia voikin pitää tästä havainnosta poikkeavana mielenkiintoisena havaintona. Suorittajien osuus aineiston äideistä on myös huomattavan suuri, joten kyse ei ole vain marginaalisesta ilmiöstä. Yleisesti koettu työn imu yhdistettynä korkeaan työstressiin ja tavanomaista heikompaan palautumiseen saattaa viitata profiilin nimen mukaisesti työntekijään, joka kuormittaa itseään työelämässä liikaa intohimoisen ja omistautuneen työhön suhtautumisensa vuoksi. Tällä saattaa kuitenkin olla työntekijälle haitallisia seurauksia, sillä heikomman palautumisen seurauksena työtä tehdessä joudutaan ponnistelemaan jatkuvasti enemmän, minkä myötä työn aiheuttama kuormitus kasvaa (Meijman & Mulder, 1998). Lisäksi stressin on havaittu olevan riskitekijä työuupumukselle (esim. Isoard-Gauthier ym., 2018). Suorittaja-profiili voi viitata myös työholismiin taipuvaisiin työntekijöihin, ja työholismin on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi sosiaalisten suhteiden heikkenemiseen ja uupumiseen (Caesens ym., 2014).

Suurin osa aineiston äideistä kuului kuitenkin työssään hyvinvoivien joukkoon ($n = 200$, 37,1%). Hyvinvoivat äidit kokivat työn imua päivittäin, palautuivat työstään hieman tavanomaista paremmin ja työ tuotti heille vain vähän stressiä. Käyttämillämme mittareilla hyvinvoiviin lukeutuvat äidit tuntuivat voivan työelämässä erinomaisesti, ja onkin hienoa, että valtaosa aineistomme äideistä kuuluu juuri tähän profiiliin. Kaiken kaikkiaan työhyvinvointiprofiileista voi todeta, että vain pieni osa aineiston äideistä koki hyvin selkeitä haasteita työhyvinvoinnissaan, joskin suorittaja-profiilin suurta kokoa voi pitää myös huolestuttavana löytönä.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen yhteydessä tarkasteltiin myös äidin koulutustason ja iän yhteyttä muodostettuihin työhyvinvointiprofiileihin. Oletimme hypoteesissamme korkeamman koulutuksen olevan yhteydessä profiiliin, jota kuvaavat yleisemmät työn imun kokemukset sekä

vähäisempi työstä aiheutunut stressi, ja hypoteesimme toteutui osittain. Yliopistokoulutuksen suorittaneet äidit olivat yliedustettuina suorittaja-profiilissa, jota kuvastaa hypoteesimme mukaisesti hyvin yleiset työn imun kokemukset, joten Hakasen ym. (2019) aiemmat tutkimustulokset korkean koulutuksen ja työn imun yhteydestä saivat tukea myös meidän tutkielmastamme. Yliopistokoulutuksen saaneet olivat lisäksi aliedustettuja keskiarvoisessa profiilissa ja heistä lähes 80% kuului tutkielmassamme joko suorittajiin tai hyvinvoiviin työntekijöihin. Molempia näistä profiileista kuvastivat hyvin yleiset työn imun kokemukset. Työn aiheuttamaa stressiä suorittaja-profiiliin kuuluvat kokivat kuitenkin keskimäärin melko paljon, ja tältä osin tuloksemme poikkesivat asettamastamme hypoteesista sekä monista aiemmista koulutustason ja työstressin yhteyttä tarkastelleista tutkimuksista (esim. Lunau ym., 2015; Van Mol ym., 2018; Wahrendorf ym., 2013).

Löytämämme suorittaja-profiili ja sen yhteys yliopistokoulutukseen saattaa kertoa korkeasti koulutettujen työtehtävien vaativuudesta ja vastuullisuudesta. Vaikuttaisi siltä, että korkeasta työn imusta huolimatta vaativat työtehtävät voidaan kokea myös kuormittaviksi ja stressaavaksi, eikä ainoastaan Bakkerin ym. (2014) esiin tuomana positiivisena haasteena. Ammatillisen koulutuksen suorittaneet olivatkin aliedustettuina suorittajien joukossa, mikä voi puolestaan kertoa tämän koulutusryhmän työtehtävien rutiininomaisemmasta luonteesta sekä pienemmästä vastuusta. Saattaa myös olla mahdollista, että voimakas työn imu johtaa tietyillä työntekijöillä hyvin intensiiviseen työskentelyyn, mikä voi ajoittain aiheuttaa kuormitusta ja johtaa myös työstä koettuun stressiin. Keskimääräistä korkeamman työstressin lisäksi suorittaja-profiilia kuvasti myös hieman tavanomaista heikompi työstä palautuminen. ja on mahdollista, että korkeasti koulutetut päätyvät useammin monipaikkaisiin ammatteihin, joissa työ ja vapaa-aika sekoittuvat helpommin keskenään. Meijmanin ja Mulderin (1998) esittämän ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan työstä palautuminen vaatii irrottautumista työstä ja sen vaatimuksista, ja korkeasti koulutettujen työtehtävissä tämä voi useammin muodostua haasteeksi. Matalammin koulutettujen työtehtävät saattavat sen sijaan olla useammin luonteeltaan sellaisia, ettei työskentely työajan ja fyysisen työpaikan ulkopuolella ole edes mahdollista.

Vastoin asettamiimme hypoteeseja äitien iällä ei ollut yhteyttä muodostamiimme työhyvinvointiprofiileihin. Tämä voi varmasti johtua ainakin osittain käyttämästämme tutkimusaineistosta, sillä 7. luokalla olevien nuorten äideistä valtaosa on jo kerryttänyt työelämästä melko paljon kokemusta. Lisäksi vasta työelämään siirtyneet nuorimmat työntekijät ovat rajautuneet

aineistostamme luonnollisesti pois, sillä erittäin harvalla vasta työelämään astuvalla on yläkouluikäistä lasta. Hsu (2018) sekä Scheibe ja Moghimi (2021) esittivätkin juuri iän mukanaan tuoman työkokemuksen ja itsetuntemuksen olevan yhteydessä vähäisempään työn aiheuttamaan stressiin, ja Virtanen ym. (2020) olivat tutkimuksessaan havainneet tällaisen kokemuksen olevan yhteydessä myös parempaan työstä palautumiseen. Käyttämästämme aineistosta puuttuivat kuitenkin kaikkein kokemattomimmat työntekijät, ja hyvin suuri osa äideistä on jo saattanut kokemuksensa kautta ehtiä kerryttää keinoja hillitä työstressiä ja palautua vapaa-ajalla työn aiheuttamasta kuormituksesta. Ikää merkittävämpi tekijä työhyvinvoinnissa saattaakin olla työvuosien määrä.

Iän vaikutusta aineistossa voi mahdollisesti vähentää myös se, että saman ikäisten nuorten äidit saattavat olla keskenään melko samanlaisessa elämänvaiheessa ikäeroista huolimatta. Esimerkiksi korkeasti kouluttautuneet saattavat saada lapsia myöhemmin kuin matalammin kouluttautuneet, mutta he myös astuvat työelämään näitä myöhemmin (Rotkirch ym., 2018). Ikäeroista huolimatta työelämässä kerrytetty kokemus saattaa siis olla monilla samalla tasolla. Vaikka aineistossa mukana olevien äitien ikä vaihteli 30 ja 57 ikävuoden välillä, on myös huomattava, että lähes 70% äideistä oli iältään 40–50-vuotiaita.

Työhyvinvointiprofiileilla yhteys äitien kokemukseen äiti–nuori-suhteen konflikteista

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastelimme työhyvinvointiprofiilien yhteyttä äidin sekä nuoren kokemukseen äiti–nuori-suhteessa ilmenevistä konflikteista sekä läheisyydestä. Haasteita omaavat-profiiliin kuuluvat äidit kokivat äiti–nuori-suhteessaan enemmän konflikteja kuin hyvinvoivat-profiiliin kuuluvat äidit, eli vähäinen työn imu, melko korkea työstressi ja tavanomaista heikompi palautuminen olivat yhteydessä lisääntyneisiin konflikteihin. Ero profiilien välillä oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ainoastaan äitien kokemuksissa, joskin myös nuorten kohdalla tulokset antoivat pientä viitettä samansuuntaisesta erosta haasteita omaavat-profiiliin ja hyvinvoivat-profiilin välillä. Työstä tapahtuva siirräntä tuntuukin pysyvän tutkielmassamme pääasiassa yksilötasolla (spillover), ja saamamme tulokset antavat viitteitä siitä, että heikko työhyvinvointi vaikuttaa erityisesti äidin omiin kokemuksiin suhteessa ilmenevistä konflikteista.

Matalan työn imun, työstressin ja vähäisen palautumisen seurauksena äiti saattaa olla työpäivien jälkeen kotona väsynyt ja turhautunut, minkä seurauksena perheen keskinäisessä vuorovaikutuksessa voi syntyä enemmän konflikteja (esim. Bakker & Geurts, 2004; Repetti & Wang, 2017). Meidän tuloksissamme työhyvinvoinnin yhteys lasten kokemuksiin konflikteista ei ollut kuitenkaan yhtä voimakas kuin yhteys äidin kokemuksiin. Saattaakin olla, että väsynyt ja stressaantunut ihminen kokee pienetkin sosiaalisissa suhteissa syntyvät ristiriidat muita helpommin konflikteiksi. On myös mahdollista, että murrosiän kynnyksellä olevalle nuorelle arjessa ilmenevät ristiriidat ja tyly käytös vanhempia kohtaan ovat vain osa ikään kuuluvaa vanhemmista irtautumista (Keijsers & Poulin, 2013), jolloin tämä ei välttämättä koe tilanteita konflikteiksi yhtä herkästi kuin hänen vanhempansa. Äidin työhyvinvoinnilla oli kuitenkin marginaalinen yhteys myös nuorten kokemuksiin konflikteista, eli konfliktien osalta kyse ei välttämättä ole ainoastaan äidin voimistuneesta reagoinnista. Kaiken kaikkiaan tuloksemme kuitenkin osoittivat, että äidin työhyvinvoinnin vaikutukset voivat siirtyä myös kotioloihin ja vaikuttaa erityisesti äidin kokemuksiin äiti–nuori-suhteessa ilmenevistä konflikteista.

Vastoin asettamiamme hypoteeseja työhyvinvointiprofiilit eivät olleet yhteydessä äiti–nuori-suhteessa koettuun läheisyyteen niin äitien kuin nuortenkaan arvioimana. Äidin työhyvinvointi ei siis näyttäisi olevan yhtä voimakkaasti yhteydessä suhteen läheisyyteen kuin siinä ilmeneviin konflikteihin, ja voikin olla, että äiti–nuori-suhteessa ilmenevä läheisyys on suhteen konflikteja moniulotteisempi ja pidemmällä aikavälillä syntyvä kokemus. Xien ym. (2021) tutkimustulosten perusteella nuoruudessa ilmenevä äiti–nuori-suhteen läheisyys onkin riippuvainen jo aiemmin lapsuudessa ilmenneistä konflikteista, mikä voisi selittää myös meidän tutkimuksemme tuloksia. Vaikka äidin huono työhyvinvointi heijastuu kotioloihin ja vaikuttaa äidin ja nuoren vuorovaikutukseen, ei se välttämättä heikennä suhteen läheisyyttä, jos asiat ovat olleet paremmin aiemmin lapsuudessa. Lisäksi murrosiän kynnyksellä nuoret alkavat viettää enemmän aikaa vertaistensa kanssa, jolloin he aiempien tutkimuksien mukaan myös tukeutuvat enemmän kavereihinsa avun ja tuen saamiseksi (esim. Keijsers & Poulin, 2013; Matias & Recharte, 2021). Tässä nuoren elämänvaiheessa läheisyys ei siis muutenkaan ole enää samanlaista kuin aiemmin lapsuudessa, minkä seurauksena työn aiheuttamat vaikutukset kotioloihin eivät välttämättä näy nuoren ja äidin välisen suhteen läheisyydessä yhtä voimakkaasti.

Aiemmissa tutkimuksissa vanhempien ja nuorten suhteestaan tekemistä arvioista on havaittu eroavaisuuksia (Matias & Recharte, 2021), ja äidit ovat saattaneet esimerkiksi sosiaalisen suotavuusvaikutuksen vuoksi arvioida suhteensa nuoriin todellisuutta läheisemmiksi (Gassman-Pines, 2013). Meidän tuloksissamme nuoret kuitenkin arvioivat keskimäärin hieman vähemmän konflikteja sekä hieman enemmän läheisyyttä kuin äidit. Sosiaalinen suotavuusvaikutus ei siis näyttäisi tuloksissamme vaikuttavan erityisesti juuri äitien antamiin vastauksiin. Mielenkiintoinen tuloksistamme esiin nouseva ero äitien ja nuorten vastauksissa oli kuitenkin se, että äitien kohdalla kokemus läheisemmästä suhteesta oli yhteydessä kokemukseen lisääntyneistä konflikteista, kun taas lapsien kokemuksissa läheisempi suhde yhdistyi vähäisempiin konflikteihin. Saattaakin olla, että läheisemmässä suhteessa äiti ja nuori ovat enemmän vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, ja aiempien pohdintojemme mukaisesti äiti kokee vuorovaikutuksessa syntyvät ristiriidat helpommin konflikteiksi. Tämä ilmiö olisi kuitenkin mielenkiintoinen kohde jatkotutkimukselle.

Tutkielman rajoitukset, jatkotutkimushaasteet ja johtopäätökset

Tutkielmaamme liittyy tiettyjä rajoituksia, jotka tulee ottaa huomioon sen tulosten luotettavuutta tarkasteltaessa. Katoanalyysissa havaitsimme, että kyselyyn vastaamatta jättäneiden äitien lapset kokivat äiti–nuori-suhteessa vähemmän läheisyyttä kuin tutkielman aineistoon valikoituneet lapset, joskin eron efektikoko oli hyvin pieni. On kuitenkin mahdollista, että kyselyyn olivat vastanneet useammin ne äidit, jotka osallistuivat muutenkin enemmän lastensa elämään ja olivat läheisempiä heidän kanssaan. Tämä saattaa vaikuttaa tutkielmamme tuloksiin äiti–nuori-suhteessa koetusta läheisyydestä.

Toinen rajoitus koskee tutkielmamme tutkimusasetelmaa. Äitien työhyvinvointia ja sen yhteyttä äidin ja nuoren suhteeseen on tarkasteltu tutkielmassa ainoastaan vuoden 2015 syksyllä kerätyn aineiston avulla, jolloin nuoret olivat aloittaneet 7. luokan. Poikkileikkausasetelman seurauksena ilmiöiden ja arvioiden pysyvyydestä ei voi tehdä päätelmiä, ja onkin mahdollista, että aineistossamme mukana oleva äiti on kokenut työhyvinvoinnissaan vain hetkellisesti normaalia enemmän haasteita tai normaalia parempaa hyvinvointia, mikä ei välttämättä ole ehtinyt vaikuttaa äiti–nuori-suhteessa ilmeneviin konflikteihin ja läheisyyteen. Lisäksi tarkastelun kohteena ovat vain tietyn ikäiset nuoret, ja on hyvin mahdollista, että nuorten ikä on yhteydessä kokemuksiin äiti–nuori-

suhteessa ilmenevistä konflikteista ja läheisyydestä. Poikkileikkausasetelmassa myöskään vaikutusten suunnasta ei voi tehdä päätelmiä, ja on yhtä hyvin mahdollista, että meidän olettamamme vaikutuksen suunnan sijaan konfliktit kotona vaikuttavatkin äitien työhyvinvointiin. Tulevaisuudessa äitien työhyvinvointiprofiilien yhteyttä äiti–nuori-suhteeseen tulisikin tarkastella myös pitkittäisasetelmassa.

Kolmantena rajoituksena voi pitää sitä, että arviot työhyvinvoinnista ja äiti–nuori-suhteesta perustuvat kyselylomakkeen avulla kerättyihin subjektiivisiin kokemuksiin, jolloin sosiaalinen suotavuus tai vastaushetken tunnetila voivat vaikuttaa annettuihin vastauksiin. Subjektiiviseen arvioon vaikuttavat myös yksilön oma ajatusmaailma ja aiemmat kokemukset, jolloin esimerkiksi tavanomainen työstä palautuminen voi tarkoittaa eri vastaajille eri asioita. Tulevissa tutkimuksissa olisikin mielenkiintoista yhdistää ilmiöiden tarkastelussa subjektiiviset arviot myös esimerkiksi psykofysiologisiin stressitason ja palautumisen mittauksiin tai äiti–nuori-suhteen havainnointiin paremman kokonaiskuvan saavuttamiseksi.

Neljäntenä rajoituksena on myös huomioitava, ettei aineistonaamme toiminut TIKAPUU-tutkimus ole keskittynyt äitien työhyvinvoinnin tutkimiseen, minkä seurauksena työhyvinvointia on tarkasteltu tutkimuksessa melko suppeasti. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet muutkin tärkeät ulottuvuudet kuin käyttämämme työn imu, työn aiheuttama stressi ja työstä palautuminen, mikä tulee ottaa huomioon muodostamiemme työhyvinvointiprofiilien tarkastelussa. Emme ole tarkastelleet esimerkiksi lukuisissa työhyvinvointia mittaavissa tutkimuksissa mukana ollutta työuupumusta (esim. Upadyaya ym., 2020; Hsu, 2018) tai työhyvinvointiprofiilien taustalla vaikuttavia äitien töiden ominaisuuksia kuten tehtyjen työtuntien määrää tai palkkaa. Olisikin ollut mielenkiintoista tarkastella esimerkiksi sitä, millaiset työhön liittyvät ominaisuudet vaikuttavat suorittaja-profiilin taustalla.

Viidentenä tutkielmamme rajoituksena voi pitää keskittymistämme ainoastaan äitien työhyvinvointiin ja äiti–nuori-suhteeseen ilman isien näkökulmaa. Tulevissa tutkimuksissa tulisikin tarkastella myös isien työhyvinvointiprofiileja ja niiden vaikutusta isä–nuori-suhteeseen, sillä miesten työhyvinvoinnin on havaittu poikkeavan naisten työhyvinvoinnista (Sutela ym. 2019), minkä lisäksi perhe-elämän vastuut jakautuvat sukupuolten välillä epätasaisesti (Pietiläinen & Attila, 2018). Isien kohdalla työhyvinvointiprofiilit ja niiden yhteydet isä–nuori-suhteeseen voivatkin muodostua hyvin erilaisiksi kuin tässä tutkielmassa saamamme tulokset äitien osalta. Emme tässä tutkielmassa ottaneet myöskään huomioon lapsen sukupuolen mahdollista vaikutusta äiti–nuori-suhteeseen, mikä on mielenkiintoinen näkökulma tuleviin työhyvinvoinnin ja vanhempi–nuori-suhteen yhteyttä tarkasteleviin tutkimuksiin.

Tutkielmallamme on kuitenkin myös tiettyjä vahvuuksia. Äitien työhyvinvointiprofiileja ei ole tietääksemme tutkittu aiemmin, ja tutkielma tarjoaakin uutta tietoa äitien työhyvinvoinnista sekä sen yhteydestä koettuun äiti–nuori-suhteeseen. Lisäksi tarkastelimme äiti–nuori-suhteessa ilmeneviä konflikteja sekä läheisyyttä niin äitien kuin nuorten arvioimana, mikä mahdollisti työhyvinvointiprofiilien yhteyden tarkastelun molempien osapuolten näkökulmasta, mikä voi lisätä saamiemme tulosten luotettavuutta. Tutkielman vahvuutena voi pitää myös melko laajaa aineistoa ($n = 540$ äiti–lapsidyadia).

Tuloksemme osoittavat, että äitien keskuudesta on löydettävissä mielekkäitä työhyvinvointiprofiileja työn imun, työn aiheuttaman stressin ja työstä palautumisen suhteen. Profiilien osalta tärkeä löytö tutkielmassamme oli suuri suorittaja-profiili ja sen yhteys korkeaan koulutukseen, ja tulostemme perusteella korkeasti koulutettujen naisten työstressiin tulisikin kiinnittää huomiota. Vaikka suorittaja-profiili ei ollut yhteydessä lisääntyneisiin konflikteihin tai vähentyneeseen läheisyyteen äiti–nuori-suhteessa, on stressin mahdolliset haitalliset seuraukset yleisesti tiedossa. Työpaikoilla olisikin hyvä kiinnittää huomiota esimerkiksi asiantuntija-ammateissa toimivien naisten työstressiin ja sen aiheuttajiin. Haasteita omaavat-profiili ja hyvinvoivat-profiili sen sijaan erosivat tutkielmassamme äitien kokemuksessa konflikteista, ja haasteita omaavat äidit kokivat äiti–nuori-suhteessaan hyvinvoivia enemmän konflikteja. Tuloksemme tukevat hyvän työhyvinvoinnin hyötyjä perhesuhteille, ja äitien työhyvinvointiin kannattaakin kiinnittää huomiota myös perhe-elämän tukemiseksi.

LÄHTEET

- Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Ben-Zur, H. (2003). Happy Adolescents: The Link between Subjective Well-being, Internal Resources, and Parental Factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(2), 67–79. <https://doi.org/10.1023/A:1021864432505>
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career development international*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-011>
- Cox, T. & Griffiths, A. (2010). Work-Related Stress - A Theoretical Perspective. Teoksessa S. Leka & J. Houdmont (toim.), *Occupational Health Psychology* (s. 31–56). John Wiley & Sons, Ltd.
- Crouter, A. C. & Bumpus, M. F. (2001). Linking Parents' Work Stress to Children's and Adolescents' Psychological Adjustment. *Current directions in psychological science : a journal of the American Psychological Society*, 10(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00138>
- Driscoll, K. & Pianta, R. C. (2011). Mothers' and fathers' perceptions of conflict and closeness in parent-child relationships during early childhood. *Journal of early childhood and infant psychology*, 7, 1–24.
- Eek, F. & Axmon, A. (2013). Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement. *Scandinavian journal of public health*, 41(7), 692–705. <https://doi.org/10.1177/1403494813491167>
- Gassman-Pines, A. (2013). Daily Spillover of Low-Income Mothers' Perceived Workload to Mood and Mother-Child Interactions. *Journal of marriage and family*, 75(5), 1304–1318. <https://doi.org/10.1111/jomf.12068>
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L. & Hintsala, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational medicine (Oxford)*, 66(7), 564-570. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw086>

- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Guion, K., Mrug, S. & Windle, M. (2009). Predictive Value of Informant Discrepancies in Reports of Parenting: Relations to Early Adolescents' Adjustment. *Journal of abnormal child psychology*, 37(1), 17–30. <https://doi.org/10.1007/s10802-008-9253-5>
- Hagelskamp, C. & Hughes, D. L. (2016). Linkages between mothers' job stressors and adolescents' perceptions of the mother-child relationship in the context of weak versus strong support networks. *Community, work & family*, 19(1), 103–124. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.998628>
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W. & Schaufeli, W. B. (2018). Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. *Journal of occupational health psychology*, 23(2), 289-301. <https://doi.org/10.1037/ocp0000081>
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B. & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(5), 373–381. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Hsu, H. (2018). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International journal of environmental research and public health*, 16(1), 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Innanen, H., Tolvanen, A. & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout research*, 1(1), 38-49. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001>
- Isoard-Gauthier, S., Ginoux, C., Gerber, M. & Sarrazin, P. (2019). The Stress–Burnout Relationship: Examining the Moderating Effect of Physical Activity and Intrinsic Motivation for Off-Job Physical Activity. *AAOHN journal*, 67(7), 350-360. <https://doi.org/10.1177/2165079919829497>
- Jaruseviciute, V., Kiuru, N. & Silinskas, G. (2022). Teacher– and parent–child relationships and children's adjustment behaviors in grade 1: The role of temperament. *Journal of family psychology*, 36(8), 1363–1375. <https://doi.org/10.1037/fam0001023>

- Keijsers, L. & Poulin, F. (2013). Developmental Changes in Parent-Child Communication Throughout Adolescence. *Developmental psychology*, 49(12), 2301–2308. <https://doi.org/10.1037/a0032217>
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 90–105). Jyväskylä. PS-kustannus
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, 47(2), 149–162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European journal of work and organizational psychology*, 20(6), 805–832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>
- Kinnunen, U., Nätti, J., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2020). Työttömyys ja työn epävarmuus koetun terveyden riskitekijöinä: Kokemuksia vertaileva tutkimus. *Työelämän tutkimus*, 2(1).
- Korelitz, K. E. & Garber, J. (2016). Congruence of Parents' and Children's Perceptions of Parenting: A Meta-Analysis. *Journal of youth and adolescence*, 45(10), 1973–1995. <https://doi.org/10.1007/s10964-016-0524-0>
- Lawson, K. M., Davis, K. D., McHale, S. M., Hammer, L. B. & Buxton, O. M. (2014). Daily Positive Spillover and Crossover From Mothers' Work to Youth Health. *Journal of family psychology*, 28(6), 897–907. <https://doi.org/10.1037/fam0000028>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Pub. Co.
- Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N. & Wahrendorf, M. (2015). The association between education and work stress: Does the policy context matter? *PloS one*, 10(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121573>
- Magnusson, D. (2003). The Person Approach: Concepts, Measurement Models, and Research Strategy. *New directions for child and adolescent development*, 2003(101), 3–23. <https://doi.org/10.1002/cd.79>
- Matias, M. & Recharte, J. (2021). Links Between Work–Family Conflict, Enrichment, and Adolescent Well-Being: Parents' and Children's Perspectives. *Family relations*, 70(3), 840–858. <https://doi.org/10.1111/fare.12453>
- Mauno, S., Herttälampi, M., Minkkinen, J., Feldt, T. & Kubicek, B. (2022). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work and Stress*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>

- Mauno, S., Hirvonen, R. & Kiuru, N. (2018). Children's Life Satisfaction: The Roles of Mothers' Work Engagement and Recovery from Work. *Journal of happiness studies*, 19(5), 1373–1393. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9878-6>
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 53–70). Jyväskylä. PS-kustannus.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology: Volume 2: Work psychology* (s. 5–33). Hove, UK: Psychology Press.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 72–89). Jyväskylä. PS-kustannus.
- Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. (2015). *Ihmisen psykologinen kehitys* (5. painos). PS-kustannus.
- Ojala, S. (2014). *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään: Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9468-0>
- Pietiläinen, M. & Attila, H. (2018). Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen perheiden työnjaossa ja päätöksenteossa. Teoksessa Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 96–122.
- Repetti, R. L. & Wang, S. (2017). Effects of job stress on family relationships. *Current opinion in psychology*, 13, 15–18. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.03.010>
- Repetti, R. L. & Wood, J. (1997). Effects of Daily Stress at Work on Mothers' Interactions With Preschoolers. *Journal of family psychology*, 11(1), 90–108. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.11.1.90>
- Roeters, A., Van Der Lippe, T. & Kluwer, E. S. (2010). Work Characteristics and Parent-Child Relationship Quality: The Mediating Role of Temporal Involvement. *Journal of marriage and family*, 72(5), 1317–1328. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00767.x>
- Rotkirch, A., Tammissalo, K., Miettinen, A. & Berg, V. (2017). *Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista*. (Väestötutkimuslaitos. Katsauksia E51/2017). Väestöliitto.

- Rönkä, A., Kinnunen, U. & Sallinen, M. (2005). Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 287–309). PS-Kustannus.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Scheibe, S. & Moghimi, D. (2021). Age and Context Effects in Daily Emotion Regulation and Well-Being at Work. *Work, aging and retirement*, 7(1), 31–45. <https://doi.org/10.1093/workar/waz014>
- Sianoja, M., Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2020). Työstä palautuminen tauoilla ja vapaa-ajalla: Palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. *Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti*, 55(2), 84–100,202.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus.
- Upadyaya, K., Salonen, R., Ikonen, A., Huotilainen, M. & Salmela-Aro, K. (2020). Suomalaisten rehtorien työhyvinvointiprofiilit, voimavarat ja vaatimukset. *Psykologia*, 55(2-3), 179–194.
- Van Mol, M. M., Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W. B. & Kompanje, E. J. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian critical care*, 31(4), 234–241. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.05.001>
- Vasikkaniemi, T. (2013). *Vanhempien työ, työn siirräntä kotiin ja lasten hyvinvointi: Kohtaamisia tuulikaapissa* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5080-4>
- Virtanen, A., De Bloom, J. & Kinnunen, U. (2020). Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *International archives of occupational and environmental health*, 93(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>
- Wahrendorf, M., Dragano, N. & Siegrist, J. (2013). Social position, work stress, and retirement intentions: A study with older employees from 11 European countries. *European sociological review*, 29(4), 792–802. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs058>
- Wang, M., Sinclair, R. R., Zhou, L. & Sears, L. E. (2013). Person-centered analysis: Methods, applications, and implications for occupational health psychology. Teoksessa R.R. Sinclair,

- M. Wang & L. E. Tetrick (toim.), *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design, and Data Analysis* (s. 349-373). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Wheeler, L. A., Updegraff, K. A. & Crouter, A. (2011). Work and Mexican American Parent-Adolescent Relationships: The Mediating Role of Parent Well-Being. *Journal of family psychology*, 25(1), 107–116. <https://doi.org/10.1037/a0022440>
- Wilks, D. C. & Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect. *Social indicators research*, 114(3), 875–890. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
- Winwood, P. C., Winefield, A. H., Dawson, D. & Lushington, K. (2005). Development and Validation of a Scale to Measure Work-Related Fatigue and Recovery: The Occupational Fatigue Exhaustion/Recovery Scale (OFER). *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(6), 594-606. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000161740.71049.c4>
- Xie, M., Nuttall, A. K., Johnson, D. J. & Qin, D. B. (2021). Longitudinal Associations Between Mother–Child and Father–Child Closeness and Conflict From Middle Childhood to Adolescence. *Family relations*, 70(3), 866–879. <https://doi.org/10.1111/fare.12531>