



Äitien työhyvinvointiprofiilien yhteys koettuun äiti-nuorisuhteeseen

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin äitien työhyvinvointiprofiileja työn imun, työstressin sekä työstä palautumisen kokemusten perusteella sekä sitä, ovatko äitien ikä ja koulutustaso yhteydessä työhyvinvointiprofiileihin. Lisäksi tarkasteltiin sitä, ovatko työhyvinvointiprofiilit yhteydessä äitien ja varhaisnuorten kokemuksiin äiti-nuorisuhteessa ilmenevästä läheisyydestä ja konflikteista. Tutkimuksen poikkileikkusaineisto kerättiin kyselylomakkeilla seitsemäsluokkalaisilta nuorilta ja heidän äideiltään ($n = 540$ äidin ja nuoren muodostamaa paria). *K*-keskiarvojen klusterianalyysin avulla tunnistettiin neljä työhyvinvointiprofiilia: hyvinvoivat (37.1 %), suorittajat (32.1 %), keskimääräiset (24.3 %) sekä kuormittuneet äidit (6.5 %). Ristiintaulukointi osoitti, että yliopistokoulutuksen saaneet äidit olivat yliedustettuina suorittaja-profiilissa, kun taas ammatillisen koulutuksen saaneet äidit olivat aliedustettuina tässä profiilissa. Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset osoittivat, että kuormittuneet-profiilin äidit kokivat suhteessaan nuoreen enemmän konflikteja kuin hyvinvoivat-profiilin äidit. Tulosten perusteella erityisesti korkeasti koulutettujen äitien työstressin hallintaan ja työstä palautumiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi tuloksemme antavat viitteitä siitä, että äidin heikompi työhyvinvointi voi siirtyä äidin ja nuoren väliseen suhteeseen lisäämällä konflikteja erityisesti niissä tilanteissa, joissa heikko palautuminen ja työn imu yhdistyvät korkeaan työstressiin.

Avainsanat: työhyvinvointi, työn imu, työstressi, palautuminen, äiti-nuorisuhde

JOHDANTO

Työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneet muutokset kuten työn intensiivistyminen sekä siirtyminen hybridi- ja etätyöskentelyyn ovat asettaneet suomalaisille työntekijöille ja heidän työhyvinvoinnilleen uudenlaisia haasteita (Mauno ym., 2023; Sutela ym., 2019). Työhyvinvointi voidaan määritellä eri tavoin, mutta työpsykologiassa työhyvinvointi on nähty myönteisten ja kielteisten kokemusten kokonaisuutena, jonka syvämmässä ymmärtämisessä tulisi huomioida sekä pahoinvointia että hyvinvointia kuvaavat ilmiöt ja niitä aiheuttavat tekijät (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työn lisäksi monille aikuis-

sille merkittävä ja aikaa vaativa elämän osa-alue on perhe-elämä ja vanhemmuus. Suomalaisille sekä työ että perhe-elämä on ollut perinteisesti tärkeää (Sutela, 2005), mikä voi vaikuttaa näiden elämänalueiden väliseen vuorovaikutukseen. On esimerkiksi havaittu, että työpaikalla heräävät tunteet ja reaktiot voivat läikkyä työntekijän hyvinvointiin (engl. *spillover*), mikä puolestaan voi siirtyä työpaikalta myös perhe-elämään sekä vanhemman ja nuoren väliseen suhteeseen (*cross-over*; ks. Edwards & Rothbard, 2000; Kinnunen ym., 2023; Lambert, 1990). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä vanhemman työhyvinvointiprofiileista ja niiden yhteydestä vanhemman ja nuoren välisen suhteen laatuun.

Koska aikaisemmissa tutkimuksissa naisten on havaittu kokevan miehiä suurempaa vastuuta ja kuormitusta kotitöistä ja lapsista (Pietiläinen & Attila, 2018), tässä tutkimuksessa keskityttiin vain äitien työhyvinvointiin. Lisäksi koska vuorovaikutussuhteissa tulkinnan merkitys korostuu, hyödynnetään äiti-nuorisuhteen laadun tarkastelussa myös nuoren näkemyksiä, joita ei aiemmissa työ- ja perhe-elämän tutkimuksissa ole juurikaan huomioitu (Conway, 2011; Matias & Recharte, 2021).

Henkilökeskeinen näkökulma työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on laaja ja moniselitteinen ilmiö, joka pitää sisällään lukuisia työssä jaksamiseen ja viihtymiseen vaikuttavia osa-alueita (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi määritellään työstressin, työn imun ja työstä palautumisen kautta. Työstressillä viitataan epämieluisaan työstä aiheutuvaan kognitiivis-emotionaaliseen tilaan, joka voi vaikuttaa yksilön ajatteluun ja käyttäytymiseen (Cox & Griffiths, 2010). Transaktionaalisen stressiteorian mukaan stressiä syntyy, kun yksilö arvioi ulkoiset tai sisäiset vaatimukset omat resurssinsa ylittäviksi (Biggs ym., 2017; Lazarus & Folkman, 1984). Olennaisista tässä lähestymistavassa ei ole ainoastaan objektiiviset stressitekijät, vaan yksilön oma subjektiivinen arviointi tilanteesta ja sen kuormittavuudesta, mihin vaikuttavat esimerkiksi yksilön omat arvot, uskomukset ja tunteet (Biggs ym., 2017; Lazarus & Folkman, 1984). Työstressi on merkittävä syy esimerkiksi toistuvien työpoissaolojen sekä sydän- ja verisuonisairauksien taustalla (Girma ym., 2021). Pitkittyessään työstressin kokeminen voi johtaa myös työuupumuksen kehittymiseen (Isoard-Gauthier ym., 2019).

Työhyvinvointitutkimuksissa on alettu viime vuosina painottaa työhön liittyvien kielteisten kokemusten ja tuntemusten lisäksi yhä enemmän myös työstä saatavien myönteisten kokemusten kuten työn imun ja työstä palautumisen merkitystä työhyvinvoinnille (Kinnunen, 2017; Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää positiivista ja palkitsevaa mielen-tilaa, jolle on ominaista tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemukset (Schaufeli

ym., 2002). Tarmokkuudella viitataan työhön liittyvään energisyyteen ja sinnikkyYTEEN sekä haluun panostaa työhön, omistautumisella tarkoitetaan työn kokemista tärkeänä ja uppoutuminen puolestaan viittaa syvään työhön keskittymisen kokemukseen (Schaufeli ym., 2002). Korkeamman työn imun on havaittu olevan yhteydessä parempaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Caesens ym., 2014; Halbesleben, 2010).

Työstä palautumisella tarkoitetaan psykofysiologista kehoon ja mieleen liittyvää prosessia, jonka aikana työnteon heikentämät voimavarat palautuvat takaisin kohti työnteoa edeltävää tasoa (Kinnunen, 2017; Mauno ym., 2017). Meijmanin ja Mulderin (1998) esittämän ponnistelijan ja palautumisen mallin mukaan ihminen kuormittuu työtä tehdessään ja kuormituksesta palautuminen vaatii irrottautumista työstä ja sen asettamista vaatimuksista vapaa-ajalla sekä työpäivään sisällytettyjen taukojen aikana (ks. myös Sianoja ym., 2020). Riittävän palautumisen jälkeen työntekijä pystyy jälleen työskentelemään. Palautumisen ollessa riittämätöntä työntekijä joutuu ponnistelemaan työtehtävissään onnistuakseen aiempaa enemmän, jolloin myös työn aiheuttama kuormitus kasvaa, mikä voi johtaa kielteisiin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksiin (Kinnunen, 2017).

Koska työhyvinvointiin lukeutuvat työn sekä kielteiset että myönteiset tuntemukset ja kokemukset, työhyvinvointia ei tulisi tarkastella vain pahoinvoinnin tai sen aiheuttamien oireiden puuttumisena, vaan työn kielteisten ja myönteisten vaikutusten muodostamana kokonaisuutena (Mäkikangas ym., 2016). Näin ollen esimerkiksi työhön sisältyvät stressiä aiheuttavat tehtävät ja tilanteet eivät välttämättä muodosta työntekijän hyvinvoinnille yhtä merkittäviä haasteita, jos hän kokee tekemäänsä työtä kohtaan samanaikaisesti voimakasta työn imua (Bakker ym., 2014; van Mol ym., 2018). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään henkilökeskeistä tutkimusotetta, joka mahdollistaa työn imun, työstressin ja työstä palautumisen yhtäaikaisen tarkastelun yksilötasolla. Henkilökeskeisen analyysin avulla on mahdollista selvittää, miten nämä työhyvinvoinnin kuvaajat yhdistyvät kunkin äidin kokemuksissa. Lisäksi tarkoituksena on tunnistaa alaryhmiä, jotka ovat työhyvinvoinnin osa-alueiltaan samanlaisia. Ai-

kaisemmissa henkilökeskeisissä tutkimuksissa työhyvinvointia on tarkasteltu työuupumuksen osa-alueiden ja työn imun perusteella (esim. Kinnunen ym., 2012), mutta näissä tutkimuksissa ei ole huomioitu työstä palautumisen roolia työhyvinvointiprofileissa.

Eri taustatekijöistä työntekijän iän on havaittu olevan yhteydessä työstressiin sekä työstä palautumiseen (Hsu, 2018; Scheibe & Moghimi, 2021; Virtanen ym., 2020). Vanhempien työntekijöiden on havaittu kokevan vähemmän työstressiä sekä palautuvan työstä paremmin kuin nuorempien työntekijöiden, minkä on ajateltu olevan seurausta iän ja työkokemuksen mukanaan tuomasta resilienssistä tai työn aiheuttamien negatiivisten tunteiden hyväksymisestä (Hsu, 2018; Scheibe & Moghimi, 2021; Virtanen ym., 2020). Toisaalta koulutustason on myös havaittu olevan yhteydessä työn imuun sekä työstressiin (Hakanen ym., 2019; van Mol ym., 2018). Korkeasti koulutetut kokevat matalammin koulutettuja todennäköisemmin työn imua (Hakanen ym., 2019), kun taas matalamman koulutuksen on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työstressiin (Lunau ym., 2015; Wahrendorf ym., 2013). Matalapalkkaisilla aloilla työntekijöillä voi olla heikommat mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön (Wahrendorf ym., 2013). Lisäksi työn vaatimukset ja saatu palkkio eivät välttämättä kohtaa, mikä voi lisätä työstä syntyvää tyytymättömyyttä ja stressiä (Lunau ym., 2015). Tässä tutkimuksessa pyrimme lisäämään ymmärrystä äidin iän ja koulutustason yhteydestä työhyvinvointiprofileihin.

Työhyvinvoinnin yhteys koettuun äiti-nuorisuhteeseen

Siirtyä alakoulusta yläkouluun on merkittävä nivelvaihe ja muutos varhaisnuoren elämässä. Kouluympäristössä tapahtuvien muutosten lisäksi nuoren kehityksessä tapahtuu useita yhtäaikaista muutoksia kuten puberteetti, kasvanut autonomian tarve sekä kognitiivisten kykyjen kehittyminen (Eccles & Roeser, 2011; Steinberg, 2014). Myös nuoren suhde vanhempiinsa muuttuu, kun nuori alkaa irtautua heistä ja viettää enemmän aikaa vertaistensa kanssa (Hagelskamp & Hughes, 2016; Keijsers & Poulin, 2013). Tästä huolimatta suhde omiin vanhempiin säilyy edelleen tärkeänä,

ja nuoret pitävät suhteitaan vanhempiinsa läheisimpinä heti kaverisuhteidensa jälkeen (Kiuru ym., 2020; Virtanen ym., 2022). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaisnuoren ja vanhemman välisen suhteen laatua läheisyyden ja konfliktien ulottuvuuksien kautta. Läheisyys määritellään lämpimäksi, avoimeksi ja luottamukselliseksi viestinnäksi, kun taas konfliktit kuvaavat vanhempien ja nuoren välisen suhteen kielteisyyttä ja jännittyneisyyttä (Driscoll & Pianta, 2011). Läheisellä nuori-vanhempisuhteella on havaittu olevan positiivinen yhteys esimerkiksi nuoren koulumenestykseen ja hyvinvointiin (Driscoll & Pianta, 2011; Mauno ym., 2018; Xie ym., 2021) kun taas toistuvat konfliktit ovat yhteydessä nuoren heikompaan hyvinvointiin (Branje ym., 2009; Silva ym., 2020). Lisäksi toistuvilla konflikteilla on havaittu olevan positiivinen yhteys myös vanhemman kokemiin emotionaalisiin oireisiin kuten ahdistukseen ja masennukseen (Silva ym., 2020).

Perheen vuorovaikutussuhteiden tutkimuksessa on korostettu arvioijien omien tulkintojen merkitystä (Conway, 2011; Korelitz & Garber, 2016). Kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu vanhemman työn ja perhe-elämän välistä yhteyttä, ei ole juurikaan huomioitu nuorten omia kokemuksia nuori-vanhempisuhteesta (Matias & Recharte, 2021). Vanhempien ja nuorten on havaittu arvioivan vanhemmuutta osittain eri tavalla (Korelitz & Garber, 2016; Matias & Recharte, 2021). Osassa tutkimuksista vanhempien on havaittu kuvailevan omaa vanhemmuuttaan lämpimämmäksi ja hyväksyvämmäksi verrattuna heidän lapsiinsa (Korelitz & Garber, 2016), kun taas toisissa tutkimuksissa nuorten on havaittu raportoivan vanhempi-nuorisuhteessa vähemmän konflikteja ja enemmän läheisyyttä kuin heidän vanhempansa (Matias & Recharte, 2021). Mahdolliseksi syiksi arvioiden erilaisuudelle on esitetty vanhempien taipumusta arvioida vanhemmuuttaan myönteisemmin kuin heidän lapsensa (Gassman-Pines, 2013) sekä lasten heikompiä kognitiivisia kykyjä arvioida vanhemmuutta (Guion ym., 2009).

Vanhemman työhyvinvoinnin heijastumista perheen vuorovaikutukseen voidaan kuvata tunteiden, mielialojen ja käyttäytymisen siirrantänä elämänalueelta toiselle (Edwards & Rothbard,

2000; Gassman-Pines, 2013; Lambert, 1990). Siirräntää voi tapahtua yksilötason (*spillover*) lisäksi perheenjäsenten välillä (*crossover*) kolmessa eri vaiheessa (Edwards & Rothbard, 2000; Mauno ym., 2018). Vanhemman työpaikalla syntyvät tuntemukset (ensimmäinen vaihe) vaikuttavat työhyvinvointiin (toinen vaihe), ja kotona työhyvinvointi vaikuttaa puolestaan vanhemmuuteen ja vanhemman ja nuoren väliseen suhteeseen (kolmas vaihe). Siirräntä työhyvinvoinnista perheen vuorovaikutussuhteisiin voi olla negatiivista tai positiivista. Negatiivinen siirräntä viittaa vanhemman työhyvinvoinnin negatiiviseen vaikutukseen perheen vuorovaikutussuhteisiin, kun taas positiivisella siirräntällä tarkoitetaan työhyvinvoinnin positiivisia seurauksia perhesuhteisiin (Kinnunen ym., 2023). Tässä tutkimuksessa rajaudutaan tarkastelemaan työstä kotiin suuntautuvaa siirräntää, vaikka myös kokemukset perhelämän puolelta voivat siirtyä työhön (Frone ym., 1992, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen ym., 2023).

Tietämyksemme mukaan vanhemman työhyvinvointiprofilien yhteyttä vanhemman ja nuoren kokemuksiin vanhempi-nuorisuhteesta ei ole aiemmin tutkittu, joten tutkimuksemme on merkittävä uusi avaus. Joissakin aikaisemmissa muutujakeskeisissä tutkimuksissa korkean työstressin on havaittu olevan yhteydessä vanhemman näemyksiin heikommasta vanhempi-nuorisuhteesta (Bakker & Geurts, 2004; Hagelskamp & Hughes, 2016). Kuormittavat tilanteet työpaikalla voivat herättää vanhemmissa kielteisiä tunteita ja mielialoja kuten turhautuneisuutta ja ärtyneisyyttä (ks. Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen ym., 2023; Repetti & Wang, 2017), mikä voi siirtyä vanhemman ja nuoren väliseen suhteeseen lisäämällä konflikteja vanhemman ja nuoren välillä (Crouter & Bumpus, 2001). Toisaalta vanhemman työstressi voi johtaa myös poissaolevuuteen ja vetäytyneisyyteen kotona, mikä voi vähentää vanhemman ja nuoren välisen suhteen läheisyyttä (Repetti & Wood, 1997). Tutkimuksissa on myös saatu tukea työn herättämien myönteisten tapahtumien ja tunnetilojen siirräntälle kotioloihin ja perheen vuorovaikutukseen (Bakker & Geurts, 2004; Greenhaus & Powell, 2006). Esimerkiksi Mauno ja kollegat (2018) havaitsivat työn imun olevan positiivisesti yhteydessä äidin kokemuksiin

äiti-nuorisuhteen läheisyydestä, mutta vastaavaa yhteyttä äidin työstä palautumisen ja äiti-nuorisuhteen läheisyyden välillä ei tässä tutkimuksessa löytynyt. Tarvitaankin lisää tutkimustietoa siitä, miten vanhempien työhyvinvointiprofilit ovat yhteydessä vanhemman ja nuoren vuorovaikutussuhteen laatuun.

Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella äitien työhyvinvointiprofilien yhteyttä koettuun äiti-nuorisuhteeseen. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1) Millaisia työhyvinvointiprofiileja on mahdollista tunnistaa äitien kokeman työn imun, työstressin ja työstä palautumisen pohjalta?
- 2) Ovatko äitien koulutustaso ja ikä yhteydessä löydettyihin työhyvinvointiprofiileihin?
- 3) Missä määrin löydetyt työhyvinvointiprofilit ovat yhteydessä äitien ja nuorten kokemuksiin äiti-nuorisuhteesta ilmenevistä konflikteista ja läheisyydestä?

MENETELMÄT

Aineisto ja tutkittavat

Tämä tutkimus on osa Suomen Akatemian rahoittamaa ja Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella toteutettua TIKAPUUPitkittäistutkimusta, jonka kohderyhmänä olivat alakoulusta yläkouluun siirtyvät nuoret sekä heidän vanhempansa ja opettajansa. Aineisto kerättiin kahden keskisuomalaisen kunnan alueella. Tämän tutkimuksen aineisto perustuu nuorille ja heidän äideilleen esitettyihin kyselylomakkeisiin, jotka on kerätty vuonna 2015 nuorten ollessa seitsemännellä luokalla. Tutkimuksen otos rajautui koskemaan ainoastaan työssäkäyviä äitejä sekä heidän lapsiaan ($n = 540$ äidin ja nuoren muodostamaa paria). Nuorten tutkimukseen osallistumiseen vaadittiin vanhemman suostumus. Jyväskylän yliopiston eettinen

toimikunta on arvioinut pitkittäistutkimuksen tutkimussuunnitelman ja katsonut, että se ei sisällä eettisiä ongelmia.

Tutkimukseen osallistuneista äideistä 1.7 prosentilla ei ollut ammatillista koulutusta, 49.6 prosentilla oli ammatillinen koulutus, 19 prosentilla oli ammattikorkeakoulututkinto ja 29.7 prosentilla oli yliopistotasoinen koulutus. Nuorista 53 prosenttia oli biologiselta sukupuoleltaan tyttöjä ja 46 prosenttia poikia. Suomea äidinkielenään puhuvia nuoria oli 97 prosenttia, kaksikielisiä 1.2 prosenttia ja muuta kieltä puhuvia 1.8 prosenttia. Suurin osa nuorista asui ydinperheessä (78 %), 11.6 prosenttia vuoroin äidillä ja isällä, 5.9 prosenttia yksinhuoltajaäidin kanssa, 4.4 prosenttia uusperheessä ja 0.2 prosenttia jossakin muussa perhemuodossa.

Katoanalyysissa vertailtiin tutkimuksemme ulkopuolelle jääneitä ei-työelämässä olevia äitejä ($n = 116$) sekä heidän nuoriaan tutkimuksessa mukana olleisiin äiteihin ja nuoriin. Äidit, jotka eivät olleet vastaushetkellä työelämässä ($KA = 40.9$, $KH = 6.18$), olivat hieman tutkimuksessa mukana olleita työssäkäyviä äitejä nuorempia ($KA = 43.4$, $KH = 5.2$) ($t(654) = 4.32$, $p < .001$, Cohenin $d = .44$), minkä lisäksi suuremmalla osalla heistä (9.5 %) ei ollut ammatillista koulutusta ($\chi^2(3) = 21.99$, $p < .001$, Cramerin $V = .18$; standardoitu residuaali 3.9). Tutkimuksen ulkopuolelle jääneet äidit, jotka eivät olleet työelämässä, erosivat työssäkäyvistä äideistä myös konfliktien ($t(654) = -2.59$, $p = .01$, Cohenin $d = -.27$) ja läheisyyden suhteen ($t(654) = 2.79$, $p < .01$, Cohenin $d = .29$). Tutkimuksen ulkopuolelle jääneet äidit, jotka eivät olleet työelämässä, arvioivat suhteessaan hieman enemmän konflikteja ($KA = 2.35$, $KH = 0.85$) kuin tutkimuksessa mukana olleet työssäkäyvät äidit ($KA = 2.15$, $KH = 0.76$) sekä hieman vähemmän läheisyyttä ($KA = 3.68$, $KH = 0.50$) kuin tutkimuksessa mukana olleet työssäkäyvät äidit ($KA = 3.80$, $KH = 0.44$). Ne nuoret, joiden äidit eivät olleet työelämässä ja jäivät sen vuoksi otoksen ulkopuolelle, raportoivat puolestaan vähemmän läheisyyttä ($KA = 3.75$, $KH = 1.00$) kuin tutkimuksessa mukana olleet nuoret ($KA = 3.94$, $KH = 0.44$) ($t(828) = -2.20$, $p < .05$, Cohenin $d = -.20$).

Mittarit ja muuttujat

Työn imua mitattiin the Utrecht Work Engagement Scale -kyselystä (Schaufeli ym., 2006; ks. Seppälä ym., 2009) johdetulla lyhennetyllä versioilla, jossa jokaista työn imun osa-aluetta mitattiin yhdellä kysymyksellä. Äidit arvioivat kokemaansa tarmokkuutta ("Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi?"), omistautumista ("Kuinka usein olet innostunut työssäsi?") ja uppoutumista ("Kuinka usein tunnet tyydytystä, kun olet syventynyt työhösi?") seitsemänportaisella asteikolla (0 = ei koskaan, 6 = päivittäin; $\alpha = .91$).

Äitien kokemaa työstressiä mitattiin kysymyksellä "Missä määrin liian paljon työtä / työhön liittyvät haasteet tuottavat sinulle stressiä?". Kysymykseen vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = ei tuota lainkaan stressiä, 5 = tuottaa erittäin paljon stressiä). Työstressiä voidaan arvioida luotettavasti myös yhdellä kysymyksellä (ks. Elo ym., 2003).

Äitien työstä palautumista mitattiin Winwoodin ja kollegoiden (2005) kehittämällä Occupational Fatigue Exhaustion Recovery -kyselyn kysymyksellä, joka keskittyy palautumisen onnistumisen kokemukseen (ks. myös Mauno ym., 2018). Äidit arvioivat, "Miten olet viime aikoina palautunut työn aiheuttamasta kuormituksesta (sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus) työpäivän tai työvuoron jälkeen?". Kysymykseen vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = selvästi tavanomaista heikommin, 5 = selvästi tavanomaista paremmin).

Äiti-nuorisuhteen läheisyyttä ja konflikteja mitattiin Child Parent Relationship Scale -kyselyn lyhennetyllä versioilla (CPRS; Driscoll & Pianta, 2011). Äitien kokemaa läheisyyttä (esim. "Minulla on läheinen, lämmin suhde lapseeni"; $\alpha = .79$) ja nuorten kokemaa läheisyyttä (esim. "Minulla on läheinen, lämmin suhde äitiini"; $\alpha = .85$) mitattiin viidellä väittämällä. Äitien kokemuksia konflikteista (esim. "Lapseni ja minun välillä tuntuu aina olevan hankaluuksia"; $\alpha = .81$) ja nuorten kokemuksia konflikteista (esim. "Tap-pelen usein äitini kanssa"; $\alpha = .84$) mitattiin myös viidellä väittämällä. Väittämiin vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = ei ehdottomasti sovi, 5 = sopii erittäin hyvin).

Koulutustasoa mitattiin uudelleenkoodatun neliluokkaisen muuttujan avulla: ei ammatillista koulutusta ($n = 9$), ammatillinen koulutus ($n = 266$), ammattikorkeakoulu ($n = 102$) sekä yliopistotason koulutus ($n = 159$).

Tilastolliset menetelmät

Äitien työhyvinvointiprofilien tunnistamisessa käytetään k -keskiarvojen klusterianalyysia (K -means; MacQueen, 1967). Ennen varsinaisia analyyseja äidin työhyvinvointimuuttujat (työn imu, työstä palautuminen, työstressi) standardoitiin. Klustereiden määrää arvioitiin ryhmäkokojen ja sisällöllisen mielekkyyden perusteella. Työhyvinvointiprofilien välisiä eroja työn imun, työstressin sekä työstä palautumisen suhteen tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla ja parittaiset vertailut suoritettiin Tukeyn testillä. Äidin iän yhteyttä työhyvinvointiprofiileihin tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, kun taas koulutustason yhteyttä työhyvinvointiprofiileihin tutkittiin ristiintaulukoinnin sekä khiin neliö -testin perusteella. Khiin neliö -testin standardoidun residuaalin ali- ja yliedustuksen raja-arvona pidettiin ± 2.0 (ks. Sharpe, 2019). Työhyvinvointiprofilien yhteyttä äidin ja nuoren kokemuksiin äiti-nuorisuhteessa ilmenevistä läheisyydestä ja konflikteista tarkasteltiin käyttäen yksisuuntaista varianssianalyysia. Parittaiset vertailut tehtiin käyttäen Tukeyn testiä. Koska työn imun muuttuja ei ollut normaalisti jakaantunut, varmistimme tulokset käyttämällä epäparametristä Kruskal-Wallis testia. Tilas-

tolliset analyysit tehtiin SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Merkitsevien tulosten rajana pidettiin $p < .05$. Suuntaa antavien tulosten kohdalla rajana pidettiin $p < .10$.

TULOKSET

Kuvailevat tiedot

Muuttujien kuvailevat tiedot ja korrelaatiot on esitetty Taulukossa 1. Äidit kokivat työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa, työhön liittyvät asiat aiheuttivat heille jonkin verran stressiä ja he kokivat palautuvansa työstä tavantomaisesti. Nuoret kokivat keskimäärin hieman vähemmän konflikteja ja enemmän läheisyyttä kuin heidän äitinsä.

Äitien työhyvinvointiprofiilit

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, millaisia työhyvinvointiprofiileja äitien keskuudesta on löydettävissä työn imun, työstressin ja työstä palautumisen kokemusten perusteella. Vaihtoehtoisia k -keskiarvojen klusterianalyysia toteutettiin kolmella standardoidulla työhyvinvointimuuttujalla (työn imu, työstä palautuminen, työstressi) aloittaen kahden klusterin mallista. Lopulliseksi klusterimalliksi valittiin neljän klusterin malli. Viiden ja kuuden klusterin malleissa klustereiden välillä ilmeni sisällöllistä päällekkäisyyttä ja yksittäisten klustereiden koko muodostui varsin pieneksi. Kolmen klusterin

TAULUKKO I. Spearmanin korrelaatiot ja muuttujien kuvailevat tiedot.

	KA	KH	Vaihteluväli	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Työn imu	5.34	0.80	1.0–6.0								
2 Työstressi	2.64	0.98	1–5	-.21***							
3 Työstä palautuminen	3.07	0.88	1–5	.30***	-.30***						
4 Ikä	43.3	5.2	30–57	.04	-.02	.00					
5 Koulutustaso				.07	.24***	-.07	.04				
6 Läheisyys äiti	3.80	0.44	2.4–5.0	.11**	.02	.06	.05	.08			
7 Konfliktit äiti	2.15	0.76	1.0–4.6	-.12**	.15***	-.09*	-.09*	-.08	.13**		
8 Läheisyys nuori	3.94	0.90	1.0–5.0	.05	.03	-.04	-.02	.13**	.24***	-.13**	
9 Konfliktit nuori	1.98	0.86	1.9–5.0	-.08	.10*	.04	-.06	-.02	.00	.33***	-.34***

KA = keskiarvo, KH = keskihajonta. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

malliin verrattuna neljän klusterin malli mahdollisesti työhyvinvoinnin ääripäistä poikkeavan keskiarvoisen ryhmän tarkastelun. Neljän klusterin ratkaisu on esitetty Kuviossa 1.

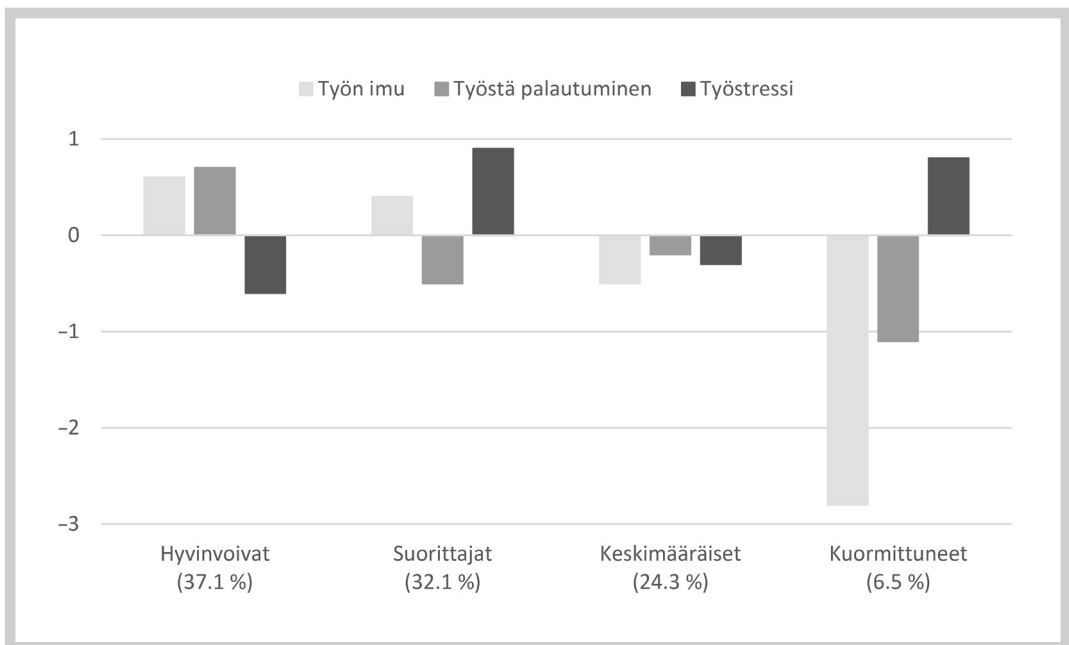
Suurimmalla osalla äideistä (37.1 %, $n = 200$) työhyvinvointia kuvasti keskimääräistä korkeampi työn imu ja työstä palautuminen sekä keskimääräistä matalampi työstressi, minkä vuoksi profiiliin kuuluvat äidit nimettiin työssään *hyvinvoiviksi*. *Suorittajat*-profiilissa (32.1 %, $n = 173$) työn imu ja työstressi olivat hieman keskimääräistä korkeammalla tasolla, mutta työstä palautuminen oli hieman keskimääräistä heikompaa. *Keskimääräiset*-profiilin äideillä (24.3 %, $n = 131$) puolestaan työn imu oli hieman keskimääräistä heikompaa, mutta työstä palautuminen ja työstressi olivat keskimääräisellä tasolla. Pieni osa äideistä (6.5 %, $n = 35$) kuului profiiliin, jota kuvasti huomattavasti keskimääräistä alhaisempi työn imu ja työstä palautuminen sekä keskimääräistä korkeampi työstressi. Tähän profiiliin kuuluvat äidit nimettiin *kuormittuneiksi*.

Työhyvinvointia mittaavien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat profiileittain sekä yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset työhyvin-

vointiprofiilien välisistä eroista työhyvinvoinnin osa-alueiden suhteen on esitetty Taulukossa 2. Parittaiset vertailut (Tukey) osoittivat, että kaikki profiilit erosivat toisistaan työn imun ja työstä palautumisen suhteen. Sen sijaan suorittajat-profiilin ja kuormittuneet-profiilin äidit eivät eronneet toisistaan työstressin suhteen ($p = .938$).

Äitien iän ja koulutustason yhteys työhyvinvointiprofiileihin

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin äitien iän ja koulutustason yhteyttä muodostettuihin työhyvinvointiprofiileihin. Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset osoittivat, että äidin ikä ei ollut yhteydessä työhyvinvointiprofiileihin ($F(3, 535) = .58, p = .63, \eta^2 = .003$). Koulutustaso puolestaan oli yhteydessä muodostettuihin profiileihin (ks. Taulukko 3). Yliopistotason koulutuksen suorittaneet äidit olivat yliedustettuina suorittajat-profiilissa ja aliedustettuina keskimääräiset-profiilissa. Ammatillisen koulutuksen suorittaneet äidit olivat puolestaan aliedustettuina suorittajat-profiilissa.



KUVIO 1. Äitien työhyvinvointiprofiilit.

TAULUKKO 2. Työhyvinvoinnin mittareiden keskiarvot ja keskihajonnat työhyvinvointiprofileittain sekä profiilien väliset erot mittareissa.

		1. Hyvinvoivat (n = 200)	2. Suorittajat (n = 173)	3. Keskimääräiset (n = 131)	4. Kuormittuneet (n = 35)	Parittais- vertailu	F	df1, df2	n ²
Työn imu	KA	5.81	5.58	4.88	3.11	1 > 2, 3, 4 2 > 3, 4 3 > 4	522.20***	3, 535	0.75
	KH	0.32	0.44	0.36	0.70				
Työstä palautuminen	KA	3.71	2.64	2.91	2.14	1 > 2, 3, 4 3 > 2, 4 2 > 4	97.35***	3, 535	0.35
	KH	0.81	0.68	0.55	0.73				
Työstressi	KA	1.95	3.50	2.36	3.43	2, 3, 4 > 1 2, 4 > 3	180.57***	3, 535	0.50
	KH	0.68	0.65	0.66	0.98				

KA = keskiarvo, KH = keskihajonta, df = vapausasteet, n² = etan osittaisneliö. ***p < .001

TAULUKKO 3. Työhyvinvointiprofiilien väliset erot äidin koulutustasossa.

Koulutustaso	1. Hyvinvoivat (n = 200)	2. Suorittajat (n = 173)	3. Keskimääräiset (n = 131)	4. Kuormittuneet (n = 35)	χ ²	df	φ _c
Ei ammatillista koulutusta (n = 9)	44.4 % sr = 0.4	0 % sr = -1.7	55.6 % sr = 1.9	0 % sr = -0.8	< .001	9	0.17
Ammatillinen koulutus (n = 266)	41.0 % sr = 1.1	24.8 % sr = -2.1	26.3 % sr = 0.7	7.9 % sr = 0.9			
Ammattikorkeakoulu (n = 102)	38.6 % sr = 0.3	24.8 % sr = -1.3	30.7 % sr = 1.3	5.9 % sr = -0.2			
Yliopisto (n = 159)	28.9 % sr = -1.7	50.9 % sr = 4.2	15.1 % sr = -2.4	5.0 % sr = -0.7			

df = vapausasteet, sr = standardoitu residuaali, φ_c = Cramerin V

Työhyvinvointiprofiilien yhteys äidin ja nuoren kokemuksiin äiti-nuorisuhteesta

Tutkimuksen kolmantena tavoitteena oli selvittää työhyvinvointiprofiilien yhteyttä äidin ja nuoren kokemuksiin heidän suhteessaan ilmenevistä konflikteista ja läheisyydestä. Konflikteja ja läheisyyttä mittaavien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat profiileittain sekä yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset on esitetty Taulukossa 4. Tulosten mukaan työhyvinvointiprofiilit olivat yhteydessä äidin kokemuksiin suhteessa ilmenevistä konflikteista. Parittaiset vertailut (Tukey) osoittivat, että kuormittuneet-profiilin äidit kokivat suhteessaan nuoreen enemmän konflikteja kuin hyvinvoivat-profiilin äidit ($p < .01$). Työhyvinvointiprofiilit olivat marginaalisesti merkittävästi yhteydessä nuorten kokemuksiin suhteessa

ilmenevistä konflikteista ($p = .096$). Parittaiset vertailut (Tukey) osoittivat, että kuormittuneet-profiiliin kuuluvien äitien nuoret kokivat marginaalisesti enemmän konflikteja kuin hyvinvoivat-profiiliin kuuluvien äitien nuoret ($p = .084$). Työhyvinvointiprofiilit eivät olleet yhteydessä äitien tai nuorten kokemuksiin suhteessa ilmenevästä läheisyydestä.

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia työhyvinvointiprofiileja äitien keskuudesta on löydettävissä työn imun, työstressin ja työstä palautumisen kokemusten perusteella sekä ovatko äitien ikä ja koulutustaso yhteydessä löydettyihin profiileihin. Lisäksi tarkasteltiin sitä, ovatko

TAULUKKO 4. Äiti-nuorisuhteen läheisyyden ja konfliktien keskiarvot ja keskihajonnat profiileittain sekä profiilien väliset erot.

		1. Hyvinvoivat (n = 200)	2. Suorittajat (n = 173)	3. Keskimääräiset (n = 131)	4. Kuormittuneet (n = 35)	F	df1, df2	n ²
Konflikti äiti	KA	2.02	2.18	2.22	2.51	5.29***	3, 535	0.03
	KH	0.69	0.75	0.82	0.85			
Konflikti nuori	KA	1.93	2.02	1.93	2.30	2.13 ⁺	3, 535	0.01
	KH	0.82	0.90	0.80	0.93			
Läheisyys äiti	KA	3.85	3.81	3.74	3.72	2.02 (p = .110)	3, 535	0.01
	KH	0.45	0.44	0.44	0.44			
Läheisyys nuori	KA	3.93	3.98	3.95	3.74	0.71 (p = .547)	3, 535	0.00
	KH	0.93	0.86	0.94	0.76			

KA = keskiarvo, KH = keskihajonta, df = vapausasteet, n² = etan osittaisneliö. ***p < .001, +p < .10

työhyvinvointiprofiilit yhteydessä äidin ja nuoren arvioihin heidän suhteessaan ilmenevästä läheisyydestä ja konflikteista. Tutkimus on ensimmäisiä, jossa äitien työhyvinvointia ja sen heijastumista nuoren ja äidin väliseen vuorovaikutukseen tarkastellaan yhdistämällä henkilö- ja muuttujakeskeistä analyysitapaa. Äitien joukosta tunnistettiin neljä toisistaan eroavaa työhyvinvoinnin profiilia: hyvinvoivat, suorittajat, keskimääräiset sekä kuormittuneet äidit. Yliopistokoulutuksen saaneet äidit olivat yliedustettuina suorittajat-profiilissa, kun taas ammatillisen koulutuksen suorittaneet äidit olivat tässä profiilissa aliedustettuina. Tulokset myös osoittivat, että kuormittuneet-profiilin äidit raportoivat suhteessaan nuoreen enemmän konflikteja kuin hyvinvoivat-profiilin äidit. Tulosten perusteella näyttää siltä, että äitien heikompi työhyvinvointi voi siirtyä myös äidin ja nuoren väliseen suhteeseen lisäämällä konflikteja. Koska korkeasti koulutettujen äitien työhyvinvointia kuvastivat korkea työstressi ja työn imu sekä keskimääräistä heikompi työstä palautuminen, tulisi heidän stressin hallintaansa ja työstä palautumiseensa kiinnittää erityistä huomiota.

Positiivista oli havaita, että suurin osa äideistä oli työssään hyvinvoivia (37.1 %). Hyvinvoivat äidit kokivat työn imua päivittäin, palautuivat työstään hieman tavanomaista paremmin ja työ tuotti heille vain vähän stressiä. Toisaalta suorittajiksi luokiteltujen äitien osuus oli puolestaan aineiston toiseksi suurin (32.1 %). 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. Aiemmissa muuttujakeskeisissä tutkimuksissa korkean työn imun on havaittu olevan yhteydessä matalampaan työstressiin ja työn kuormitustekijöihin (Halbesleben, 2010; Mauno ym., 2007; van Mol ym., 2018). Yleisesti koettu työn imu yhdistettynä korkeaan työstressiin ja tavanomaista heikompaan palautumiseen saattaakin viitata työntekijään, joka kuormittaa itseään työelämässä liikaa intohimoisen ja omistautuneen työorientaation vuoksi. Heikomman palautumisen seurauksena työtä tehdessä joudutaan ponnistelemaan jatkuvasti enemmän, minkä myötä työn aiheuttama kuormitus kasvaa (Kinnunen, 2017; Meijman & Mulder, 1998). Suorittajat-profiilin piirteet voivat kertoa myös työholismista, jonka on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi sosiaalisten suhteiden kuten perhesuhteiden heikkenemiseen ja työuupumukseen (Caesens ym., 2014).

Noin yksi neljästä äidistä kuului keskimääräisesti työssään hyvinvoivien joukkoon (24.3 %). Keskimääräiset-profiilin äidit kokivat työn imua muutaman kerran viikossa, palautuivat työstään tavanomaisesti ja työ aiheutti heille melko vähän stressiä. Keskimääräisen työhyvinvointiprofiilin löytymisessä huomionarvoista onkin se, että melko suuri osa äideistä ei vaikuta voivan työssään erityisen huonosti, mutta ei myöskään erityisen hyvin. On mahdollista, että nämä äidit eivät pitäneet työtään haastavana, jolloin työ ei kuormita, mutta ei myöskään haasta positiivisella tavalla työn imua lisäten. Tällainen työ, josta

puuttuu yhtäältä haasteita ja toisaalta vaikutusmahdollisuuksia, on myös määritelty passiiviseksi työksi (Karasek & Theorell, 1990), joka ei motivoi. Haasteiden ja voimavarojen lisääminen saattaisi edistää passiivisessa työssä työskentelevien äitien työmotivaatiota ja työn imua. Organisaatiossa tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi työtehtävien mielenkiintoisuuden kehittämistä, niiden vaihtelun lisäämistä sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksien parantamista.

Pieni osa äideistä kuului työhyvinvointinsa perusteella kuormittuneiden ryhmään (6.5 %). Kuormittuneet-profilin äideillä työhyvinvointi oli keskimääräistä heikompaa kaikilla käytetyillä työhyvinvoinnin mittareilla, ja etenkin työn imun kokemukset olivat profiiliin kuuluvilla huomattavasti keskimääräistä harvinaisempia. Nämä 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 profiiliin kuuluvat äidit voivat olla riskissä sairastua työuupumukseen, sillä aiemmissa tutkimuksissa matala työn imu (Hakanen ym., 2018), heikompi työstä palautuminen (Gluschkoff ym., 2016) sekä korkea työstressi (Isoard-Gauthier ym., 2019) on yhdistetty työuupumukseen. Olisiikin selvitetävä, millaisia työn kuormitustekijöitä tämä äitien ryhmä kokee, ja pyrittävä vaikuttamaan niihin organisaatioissa, sillä työn kuormitustekijät tai vaatimukset ovat keskeisessä roolissa työuupumuksen taustalla (Alarcon, 2011).

Tutkimuksessa havaittiin myös, että yliopistokoulutuksen saaneet äidit olivat yliedustettuina suorittajat-profilissa, mikä vastaa aiemmista tutkimuksista saatuja havaintoja korkean koulutuksen ja korkean työn imun välisestä yhteydestä (Hakanen ym., 2019). Havaittu yhteys kertonee korkeasti koulutettujen työntekijöiden työtehtävien vaativuudesta ja vastuullisuudesta, mitkä ovat saattaneet lisääntyä työn intensifikaation myötä (Mauno ym., 2023). On mahdollista, että korkeasta työn imusta huolimatta vaativat työtehtävät koetaan kuormittaviksi ja stressaaviksi (Bakker ym., 2014). Keskimääräistä korkeamman työstressin lisäksi tätä profiilia kuvasti hieman tavanomaista heikompi työstä palautuminen. Meijmanin ja Mulderin (1998) esittämän ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan työstä palautu-

minen vaatii irrottautumista työstä ja sen vaatimuksista (ks. myös Kinnunen, 2017), ja korkeasti koulutettujen työtehtävissä tämä voi useammin muodostua haasteeksi erityisesti, jos työn ja vapaa-ajan välinen rajapinta on häilyvä. Toisaalta tuloksemme myös osoittivat, että ammatillisen koulutuksen saaneet äidit olivat aliedustettuina suorittajien joukossa. Matalammin koulutettujen työtehtävät saattavat olla useammin luonteeltaan sellaisia, ettei työskentely työajan ja fyysisen työpaikan ulkopuolella ole mahdollista, mikä rajaa konkreettisemmin työtä ja vapaa-aikaa. Lisäksi näissä työtehtävissä voi olla heikompi mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, työnkuvaan tai työn aikataulutukseen, mikä voi puolestaan heijastua heikompaan työn imuun.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä tarkastelimme työhyvinvointiprofilien yhteyttä äidin sekä nuoren kokemuksiin äiti-nuorisuhteessa ilmenevästä läheisyydestä ja konflikteista. Tulokset osoittivat, että kuormittuneet-profilin äidit kokivat äiti-nuorisuhteessaan enemmän konflikteja kuin hyvinvoivat-profilin äidit. Siirräntämallin mukaisesti matala työn imu, korkea työstressi ja vähäinen palautuminen voivat lisätä äidin kokemia negatiivisia tunteita myös kotona (ks. Kinnunen ym., 2023; Lambert, 1990), minkä seurauksena äidin ja nuoren keskinäisessä vuorovaikutuksessa voi syntyä enemmän konflikteja (Bakker & Geurts, 2004; Repetti & Wang, 2017). Ero profiilien välillä oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ainoastaan äitien kokemuksissa (*spill-over effects*), joskin nuorten kohdalla (*crossover effects*) tulokset antoivat suuntaa antavaa viitettä samansuuntaisesta erosta kuormittuneet-profilin äitien ja hyvinvoivat-profilin äitien välillä. Saattaakin olla, että työssään väsynyt ja stressaantunut vanhempi kokee pienetkin sosiaalisissa suhteissa syntyvät ristiriidat muita helpommin konflikteiksi. Tiedetään, että myös kokemukset kotona ja perhe-elämässä voivat siirtyä työhön (Frone ym., 1992, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen ym., 2023). Tutkimuksen korrelatiivisen lähestymistavan takia on myös mahdollista, että konfliktit kotona nuoren kanssa voivat heikentää äidin mahdollisuuksia palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta, mikä voi näyttäytyä heikompana työstä palautumisena sekä korkeampana työstressinä. Lisäksi äitien tuntemukset ko-

tona saattaisivat välittää havaittua yhteyttä, mutta näitä välittäviä mekanismeja ei ollut mahdollista tutkia tässä tutkimuksessa.

Työhyvinvointiprofiilit eivät olleet yhteydessä äitien tai nuorten kokemuksiin äiti-nuorisuhteesta koetusta läheisyydestä. On mahdollista, että äiti-nuorisuhteessa ilmenevä läheisyys on konflikteja moniulotteisempi ja pidemmällä aikavälillä syntyvä kokemus. Xien ja kollegoiden (2021) tutkimustulosten perusteella nuoruudessa ilmenevä äiti-nuorisuhteen läheisyys onkin riippuvainen jo aiemmin lapsuudessa ilmenneistä konflikteista, mikä voisi selittää myös meidän tutkimuksemme tuloksia. Lisäksi murrosiän kynnyksellä olevat nuoret alkavat viettää enemmän aikaa vertaisensa kanssa, jolloin he myös tukeutuvat enemmän kavereihinsa avun ja tuen saamiseksi (Keijsers & Poulin, 2013; Matias & Recharte, 2021). Tämän takia äitien työhyvinvointi ei välttämättä ole yhteydessä nuoren ja äidin kokemaan suhteen läheisyyteen yhtä voimakkaasti. Toki on myös mahdollista, että äidin työhyvinvoinnin ja äiti-nuorisuhteen läheisyyden välisessä yhteydessä esiintyy myös välittäviä tekijöitä. On esimerkiksi mahdollista, että äitien työstressi on yhteydessä runsaampiin konflikteihin kotona, mikä puolestaan vaikuttaa läheisyyden kokemuksiin. Näistä välittävistä yhteyksistä tarvitaan lisätutkimuksia.

Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimushaasteet

Tähän tutkimukseen liittyy tiettyjä rajoituksia, jotka tulee huomioida. Äitien työhyvinvointia ja sen yhteyttä äidin ja nuoren väliseen suhteeseen tarkasteltiin poikkileikkausasetelmalla, minä vuoksi yhteyksien pysyvyydestä tai suunnasta ei voi tehdä päätelmiä. On huomattava, että emme tutkineet siirräntävaikutuksia perheestä työhön, sillä ensisijaisesti olimme kiinnostuneita äitien työhyvinvointiprofiileista ja niiden heijastumisesta äidin ja nuoren väliseen suhteeseen. Koska palautumisen kokemus voi vaihdella myös päiväkohtaisesti (Sonnentag ym., 2010), jatkossa olisi mielekästä tarkastella äitien työhyvinvointiprofiileja pitkäaikaisasetelmalla päivittäisten tai viikoittaisten mittausten avulla. Arviot työhyvinvoinnista ja äiti-nuorisuhteesta perustuivat kyselylomakkeen avulla kerättyihin subjektiivisiin ko-

kemuksiin. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista yhdistää kyselylomakeaineistoon myös psykofysiologisia stressitason (esim. sykeväli vaihtelu, kortisolimittaukset) ja palautumisen mittauksia sekä vanhemman ja nuoren vuorovaikutussuhteen havainnointia luotettavamman kokonaiskuvan saavuttamiseksi.

On myös huomioitava, että tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuten koettuja työn vaatimuksia, työn voimavaroja, työsuhteen muotoa, tehtyjen työtuntien määrää tai palkkaa. Jatkossa olisi mielenkiintoista tarkastella edellä mainittujen työolotekijöiden yhteyttä työhyvinvointiprofiileihin. Tutkimuksen rajoituksena voi pitää myös keskittymistä ainoastaan äitien työhyvinvointiin ja äiti-nuorisuhteeseen. Koska miesten työhyvinvoinnin on havaittu poikkeavan naisten työhyvinvoinnista (Sutela ym., 2019) sekä perhe-elämän vastuiden jakautuvan sukupuolten välillä epätasaisesti (Pietiläinen & Attila, 2018), jatkossa olisi tärkeää tarkastella myös isien työhyvinvointiprofiileja ja niiden yhteyttä isä-nuorisuhteeseen. On myös huomioitava, että otoksessamme oli vähän äitejä, joilla ei ollut ammatillista koulutusta ($n = 9$).

Koska ammatillisen tutkinnon suorittamattomien työllistymismahdollisuudet ovat usein heikkomat kuin koulutettujen verrokkien, jatkossa olisi tärkeää saada tutkimuksiin mukaan myös niitä äitejä, joilla ei ole ammatillista koulutusta, jotta ymmärretään paremmin, miten esimerkiksi taloudelliseen stressiin ja työllistymiseen liittyvät tekijät voivat kytkeytyä nuoren ja vanhemman väliseen suhteeseen. Lopuksi on hyvä huomata, että emme voi välttämättä yleistää saamiamme tuloksia toiseen kulttuuriin, sillä sekä työhön että perheeseen voi liittyä erilaisia kulttuurisia merkityksiä ja arvoja, jotka vaikuttavat siihen, miten näiden elämänalueiden välinen vuorovaikutus koetaan (ks. Edwards & Rothbard, 2000). Tulokset olisikin hyvä yrittää replikoida toisenlaisessa kulttuurissa.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella äitien työhyvinvointiprofiilien yhteyttä äidin ja nuoren kokemuksiin äiti-nuorisuhteen laadusta. Tutki-

muksemme tuotti uutta tietoa äitien työhyvinvoinnista, sillä aiemmissa henkilökeskeisissä tutkimuksissa on harvemmin kiinnitetty huomiota palautumisen merkitykseen työhyvinvointiprofileissa. Tulokset osoittivat, että valtaosa varhaisnuorten äideistä voi työssään hyvin, mutta isolla osalla työstä palautuminen oli keskimääräistä heikompaa. Pieni osa äideistä koki korkeaa työstressiä, joka yhdistyi erityisesti keskimääräistä heikompaan työn imuun sekä heikompaan työstä palautumiseen. Näiden äitien työhyvinvoinnin tukeminen on erityisen tärkeää, jotta voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi työuupumukseen liitettviä väsymyksen ja kyynisyyden kokemuksia.

Koska yliopistokoulutuksen saaneiden äitien työhyvinvoinnissa korkean työn imun kokemukset yhdistyivät keskimääräistä heikompaan palautumiseen ja korkeampaan työstressiin, pitäisi korkeasti koulutetuille naisille tarjota lisää työkaluja työn kuormituksen hallintaan ja palautumisen edistämiseen. Toisaalta koska tuloksemme myös osoittivat, että osalla äideistä korkea työstressi,

vähäisempi työstä palautuminen ja työn imu voivat liittyä myös konfliktien kokemiseen suhteessa nuoreen, näille äideille tulisi tarjota työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen. Työkalut voivat sisältää esimerkiksi edukatiivisia interventioita palautumisen tärkeydestä ja palautumiskeinoista sekä toiminnallisia rentoutumis- ja mindfulness-menetelmiä. Myös työpaikkojen perhemyönteisiä käytäntöjä on syytä kehittää edelleen erityisesti työpaikoilla, joilla työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työjärjestelyihin ovat rajallisemmat. Toimien olisi hyvä sisältää sekä työntekijän itsensä toteuttamia että organisatorisia kehittämistoimia.

Artikkeli on saatu toimitukseen 21.12.2023 ja hyväksytty julkaistavaksi 13.6.2024.

Kiitokset

Tätä tutkimusta on tukenut Suomen Akatemia. Tämän artikkelin idea pohjautuu Jaanan ja Peetun psykologian pro gradu -tutkielmaan.

Lähteet

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.007.
- 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. doi: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. doi:10.1177/0730888404266349.
- Biggs, A., Brough, P. & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. Teoksessa C. L. Cooper & J. C. Quick (toim.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (s. 351–364). Hoboken: Wiley Blackwell.
- Branje, S. J. T., van Doorn, M., van der Valk, I. & Meeus, W. (2009). Parent–adolescent conflicts, conflict resolution types, and adolescent adjustment. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(2), 195–204. doi:10.1016/j.appdev.2008.12.004.
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Luybaert, 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. doi:10.1108/CDI-09-2013-011.
- Conway, K. E. (2011). Perceptions of parenting: A comparison of parents' and children's perceptions of the importance of parenting characteristics. Väitöskirja. Pace University. Haettu osoitteesta <https://digitalcommons.pace.edu/dissertations/AAI3475817>.
- Cox, T. & Griffiths, A. (2010). Work-related stress – A theoretical perspective. Teoksessa S. Leka & J. Houdmont (toim.), *Occupational health psychology* (s. 31–56). Hoboken: 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. doi: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.
- Eccles, J. S. & Roeser, R. W. (2011). Schools as developmental contexts during adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 225–241. doi:10.1111/j.15327795.2010.00725.x.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. doi:10.2307/259269.
- Elo, A.-L., Leppänen, A. & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 444–451. doi:10.5271/sjweh.752.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. doi:10.1006/jvbe.1996.1577.
- 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. doi:10.1111/jomf.12068.
- Girma, B., Nigussie, J., Molla, A. & Mareg, M. (2021). Occupational stress and associated factors among health care professionals in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21, 539. doi:10.1186/s12889-021-10579-1.
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mulla, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L. & Hintsanen, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational Medicine (Oxford)*, 66(7), 564–570. doi:10.1093/occmed/kqw086.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi:10.2307/258214.
- 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. doi: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. doi: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. doi: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. doi: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. doi:10.1097/JOM.0000000000001528.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 102–117). London: Psychology Press.
- 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. doi:10.3390/ijerph16010050.
- 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. *Workplace Health & Safety*, 67(7), 350–360. doi:10.1177/2165079919829497.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keijsers, L. & Poulin, F. (2013). Developmental changes in parent–child communication throughout adolescence. *Developmental Psychology*, 49(12), 2301–2308. doi:10.1037/a0032217.
- Kinnunen, S., Mäkikangas, A., Mauno, S. & Rantanen, J. (2012). Työssä koetun tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet työviikon aikana. *Psykologia*, 47(2), 84–102.
- 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., Rantanen, J., Mauno, S. & Peeters, M. C. W. (2023). Work–family interaction. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology* (s. 267–290). Hoboken: John Wiley & Sons Ltd.
- Kiuru, N., Wang, M.-T., Salmela-Aro, K., Kannas, L., Ahoonen, T. & Hirvonen, R. (2020). Associations between adolescents’ interpersonal relationships, school well-being, and academic achievement during educational transitions. *Journal of Youth and Adolescence*, 49(5), 1057–1072. doi:10.1007/s10964-019-01184-y.
- 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. doi:10.1007/s10964-016-0524-0.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257. doi:10.1177/001872679004300303.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: 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), e0121573. doi:10.1371/journal.pone.0121573.
- MacQueen, J. P. (1967). Some methods for classification and analysis of multivariate observations. Teoksessa L. M. Le Cam & J. Neyman (toim.), *Proceedings of the fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability, volume 1: Statistics vol. 5.1* (s. 281–297). University of California Press.
- 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. doi:10.1111/fare.12453.
- Mauno, S., Herttälampi, M., Minkkinen, J., Feldt, T. & Kubicek, B. (2023). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work and Stress*, 37(1), 1–26. doi: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. doi: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.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171. doi:10.1016/j.jvb.2006.09.002.
- 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). London: Psychology Press.
- van Mol, M. M., Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W. B. & Kompanje, E. J. (2018). Counterbalancing work-re-

- lated stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 31(4), 234–241. doi:10.1016/j.aucc.2017.05.001.
- 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.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T. & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 30(1), 46–70. doi:10.1080/02678373.2015.1126870.
- Pietiläinen, M. & Attila, H. (2018). Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen perheiden työnjaossa ja päätöksenteossa. Teoksessa H. Attila, M. Pietiläinen, M. Keski-Petäjä, P. Hokka & M. Nieminen, *Tasa-arvobarometri 2017* (s. 96–122). Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>.
- Repetti, R. L. & Wang, S. (2017). Effects of job stress on family relationships. *Current Opinion in Psychology*, 13, 15–18. doi: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. doi:10.1037/0893-3200.11.1.90.
- Sharpe, D. (2019). Chi-square test is statistically significant: Now what? *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 20, 8. doi:10.7275/tbfa-x148.
- 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. doi: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. doi: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. doi:10.1093/workar/waz014.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht work engagement scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481. doi:10.1007/s10902-008-9100-y.
- Sianoja, M., Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2020). Työstä palautuminen tauoilla ja vapaa-ajalla: palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. *Psykologia*, 55(2), 84–100.
- Silva, K., Ford, C. A. & Miller, V. A. (2020). Daily parent-teen conflict and parent and adolescent well-being: The moderating role of daily and person-level warmth. *Journal of Youth and Adolescence*, 49, 1601–1616. doi:10.1007/s10964-020-01251-9.
- Sonnentag, S., Dormann, C. & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 25–38). London: Psychology Press.
- Steinberg, L. (2014). *Age of opportunity: Lessons from the new science of adolescence*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Sutela, H. (2005). Työtä ja perhe-elämää. *Hyvinvointikatsaus*, 3, 24–29.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä: työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>.
- 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. doi:10.1007/s00420-019-01475-8.
- Virtanen, T., Vasalampi, K., Lerkkanen, M.-K., Pelkonen, J. & Poikkeus, A.-M. (2022). Stability of social support during school transitions: Associations with truancy and not completing upper secondary education in normative time. *Learning and Instruction*, 82, 1–9. doi:10.1016/j.learninstruc.2022.101663.
- 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. doi:10.1093/esr/jcs058.
- 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. doi: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. doi:10.1111/fare.12531.