



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Anniina Korkeamäki, Telma Miinalainen ja Tinja Turkia

Nuorten naisten selviytymisen keinot vaativan työn ristipaineessa

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Liiketoiminnan kehittäminen

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Anniina Korkeamäki, Telma Miinalainen ja Tinja Turkia		
Tutkielman nimi:	Nuorten naisten selviytymisen keinot vaativan työn ristipaineessa		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Liiketoiminnan kehittäminen		
Työn ohjaaja:	Heini Pensar		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	97

TIIVISTELMÄ:

Tämän päivän työelämässä työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa kelpoisuuden ja pätevyyden todistamista, ei ainoastaan ammatillisen osaamisen, vaan myös olemuksen, asenteen ja jaksamisen kautta. Työelämän jatkuva muutos, kasvava intensiivisyys ja yksilöllistyneet vaatimukset kuormittavat erityisesti nuoria työntekijöitä, joiden ammatillinen identiteetti ja toimintamahdollisuudet ovat vasta rakentumassa. Tämä tutkimus tarkastelee nuorten naisten kokemuksia psykologisesta kuormituksesta uran alussa. Huomion kohteena ovat tilanteet, joissa nuorilta naisilta odotetaan samanaikaisesti asiantuntijuutta, emotionaalista työpanosta ja esteettistä läsnäoloa, mutta joissa heidän mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työkuormaansa ja palautumiseensa ovat rajalliset. Vaikka olemassa oleva kirjallisuus käsittelee sukupuolittuneita työelämäkäytäntöjä ja työelämän emotionaalistumista, nuorten naisten asemaa erityisesti uran alkuvaiheessa vaativan työn kontekstissa on tarkasteltu edelleen niukasti.

Tutkimuskysymykset ovat: Miksi nuoret naiset kokevat psykologista kuormitusta työssään? Miten nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan vaativissa työtilanteissa? Tutkimus rakentuu kahdesta teoreettisesti näkökulmasta: ponnistelun ja palautumisen mallista (*Effort-Recovery Model, ERM*) sekä selviytymisen keinoista (*Coping*). Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat psykologiset kuormitustekijät, ponnistelun ja palautumisen malli sekä selviytymisen keinot. Tutkimuksessa on kerätty laadullinen haastatteluaineisto (n = 11). Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin 20–40-vuotiaat naiset, jotka työskentelevät myynnin ja markkinoinnin alalla.

Tutkimus nosti esiin, että työssä menestyminen edellyttää jatkuvaa asiantuntijuuden todistamista ympäristössä, jossa hyväksyntä ja kuuluminen eivät ole annettuja. Epävarmuus ei näyttyä vain yksilöllisenä tunteena, vaan se on seurausta työelämän sosiaalisista ja organisatorisista käytännöistä, jotka ylläpitävät epäselviä ja kuormittavia odotuksia. Tällainen psykologisesti vaativa työympäristö altistaa nuoret naiset kuormittumiselle tavalla, jota pelkkä työstä palautuminen ei riitä korjaamaan. Vaativan työn ristipaineessa hyvinvointi syntyy kyvystä kohdata työelämän epävarmuus selviytymisen keinoin, jotka kannattelevat silloinkin, kun työ ei kannattele.

Tutkimus syventää ymmärrystä siitä, miten nuoret naiset selviytyvät psykologisesti kuormittavassa työelämässä. Ensinnäkin tutkimus syventää ponnistelun ja palautumisen mallia osoittamalla, että palautuminen edellyttää ennakoivia, yksilöllähtöisiä suojauskeinoja erityisesti silloin, kun vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset. Toiseksi tutkimus laajentaa empiirisesti selviytymisen keinojen teoriaa jatkuvaan, sukupuolittuneeseen kuormitukseen ja tekee näkyväksi ne ristiriitaiset odotukset, joita nuoret naiset työelämässä kohtaavat. Kolmanneksi tutkimus tuottaa organisaatioille tietoa sukupuolittuneiden kuormitusrakenteiden tunnistamiseksi ja nuorten naisten palautumisen tukemiseksi.

AVAINSANAT: psykologiset kuormitustekijät, ponnistelun ja palautumisen malli, selviytymisen keinot

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuskysymykset	9
1.2	Avainkäsitteet	9
1.3	Tutkielman rakenne	10
2	Nuoret naiset työelämässä: Katsaus aiempiin tutkimuksiin	13
2.1	Nuoret naiset työelämässä	13
2.1.1	Sukupuoliroolit työelämässä	14
2.1.2	Kolmoistaakka	16
2.1.3	Supernaisen syndrooma	18
2.1.4	Kiltin tytön syndrooma	20
2.1.5	Koulutuksen ja työmarkkinoiden vaikutus urakehitykseen	22
2.1.6	Sosiaalisen taustan vaikutus urakehitykseen	24
2.1.7	Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät	25
2.2	Psykologiset kuormitustekijät ja selviytymisen keinot	28
2.2.1	Psykologiset kuormitustekijät	28
2.2.2	Selviytymisen keinot	30
2.2.3	Teoriavalintojen perustelu	32
2.3	Tutkimusta nuorten naisten kuormitustekijöistä ja selviytymisen keinoista	34
2.3.1	Erytispiirteet nuorten naisten kuormitustekijöistä	34
2.3.2	Nuorten naistyöntekijöiden selviytyminen	38
3	Tutkimusmenetelmät	43
3.1	Tutkimusasetelma	43
3.2	Tutkimuksen filosofiset olettamukset	44
3.2.1	Ontologiset olettamukset	45
3.2.2	Epistemologiset olettamukset	46
3.3	Aineiston kerääminen	47
3.3.1	Syvähaastattelu	47
3.3.2	Tutkimusaineiston keruu ja käsittely	48
3.4	Otanta	49

3.5	Analyysimenetelmä	50
3.6	Tutkimuksen luotettavuus	56
3.7	Tutkimuksen eettiset periaatteet	57
4	Tulosten esittely	59
4.1	Miksi nuoret naiset kokevat psykologista kuormitusta työssään?	59
4.1.1	Uskottavuuden lunastamisen paine	59
4.1.2	Työn psykologinen ylikytkentä	64
4.1.3	Epävarmuus omasta suoriutumisesta	66
4.2	Miten nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan vaativissa työtilanteissa?	69
4.2.1	Itsereflektiivinen säätely	69
4.2.2	Tuen hakeminen	71
4.2.3	Tietoinen irrottautuminen	74
5	Johtopäätökset	77
5.1	Tutkimuksen tuottama hyöty	81
5.2	Tutkimuksen rajallisuus	83
5.3	Käytännön suositukset	84
5.4	Johtopäätös	86
	Lähteet	87
	Liitteet	94
	Liite 1. Haastattelukutsu	94
	Liite 2. Haastattelurunko	96

Kuviot

Kuvio 1. Tutkielman rakenne.	11
Kuvio 2. Teoriavalinnat.	33
Kuvio 3. Kuusivaiheinen teema-analyysimalli (Braun & Clarke, 2006).	52
Kuvio 4. Kuormitustekijät ja selviytymisen keinot.	81

Taulukot

Taulukko 1. Haastateltavien lukumäärä ja ikäryhmät.	49
Taulukko 2. Haastateltavien numerot ja ikäryhmät.	50
Taulukko 3. Teemat.	54

1 Johdanto

Tämän päivän työelämässä työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa kelpoisuuden ja pätevyyden todistamista, ei ainoastaan ammatillisen osaamisen, vaan myös olemuksen, asenteen ja jaksamisen kautta (Spurk & Straub, 2020; Sonnentag & Fritz, 2015; Ringrose, 2007). Pandemian jälkeisessä työelämässä on tapahtunut siirtymä kohti kokonaissuorituskykyä korostavaa työkulttuuria, jota on vahvistanut hybridi- ja etätöiden yleistyminen (Nwoko & Yazdani, 2024). Näiden työnteon muotojen myötä työn ja vapaa-ajan välinen raja on muuttunut entistä häilyvämmäksi, ja itsensä johtamisen merkitys on kasvanut.

Työelämän jatkuva muutos, kasvava intensiivisyys ja yksilöllistyneet vaatimukset kuormittavat erityisesti nuoria työntekijöitä, joiden ammatillinen identiteetti ja toimintamahdollisuudet ovat vasta rakentumassa (Spurk & Straub, 2020). Työntekijöiltä edellytetään kykyä säädellä omaa ajankäyttöään, suoriutumistaan ja palautumistaan yhä vaativammissa olosuhteissa (Spurk & Straub, 2020; Sonnentag & Fritz, 2015). Erityisesti digitaalisuuden tuoma tavoitettavuus ja monikanavainen viestintä aiheuttavat työn sirpaloitumista ja palautumisen estymistä (Strauss ym., 2024).

Näiden vaatimusten keskellä nuoret aikuiset joutuvat kohtaamaan uransa alkuvaiheessa epävarmuutta, rooliristiriitoja ja odotuksia, jotka kohdistuvat paitsi osaamiseen myös ulkoiseen olemukseen ja sosiaaliseen suorituskyykyyn. Nuoruuteen liitetään usein odotuksia joustavuudesta, kunnianhimosta ja muuntautumiskyvystä (Kriukova & Reva, 2020). Samalla tuore ammatillinen identiteetti voi tehdä yksilöistä erityisen haavoittuvia odotusten ristipaineessa.

Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat nuoret naiset, joiden kokemuksiin kietoutuu moninaisia ja ristiriitaisia odotuksia. Aiemman tutkimuksen (Elomäki ym., 2019; Ylöstalo ym., 2018; Ringrose, 2007) mukaan nuoret naistyöntekijät kohtaavat työelämän alkuvaiheessa päällekkäisiä vaatimuksia: heidän odotetaan osoittavan ammatillista pätevyyttä, mutta samalla ylläpitävän esteettistä edustavuutta ja tunneälykkyyttä, usein ilman riittävää rakenteellista tukea tai tunnustusta. Työelämä ei näyttäydy kaikille mahdollisuutena

itsensä kehittämiseen, vaan pikemminkin selviytymisen kenttänä, jossa onnistumisen edellytykset jakautuvat eriarvoisesti esimerkiksi sukupuolen ja alan mukaan (Ikonen, 2020; Lewis, 2010). Sukupuolittuneiden odotusten näkymättömyys, kuten vaatimukset emotionaalaisesta hallinnasta, empaattisuudesta ja jatkuvasta tunneilmaisun säätelystä, tekee niistä erityisen kuormittavia (Beharrie & Mabitsela, 2023). Niiden täyttäminen vaatii jatkuvaa itsesäätelyä ja käyttäytymisen muokkaamista rooliin sopivaksi, mikä voi joutaa psykologiseen uupumukseen ja heikentää työhyvinvointia.

Nuorten naisten asemaa on kirjallisuudessa tarkasteltu jonkin verran. Elomäki ja muut (2019) ovat tutkineet sukupuolittuneita työelämäkäytäntöjä. He ovat todenneet, että nuoret naiset sijoittuvat usein epävarmoinhin työmarkkina-asemiin ja toimivat aloilla, joilla yhdistyvät tehokkuus-, esteettisyys- ja tunnevaatimukset ilman selkeitä tukirakenteita. Samoin Ylöstalo ja muut (2018) ovat osoittaneet, että naisille asetetut odotukset liittyvät usein miellyttävyyteen ja emotionaaliseen joustavuuteen, jotka jäävät näkymättömäksi työelämän virallisissa rakenteissa. Ornek ja Esin (2020) nostavat esiin, että naisilla, erityisesti asiakaspainotteisilla aloilla, korostuu jatkuva saavutettavuuden ja edustavuuden vaatimus. Vaikka aiemmat tutkimukset (Kelliher ym., 2019; Lewis, 2010) avaavat tärkeää näkökulmaa kuormitukseen, niitä leimaavat kontekstisidonnaisuus ja yleinen naisten kategoriatason tarkastelu, jolloin nuorten naisten erityishaasteet uran alkuvaiheessa jäävät sivuun.

Currin ja Hillin (2019) mukaan erityisesti nuorilla naisilla esiintyy taipumusta sisäistää vaativia ihanteita, jotka liittyvät täydellisyyden tavoitteluun ja itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Samoin Kelliher ja muut (2019) kuvaavat, kuinka uusliberaalit työelämän käytännöt ylläpitävät samanaikaisia odotuksia täydellisestä työssä suoriutumisesta, perheen hoitamisesta ja henkilökohtaisesta kasvusta. Fang ja muut (2024) ovat vastikään julkaisussa tutkimuksessaan tarkastelleet nuorten naisten stressinhallintakeinoja ja osoittaneet, että emotionaalisesti kuormittavissa tehtävissä käytetään muun muassa läheisten tukea palautumiskeinona.

Vaikka olemassa oleva kirjallisuus (Elomäki ym., 2019; Ylöstalo ym., 2018; Ringrose, 2007) käsittelee sukupuolittuneita työelämäkäytäntöjä ja työelämän emotionaalistumista, nuorten naisten asemaa erityisesti uran alkuvaiheessa vaativan työn kontekstissa on tarkasteltu edelleen niukasti. Tämä näkökulma antaa uudenlaista tutkimustietoa nuorten naisten kokemasta psyykkisestä kuormituksesta. Kuormitus ei liity ainoastaan ammatillisiin odotuksiin.

Tämä tutkimus tarkastelee nuorten naisten kokemuksia psykologisesta kuormituksesta uran alussa. Huomion kohteena ovat tilanteet, joissa nuorilta naisilta odotetaan samanaikaisesti asiantuntijuutta, emotionaalista työpanosta ja esteettistä läsnäoloa, mutta joissa heidän mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työkuormaansa ja palautumiseensa ovat rajalliset. Samalla tarkastellaan niitä kulttuurisia ja organisatorisia käytäntöjä, jotka uusintavat näitä vaatimuksia ja vaikeuttavat yksilöllistä palautumista.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu kahdesta teoreettisesta näkökulmasta. Yhtenä näkökulmana toimii ponnistelun ja palautumisen malli (*Effort-Recovery Model*) (Meijman & Mulder, 1998). Malli olettaa, että työstä aiheutuva kuormitus käynnistää palautumistarpeen, mutta palautuminen ei toteudu automaattisesti, vaan vaatii riittäviä edellytyksiä, kuten vapaa-aikaa, rajattua työkuormaa ja psykososiaalista tukea. Tästä näkökulmasta voidaan tarkastella psyykkisiä kuormitustekijöitä, jotka liittyvät paitsi työn sisältöön myös sen puitteisiin: epämääräisiin rooliodotuksiin, jatkuvaan saavutettavuuteen ja tunnetyöhön. Teorian kautta oletetaan, että näillä on heikentävä vaikutus palautumisen edellytyksiin sekä nuorten naisten jaksamiseen ja hyvinvointiin pitkällä tähtäimellä.

Toisena teoreettisena linssinä sovelletaan selviytymisen keinojen teoriaa (Lazarus & Folkman, 1984). Sen kautta tarkastellaan nuoren naistyöntekijän omaa toimijuutta ja sitä, miten he pyrkivät säätelemään kuormitustaan ja tukemaan hyvinvointiaan tilanteissa, joissa ulkoiset tukirakenteet puuttuvat tai ovat riittämättömiä. Teoria mahdollistaa

yksilöllisten keinojen, kuten emotionaalisen irrottautumisen, vertaistuen hakemisen tai arjen rutiinien hyödyntämisen, analysoinnin ja jäsentää niitä suhteessa työn rakenteisiin.

Tämä tutkimus syventää ymmärrystä siitä, miten nuoret naiset selviytyvät psykologisesti kuormittavassa työelämässä, erityisesti uransa alkuvaiheessa, ja tuo uutta tietoa teoreettisesti, empiirisesti ja käytännön tasolla. Ensinnäkin tutkimus syventää ponnistelun ja palautumisen mallia osoittamalla, että palautuminen edellyttää ennakoivia, yksilöläh- töisiä suojauskeinoja erityisesti silloin, kun vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset. Toiseksi tutkimus laajentaa empiirisesti selviytymisen keinojen teoriaa jatkuvaan, suku- puolittuneeseen kuormitukseen ja tekee näkyväksi ne ristiriitaiset odotukset, joita nuo- ret naiset työelämässä kohtaavat. Kolmanneksi tutkimus tuottaa organisaatioille tietoa sukupuolittuneiden kuormitusrakenteiden tunnistamiseksi ja nuorten naisten palautu- misen tukemiseksi.

1.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä nuorten naisten psykologista kuormi- tusta lisäävistä haasteista vaativissa tehtävissä. Lisäksi tutkitaan, millaisia keinoja nuoret naiset käyttävät hallitakseen kuormitustaan ja turvatakseen hyvinvointinsa vaativissa työtilanteissa. Pyrkimyksenä on vastata kahteen tutkimuskysymykseen:

1. Miksi nuoret naiset kokevat psykologista kuormitusta työssään?
2. Miten nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan vaativissa työtilan- teissa?

1.2 Avainkäsitteet

Psykologiset kuormitustekijät viittaavat kognitiivisiin ja emotionaalisiin työelämän vaa- timuksiin, jotka kuormittavat yksilön psyykkisiä voimavaroja (Sonnentag & Fritz, 2015). Nämä tekijät liittyvät esimerkiksi suureen työmäärään, aikapaineeseen, epäselviin odo- tuksiin ja tunnekuormaan. Psykologiset kuormitustekijät voivat heikentää psykologista

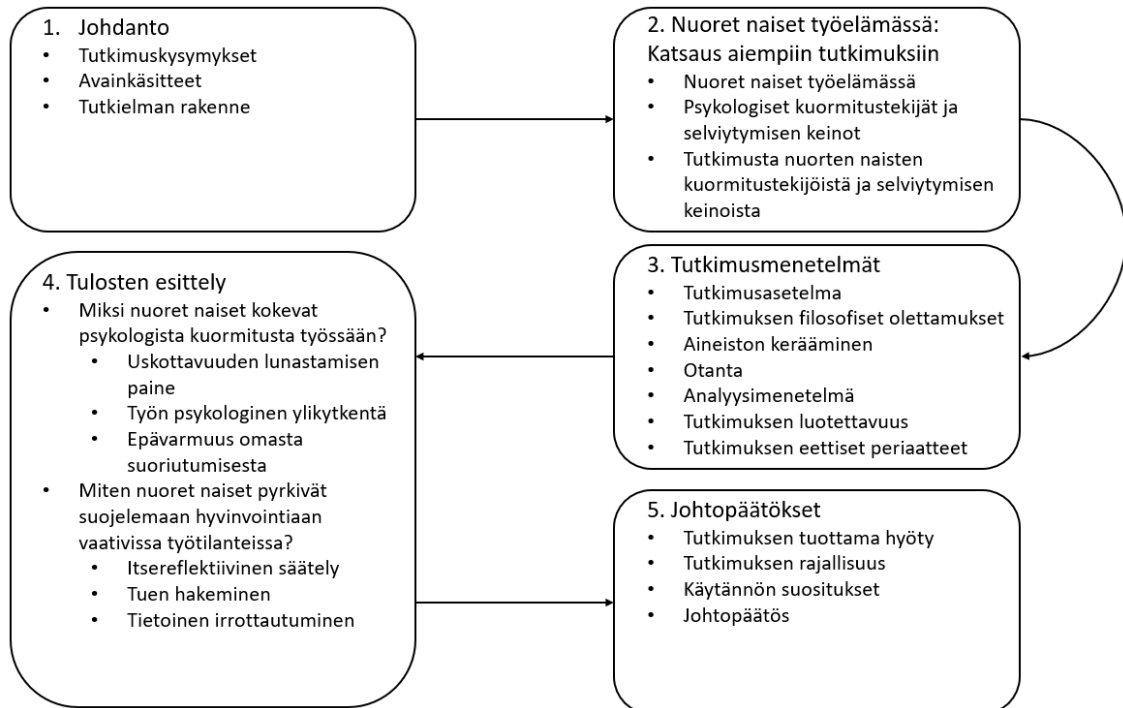
palautumista erityisesti, jos ne estävät työn henkisen irrottautumisen vapaa-ajalla (Zijlstra ym., 2014). Pitkittyessään psykologiset kuormitustekijät voivat altistaa stressille ja uupumukselle (Meijman & Mulder, 1998).

Ponnistelun ja palautumisen malli (*Effort-Recovery Model*) selittää, miten työn aiheuttama kuormitus vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja palautumisen tarpeeseen (Meijman & Mulder, 1998). Mallin mukaan työtehtävien suorittaminen vaatii psyykkisiä ja fysiologisia ponnisteluja, jotka kuluttavat yksilön voimavaroja. Psykologinen palautuminen edellyttääkin, että nämä vaatimukset lakkaavat ja työn aiheuttama kuormitus keskeytyy. Riittämätön palautuminen voi johtaa työkuormituksen asteittaiseen kasautumiseen ja pitkällä aikavälillä uupumukseen (Sonnentag & Fritz, 2015). Ponnistelun ja palautumisen malli korostaa erityisesti työn jälkeisen psykologisen irrottautumisen keskeistä merkitystä palautumisprosessin onnistumisessa (Meijman & Mulder, 1998).

Selviytymisen keinot (*Coping*) viittaavat yksilön kognitiivisiin ja käyttäytymiseen liittyviin pyrkimyksiin hallita tilanteita, jotka koetaan voimavarat ylittäviksi tai hyvinvointia uhkaaviksi (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141–142). Tällaisissa tilanteissa yksilö arvioi omat mahdollisuutensa vaikuttaa tilanteeseen ja valitsee selviytymisen keinot sen mukaisesti. Nämä keinot ovatkin aktiivinen ja tilanteeseen mukautuva prosessi, jonka tavoitteena on lievittää stressin vaikutuksia tai muokata itse tilannetta.

1.3 Tutkielman rakenne

Kuvio 1 havainnollistaa tutkielman rakenteen ja keskeiset sisällölliset kokonaisuudet. Se jäsentää tutkimuksen etenemisen johdannosta teoreettisen viitekehyksen ja menetelmien kautta tulosten esittelyyn ja lopulta johtopäätöksiin. Kuvion 1 avulla pyritään selkeyttämään tutkimuksen rakennetta ja keskinäisiä yhteyksiä eri osioiden välillä.



Kuvio 1. Tutkielman rakenne.

Johdanto esittelee tutkielman taustan, merkityksen ja tavoitteen. Siinä esitetään kaksi tutkimuskysymystä, jotka ohjaavat tutkimuksen teoreettista ja empiiristä tarkastelua. Lisäksi määritellään avainkäsitteet, sillä ne muodostavat tutkimuksen käsitteellisen perustan. Kirjallisuuskatsaus kokoaa yhteen aiempaa tutkimustietoa nuorten naisten työelämäkokemuksista, tähän tutkimukseen liittyvistä teorioista sekä nuorten naisten psykologista kuormitusta aiheuttavista tekijöistä ja selviytymisen keinoista. Se ei ainoastaan jäsennä tutkimusaiheeseen liittyvää tieteellistä keskustelua, vaan myös tunnistaa tutkimusaukon, johon tämä tutkielma pyrkii vastaamaan.

Empiirinen osio alkaa tutkimusmenetelmien tarkastelulla, jossa perustellaan tutkimusasetelman valinta ja käsitellään tutkimuksen filosofisia oletuksia. Aineistonkeruumenetelmän ja otannan valinta perustellaan, ja lisäksi kuvataan tutkimusaineiston keruu ja käsittely. Analyysimenetelmä kuvataan yksityiskohtaisesti, sillä se määrittää, miten aineistoa tulkitaan ja millä perusteilla johtopäätökset muodostetaan. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan ja käsitellään perusteellisesti. Myös tutkimuksen eettiset periaatteet käsitellään.

Tulokset esitellään johdonmukaisesti ja niitä havainnollistetaan olennaisilla esimerkeillä ja sitaateilla aineistosta. Johtopäätöksissä kootaan keskeiset tulokset ja tarkastellaan niiden suhdetta kirjallisuuskatsauksessa esitettyihin tietoihin. Tämän lisäksi arvioidaan tutkimuksen tuottamaa hyötyä, sen rajallisuutta sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Lopuksi esitetään käytännön suosituksia ja tiivistetään tutkielman päälöydös.

2 Nuoret naiset työelämässä: Katsaus aiempiin tutkimuksiin

Tässä luvussa tarkastellaan nuorten naisten asemaa nykytyöelämässä osana laajempaa yhteiskunnallista ja kulttuurista kontekstia. Lisäksi esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka rakentuu kahden keskeisen teorian, ponnistelun ja palautumisen mallin (*Effort-Recovery Model*) sekä selviytymisen keinojen (*Coping*) teorian, varaan. Näiden teorioiden soveltuvuutta tämän tutkimuksen analyttiseksi perustaksi perustellaan empiiristen ja teoreettisten lähtökohtien valossa. Luvun lopuksi jäsennetään aiempaan tutkimukseen pohjautuen nuorten naisten kokemia psykologisia kuormitustekijöitä sekä heidän käyttämiään selviytymisen keinoja.

2.1 Nuoret naiset työelämässä

Nuoret naiset kohtaavat työelämässä odotuksia, jotka heijastavat sekä työelämän rakenteellisia muutoksia että sukupuolittuneita normeja (Kelliher ym., 2019). Lisäksi digitalisaation, etätöiden ja jatkuvan saavutettavuuden myötä työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet, mikä voi lisätä kuormitusta ja vaikeuttaa työkuorman hallintaa. Nuorilta naisilta odotetaan tehokkuutta, joustavuutta ja kykyä sopeutua nopeasti muuttuviin vaatimuksiin, vaikka työelämän rakenteet eivät aina tue näitä odotuksia (Elomäki ym., 2019; Ringrose, 2007). Samalla tunne- ja vuorovaikutustaitojen, miellyttävyyden sekä sosiaalisen soveltuvuuden merkitys korostuu työmarkkinoilla, mikä lisää emotionaalisia ja esteettisiä paineita erityisesti nuorille naisille (Ylöstalo ym., 2018).

Nuorten naisten urapolkujen rakentumiseen vaikuttavat paitsi osaaminen ja koulutus, myös kulttuuriset odotukset ja työelämän sukupuolittuneet rakenteet, jotka yhdessä muovaavat heidän mahdollisuuksiaan ja valintojaan (Ikonen, 2020). Näennäisesti tasa-arvoiset lähtökohdat voivat kätkeä alleen normatiivisia oletuksia, jotka rajoittavat nuorten naisten urakehitystä ja altistavat heidät psykologiselle kuormitukselle, epävarmuudelle ja uupumukselle (Ikonen, 2020; Ringrose, 2007). Näiden ilmiöiden tunnistaminen on keskeistä, jotta nuorten naisten kokemuksia ja haasteita työelämässä voidaan ymmärtää osana laajempia yhteiskunnallisia ja rakenteellisia prosesseja.

2.1.1 Sukupuoliroolit työelämässä

Sukupuoliroolit muovaavat edelleen merkittävästi työelämän käytäntöjä ja rakenteita, vaikka tasa-arvoa on pyritty edistämään lainsäädännöllä ja työpaikkakohtaisilla toimilla (Alakärppä ym., 2023; Ringrose, 2007; Acker, 2006). Viimeaikaiset tutkimukset (Alakärppä ym., 2023; Ikonen, 2020) osoittavat, että sukupuolittuneet odotukset eivät ole kadonneet, vaan ne ilmenevät piilevästi organisaatioiden arjessa, etenkin nuorten naisten työuran alkuvaiheessa. Näistä tutkimuksista selviää, että vaikka koulutustasot ovat nousseet ja naisilla on muodollisesti paremmat mahdollisuudet kuin koskaan aiemmin, sukupuolirooleihin liittyvät normit ja odotukset muovaavat edelleen heidän kokemuksiinsa ja valintojaan työelämässä.

Nuorten naisten kokemuksia työelämässä on tarkasteltu sekä teoreettisesti että empiirisesti. Acker (2006) tutki, miten sukupuoli, luokka ja etnisyys limittyvät ja rakentavat työorganisaatioiden käytännöissä muodostaen rakenteita, jotka tuottavat ja uusintavat eriarvoisuutta. Tämän perusteella hän kehitti ”epätasa-arvon järjestelmien” mallin (*inequality regimes*), joka viittaa organisaatioiden sisäisiin prosesseihin ja käytäntöihin, joilla eriarvoisuutta ylläpidetään. Mallia on hyödynnetty analyyttisenä kehyksenä sukupuoleen, luokkaan ja etnisyyteen liittyvän eriarvoisuuden tarkastelulle organisaatioiden arjessa. Malli osoittaa, että organisaatioiden käytännöt eivät ole neutraaleja, vaan ne vahvistavat sukupuolittunutta työnjakoa, eriytyneitä urapolkuja ja palkkaeroja. Vahvuutena voidaan pitää sen kykyä paljastaa vallankäytön huomaamattomia muotoja. Mallin heikkoutena on kuitenkin empiirisen aineiston puute, joka vaikeuttaa sen soveltamista esimerkiksi nuorten naisten aseman tai tietyillä aloilla esiintyvien ilmiöiden tarkasteluun.

Empiiristä näyttöä aiheesta nostaa esiin tuore tutkimus (Alakärppä ym., 2023), jossa tarkasteltiin 527 suomalaisen 18–29-vuotiaan naisen työelämäodotuksia hyödyntäen latenttiprofiilianalyysia. Tulokset osoittivat, että nuorten naisten odotukset ja huolenaiheet jakautuivat kolmeen profiiliin: varmat, varovaisen varmat ja huolestuneet. Erityisesti huolestuneiden ryhmässä korostui kokemus siitä, että työelämä ei näyttäydä

sukupuolineutraalina kenttänä, vaan odotukset työn ja muun elämän yhteensovittamisesta kuormittavat naisia jo ennen varsinaista perheellistymistä. Tämä viittaa siihen, että sukupuolirooleihin liittyvät kulttuuriset normit alkavat vaikuttaa jo uran alkuvaiheessa, mikä voi ohjata valintoja ja rajoittaa toimijuutta.

Sukupuoliroolien vaikutus nuorten naisten työelämäkokemuksiin ei rajoitu vain näkyviin esteisiin, kuten syrjintään tai palkkaeroihin, vaan ulottuu myös siihen, miten naiset itse hahmottavat mahdollisuutensa ja paikkansa työelämässä (Ringrose, 2007). Ringrose (2007) tarkastelee ”menestyvän tytön diskurssia”, joka on noussut keskeiseksi erityisesti koulutusjärjestelmää koskevassa puheessa. Tämän diskurssin puitteissa nuoret naiset esitetään itsenäisinä, kunnianhimoisina ja itseohjautuvina toimijoina, joiden ei enää oleteta tarvitsevan yhteiskunnallista tasa-arvopolitiikkaa tai rakenteellista tukea menestyäkseen. Analyysi osoittaa, että tällainen puhetapa voi vahvistaa uusliberalistista ajattelumallia, jossa korostetaan yksilön vastuuta omasta menestyksestään. Tällöin rakenteelliset eriarvoisuuden muodot, kuten sukupuolittuneet työmarkkinarakenteet, jäävät helposti näkymättömään asemaan tai menettävät merkityksensä. Vaikka tutkimus perustuu diskurssianalyysiin ja keskittyy koulutusympäristöön, sen tuloksia voidaan soveltaa myös työelämän kontekstiin, erityisesti tilanteissa, joissa yksilöiltä odotetaan menestystä ilman rakenteellista tukea.

Sukupuoliroolit muodostavat monitasoisen järjestelmän, joka vaikuttaa nuorten naisten työelämäkokemuksiin yksilöllisellä, organisatorisella ja kulttuurisella tasolla (Acker, 2006). Tutkimukset (Alakärppä ym., 2023; Ringrose, 2007; Acker, 2006) osoittavat, että sukupuoliroolit vaikuttavat työelämään paitsi suorana syrjintänä myös hienovaraisina odotuksina naisten uravalinnoista ja käyttäytymisestä työyhteisössä. Näin sukupuoleen liittyvät roolit voivat kiinnittyä osaksi työntekijän ammatillista identiteettiä ja ohjata toimijuutta usein huomaamattomalla tavalla. Rakenteellinen eriarvoisuus (Acker, 2006), henkilökohtaiset huolenaiheet työelämän ja muun elämän yhteensovittamisesta (Alakärppä ym., 2023) ja kulttuuriset menestymiskurssit (Ringrose, 2007) muodostavat

kokonaisuuden, jossa nuorten naisten toimijuus rakentuu useiden ja usein ristiriitaisten odotusten ristipaineessa.

Näin nuoriin naisiin kohdistuu yhä monin tavoin stereotyyppisiä odotuksia, jotka voivat kummuta sekä ulkoisista kulttuurisista ja organisatorisista rakenteista että heidän omista sisäistämistään ihanteista. Myös työmarkkinatilanne, koulutustausta ja yksilöllinen työmotivaatio muovaavat omalta osaltaan sitä, miten nuoret naiset asemoituvat työelämässä ja millaisia haasteita he kohtaavat urapolkunsu alkuvaiheessa. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan näitä ilmiöitä olemassa olevan tutkimuskirjallisuuden pohjalta.

2.1.2 Kolmoistaakka

Työelämän, perhevastuiden ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen on osoittautunut erityisen kuormittavaksi nuorille naisille (Adisa ym., 2017; Gatrell ym., 2014). Naiset kantavatkin edelleen pääasiallisen vastuun kodin ja perheen arjesta, vaikka he osallistuvat työelämään samoin ehdoin kuin miespuoliset työkaverinsa. Tätä moniulotteista kuormitusta on kuvattu ilmiönä, joka arkikielessä tunnetaan ”kolmoistaakkana” (*triple burden*). Se viittaa siihen, että naisen odotetaan suoriutuvan samanaikaisesti palkkatyöstä, perhevelvollisuuksista ja omasta hyvinvoinnista sekä aktiivisesta vapaa-ajasta. Käytännössä tämä tarkoittaa jatkuvaa tasapainottelua ajankäytön, rooliodotusten ja oman jaksamisen välillä.

Laadullisessa haastattelututkimuksessa (Adisa ym., 2017) tarkasteltiin teknologian vaikutusta työn ja muun elämän rajanvetoihin erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tutkimuksessa haastateltiin 38 työntekijää eri aloilta, ja analyysissa keskityttiin siihen, miten teknologian mahdollistama joustavuus vaikuttaa työ- ja perhe-elämän käytännön järjestämiseen. Tulosten mukaan teknologinen saavutettavuus ei ainoastaan tarjoa vapautta työn suorittamiseen ajasta ja paikasta riippumatta, vaan luo myös uudenlaista painetta olla jatkuvasti tavoitettavissa. Erityisesti naiset kokivat tämän lisäävän vaatimusta hallita yhtäaikaisesti työtehtäviä, kotityötä ja perhevastuita ilman selkeitä siirtymiä näiden roolien välillä. Tutkimuksen mukaan tämä rajattomuus johtaa

roolien kasaantumiseen ja kasvattaa kokemusta siitä, että palautumiselle ei jää riittävästi tilaa. Huomioitavaa on, että tutkimuksen otos oli rajallinen ja koostui heterogeenisestä joukosta eri aloilta, ilman tarkkaa elämänvaiheista analyysia. Tämän vuoksi tutkimus ei tuota syvällistä ymmärrystä erityisesti nuorten naisten tilanteesta. Se kuitenkin osoittaa, että teknologinen saavutettavuus voi vahvistaa ”kolmoistaakan” rakenteita, erityisesti tilanteissa, joissa vastuu kuormituksen hallinnasta jätetään yksilölle.

Näitä havaintoja tukee myös tapaustutkimus (Lewis, 2010), jossa analysoitiin työpaikkakulttuurien vaikutusta perheystävällisten käytäntöjen toteutumiseen. Tutkimuksen aineisto muodostui pienen organisaation työntekijöiden ja esihenkilöiden haastatteluista. Tutkimuksen mukaan naisilta odotetaan suurempaa sopeutumiskykyä ja vastuunottoa myös työn ulkopuolisista velvollisuuksista, mutta tätä panosta ei tunnustettu tai arvostettu organisaatiossa. Tällaiset odotukset voivat vaikuttaa negatiivisesti urakehitykseen ja työhyvinvointiin.

Suorituskeskeisten työelämäihanteiden ja vapaa-ajan välistä yhteyttä on tarkasteltu empiirisesti puolistrukturoitujen haastattelujen avulla (Kelliher ym., 2019). Tutkimuksessa selvitettiin yksilöiden kokemuksia vapaa-ajasta ja sen merkityksestä suhteessa työelämän rytmiin. Tulosten mukaan vapaa-aika on yhä useammin kytkeytynyt itsekehittämiseen, jolloin se ei ensisijaisesti näyttäyty lepona tai palautumista mahdollistavana ajanjaksona. Sen sijaan vapaa-aikaa arvioidaan tehokkuuden, terveellisten elämäntapojen ja sosiaalisen aktiivisuuden kautta, jolloin se sulautuu osaksi jatkuvaa tuottavuutta ja itsensä kehittämistä. Tämä muutos kiinnittää vapaa-ajan osaksi työelämän laajentunutta vaatimuskenttää. Erityisesti naisilla tämä kehitys voi vahvistaa ”kolmoistaakkaa”, sillä vapaa-aika kytkeytyy usein myös kotityöhön ja perhevastuisiin, jolloin sen palauttava merkitys jää vähäiseksi.

”Kolmoistaakkaa” käsittelevä empiirinen tutkimus (Gatrell ym., 2014; Lewis, 2010) nostaa esiin useita samansuuntaisia havaintoja: muodolliset työt koskevat joustot eivät takaa todellista mahdollisuutta työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja

sukupuolittuneet normit määrittävät edelleen työpaikkakäytäntöjä. Teknologinen rajattomuus lisää kuormitusta siirtämällä vastuun rajojen hallinnasta yksilölle (Kelliher ym., 2019; Adisa ym., 2017). Aiempien tutkimusten (Kelliher ym., 2019; Adisa ym., 2017; Gatrell ym., 2014; Lewis, 2010) metodologiset rajoitteet, kuten pienikokoiset tai vahvasti kontekstisidonnaiset otokset sekä sukupuolen ja elämänvaiheiden analyttinen erittelemättömyys, alleviivaavat lisätutkimuksen tarvetta. Erityisesti tarvitaan syvällisempää ymmärrystä siitä, miten nuoret naiset eri aloilla kokevat ”kolmoistaakan” vaikutukset palautumiseensa ja työssä jaksamiseensa.

2.1.3 Supernaisen syndrooma

Nykytyöelämä korostaa jatkuvaa itsensä kehittämistä, näkyvyyttä ja suoriutumista monella tasolla (Curran & Hill, 2019). Tällöin erityisesti nuoret, uransa alkuvaiheessa olevat naiset kohtaavat samanaikaisia odotuksia paitsi työelämässä myös sosiaalisessa ja henkilökohtaisessa elämässä. Näitä päällekkäisiä ja usein ristiriitaisia vaatimuksia kuvaa oivallisesti arkikielen ilmaisu ”supernaisen syndrooma”. Tällä viitataan yleisesti ilmiöön, jossa naisen odotetaan olevan menestynyt urallaan, emotionaalisesti taitava, ulkoisesti huoliteltu ja sosiaalisesti aktiivinen usein samanaikaisesti ja ilman näkyvää ponnistelua.

Curranin ja Hillin (2019) 164 tutkimuksen meta-analyysi osoittaa, että perfektionismi, joka on keskeinen piirre ”supernaisen syndroomassa”, on ollut nousussa erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa viimeisten vuosikymmenten aikana. Erityisesti nousua on tapahtunut niin kutsutussa sosiaalisesti määräytyvässä perfektionismissa, jossa yksilö kokee ulkopuolelta tulevia, usein epäsuoria odotuksia virheettömyydestä ja jatkuvasta suoriutumisesta. Tutkimus perustui yli 40 000 osallistujan otokseen. Se osoittaa, että sosiaalisten vertailujen ja ulkoisten paineiden kasvu on keskeinen tekijä erityisesti naisilla. Tutkimuksen vahvuus on sen laaja otanta ja ajallinen ulottuvuus. Rajoitteena on se, että analyysi ei tarkastele sukupuolten välisten erojen ohella alakohtaisia eroja, mikä rajoittaa sen suoraa sovellettavuutta esimerkiksi asiantuntijatyötä tekevien nuorten naisten ryhmään.

Perfektionistista minäesitystä (*perfectionistic self-presentation*) koskeva tutkimus (Flett & Hewitt, 2013) on laajentanut ymmärrystä siitä, miten yksilöt pyrkivät esittämään itsensä jatkuvasti moitteettomina ja hallittuina muiden silmissä. Kyse ei ole pelkästään yksilön omista tavoitteista. Ilmiö kytkeytyykin vahvasti sosiaalisiin odotuksiin, erityisesti naisilla, joihin kohdistuu yhtäaikaaisesti vaatimuksia olla sekä suorituskyykyisiä että emotionaalisesti helposti lähestyttäviä. Tämä teoreettinen viitekehys avaa merkityksellisiä näkökulmia ”supernaisen syndrooman” kuormittavuuden ymmärtämiseen. Tutkimus jää kuitenkin pääosin hypoteettiselle tasolle, eikä se sisällä empiiristä analyysiä työelämän vaatimuksista tai palautumista tukevista tekijöistä eri aloilla. Lisäksi tutkimuksen empiirinen aineisto perustui kokeellisiin asetelmiin ja opiskelijapopulaatioihin (n = 232, keski-ikä noin 20 vuotta), mikä rajoittaa sen yleistettävyyttä työelämässä toimivien 20–40-vuotiaiden asiantuntijoiden kontekstiin. Pitkittäisnäkökulman puuttuminen vaikeuttaa myös kumuloituvien stressitekijöiden, kuten ”supernaisen syndrooman”, kokonaisvaltaista tarkastelua.

Myös käsitys menestyksestä ja sen mittaamisesta on keskeinen osa ”supernaisen syndroomaa” (Abele ym., 2016). Pitkittäistutkimus (n = 990) (Abele ym., 2016) osoitti, että kokemus jälkeen jäämisestä suhteessa muihin tai omiin tavoitteisiin heikensi tyytyväisyyttä omaan elämään, vaikka objektiivisesti arvioiden yksilö oli menestynyt. Tutkimuksen vahvuutena on sen pitkittäisasetelma sekä työn ja perhetilanteen kaltaisten kontrollimuuttujien huomioiminen. Vaikka tutkimus nostaa tärkeää näkökulmaa menestysodotusten subjektiivisuuteen, se ei tarkastele sukupuolen roolia kokemusten muodostumisessa tai sitä, miten yhteiskunnalliset normit vaikuttavat omien standardien muodostumiseen. Otanta koostui kuitenkin pääosin saksalaisista, korkeasti koulutetuista asiantuntijoista, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä suomalaisessa työelämässä toimiviin nuoriin naisiin.

Näiden tutkimusten (Curran & Hill, 2019; Flett & Hewitt, 2013) yhdistäminen muodostaa keskeisen lähtökohdan ”supernaisen syndrooman” ymmärtämiselle: kyse ei ole pelkästään siitä, että ulkoiset odotukset ovat lisääntyneet, vaan myös siitä, miten niitä

sisäistetään ja ylläpidetään sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Tätä kokonaisuutta täydentää Abele ja muut (2016) osoittamalla, että objektiivisesti mitattava menestys ei yksinään riitä lisäämään kokonaistyytyväisyyttä. Ratkaisevaa onkin yksilön oma kokemus siitä, onko hän saavuttanut tavoitteensa tai pärjännyt suhteessa muihin. Mikäli yksilö pyrkii ylläpitämään ulkoisesti hyväksyttävää mutta sisäisesti kuormittavaa superminäkuva, emotionaalinen kuormitus voi jäädä tunnistamatta sekä yksilöltä itseltään että hänen työyhteisöltään.

2.1.4 Kiltin tytön syndrooma

Nuorten työelämässä olevien naisten palautumista vaikeuttavat tekijät ovat usein sidoksissa sukupuolittuneisiin rooliodotuksiin (Lewis, 2010). Arkikielessä tätä ilmiötä voisi kuvata ”kiltin tytön syndroomana”. Tämä ilmaisu kuvaa käyttäytymistä, jossa yksilö pyrkii välttämään konflikteja, mukautumaan muiden odotuksiin sekä ylläpitämään kuvaa emotionaalisesti tasapainoisesta ja avuliaasta työntekijästä. Tämä näkyy muun muassa vaikeutena sanoa ei lisätyötehtäville, asettaa rajoja tai priorisoida omaa hyvinvointia tilanteissa, joissa organisaatiokulttuuri arvostaa saatavilla oloa ja mukautuvuutta.

Laadullinen tutkimus (Lewis, 2010) brittiläisessä asiantuntijatyön kontekstissa on osoittanut, että naiset ottavat usein vastuulleen emotionaalisesti kuormittavia ja epämuodollisia tehtäviä, kuten työyhteisön ilmapiirin ylläpitämisen ja työkavereiden tukemisen. Näiden roolien luonne jää usein näkymättömäksi organisaation virallisissa rakenteissa, mikä lisää kokonaiskuormitusta ja heikentää palautumismahdollisuuksia. Tutkimuksessa hyödynnetty syvälinen laadullinen näkökulma tuottaa arvokasta tietoa ilmiön taustalla vaikuttavista mekanismeista. Otannan rajallisuus (n = 20) ja kulttuurinen konteksti asettavat kuitenkin rajoitteita tulosten yleistettävyydelle esimerkiksi suomalaisen työelämään.

Ilmiönä ”kiltin tytön syndrooma” kytkeytyy laajemmin sukupuoleen perustuvien rooliodotusten omaksumiseen kasvatuksen, kulttuuristen normien ja vuorovaikutuksen kautta sekä työelämän rakenteisiin, jotka uusintavat näitä sukupuolittuneita

toimintamalleja (Kelliher ym., 2019). Kritiikki työelämän käytäntöjä kohtaan onkin osoittanut, että sukupuolistereotyytiat säilyvät osana organisaatiokulttuuria myös tilanteissa, joissa muodollisesti tasa-arvoa tukevat toimet ovat käytössä. Tällöin erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt voivat heijastaa oletuksia, jotka asettavat naiset mukautuvaan ja emotionaalisesti saavutettavaan rooliin.

Kirjallisuuskatsaus (Kelliher ym., 2019) osoittaa, että naisten työelämäkokemukset jäävät usein marginaaliin, mikä on merkityksellistä myös ”kiltin tytön syndrooman” tarkastelun kannalta. Esimerkiksi nuorten, lapsettomien naisten kokema emotionaalinen ja sosiaalinen kuormitus voi jäädä tunnistamatta, mikäli työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet ymmärretään ensisijaisesti vanhemmuuden kautta. Toisin kuin empiirisiin havaintoihin perustuvat analyysit (Lewis, 2010), kyseinen tarkastelu (Kelliher ym., 2019) pohjautuu teoreettiseen synteisiin. Vaikka se antaa hyödyllisen viitekehyksen kulttuuristen normien tarkasteluun, se ei sellaisenaan riitä kuvaamaan, miten nämä normit ilmenevät eri alojen käytännön työelämässä.

Aiempi tutkimus (Lewis, 2010) on osoittanut, että tunnekuormittavat ja epäselvästi määritellyt tehtävät kasaantuvat usein naisille erityisesti sellaisissa työyhteisöissä, joissa vallitsee normi auttavasta ja mukautuvasta työntekijäroolista. Sukupuolittuneiden odotusten vaikutus näkyy myös tilanteissa, joissa nuorten ja lapsettomien naisten kuormitus jää huomiotta, mikäli organisaatiokäytännöt tai tutkimus kohdentuvat ensisijaisesti perheelisiin työntekijöihin (Kelliher ym., 2019). Aihetta käsittelevät tutkimukset (Kelliher ym., 2019; Lewis, 2010) nostavat esiin sukupuolen vaikutuksia työelämän arjessa, mutta eivät tarkenna, millä tavoin nämä normatiiviset odotukset vaikuttavat palautumiseen. Esimerkiksi psykologinen irrottautuminen, rajojen asettaminen tai kognitiivinen ylikuormitus jäävät käsittelemättä.

Ilmiönä ”kiltin tytön syndrooma” näyttäytyy tutkimuskirjallisuudessa (Kelliher ym., 2019; Lewis, 2010) ilmiönä, joka ei ole pelkästään yksilöllinen persoonallisuuspiirre. Se on kulttuurisesti rakentunut toimintamalli, joka kytkeytyy sekä työyhteisöjen arkeen että

organisaatorakenteisiin. Laadullinen tutkimus (Lewis, 2010) osoittaa, että naisten kokeama arvo työyhteisössä määrittyy usein saatavilla olon, avuliaisuuden ja harmonian ylläpitämisen kautta, mikä viittaa sukupuolittuneisiin odotuksiin erityisesti epämuodollisissa vuorovaikutustilanteissa. Samanaikaisesti organisaatioiden tasa-arvoiset käytännöt voivat kätkeä alleen normeja, jotka ohjaavat naisia mukautuvaan ja huomaamattomaan toimijuuteen (Kelliher ym., 2019). Yhdessä nämä havainnot nostavat esiin jännitteen mukautuvuuden ja työelämän vaatimien taitojen, kuten tehokkuuden ja rajojen hallinnan, välillä. Tämä jännite voi muodostaa merkittävän mutta helposti näkymättömäksi jäävän psykologisen kuormitustekijän, erityisesti tilanteissa, joissa yksilö ylläpitää ulkoisesti hallittua minäkuvaa suoriutumisesta.

2.1.5 Koulutuksen ja työmarkkinoiden vaikutus urakehitykseen

Työelämän ja koulutuksen suhde on muuttunut merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana erityisesti nuorten naisten urapolkujen osalta (Walsh ym., 2019). Myös siirtymät koulutuksesta työelämään ovat aiempaa joustavampia. Vaikka naisten koulutustaso on noussut poikkeuksellisen korkealle, se ei ole johtanut merkittävään parannukseen heidän asemassaan työmarkkinoilla suhteessa miehiin (Crofts & Coffey, 2017). Lisääntynyt koulutus ei automaattisesti johda tasa-arvoiseen työmarkkina-asemaan (Walsh ym., 2019; Crofts & Coffey, 2017).

Walshin ja muiden (2019) pitkittäistutkimus koulutuksen ja työelämän siirtymien monimuotoisuudesta jäsentää sukupolvien välisiä muutoksia naisten työurien rakentumisessa. Kolmen sukupolven australialaisia naisia tarkasteleva laadullinen aineisto (n = 65) osoittaa, että koulutustason nousu ei ole johtanut suoraviivaisempiin urapolkuihin, vaan siirtymät ovat muuttuneet aiempaa epälinearisemmiksi ja epävarmemmiksi. Analyysi nostaa esiin, että siirtymät koulutuksen, työelämän ja perhe-elämän välillä eivät etene suoraviivaisesti, vaan muotoutuvat yksilöllisesti ja vaihtelevat elämäntilanteen ja kontekstin mukaan. Vaikka tutkimus esittää arvokasta tietoa siirtymien kokemuksellisesta luonteesta, sen yleistettävyyks on rajallinen. Aineisto koostui pääosin keski-ikäisistä australialaisnaisista, eikä se kata eri sosioekonomisia tai kulttuurisia taustoja.

Crofts ja Coffey (2017) ovat tarkastelleet, miksi naisten koulutuksellinen menestys ei ole realisoitunut vastaavana asemoitumisena työmarkkinoilla huolimatta koulutustasojen noususta. Haastatteluihin perustuva analyysi (n = 18) osoittaa, että naisilla on vahva tietoisuus kulttuurisista ja ulkonäköön kohdistuvista odotuksista, jotka kaventavat uramahdollisuuksia. Vaikka tutkittavat tunnistivat tasa-arvoon liittyviä rakenteellisia ongelmia, kuten palkkaeron ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeuden, näitä ilmiöitä ei useinkaan tarkasteltu osana laajempaa feminististä yhteiskunnallista analyysia.

Koulutuksellinen menestys on postfeministisessä diskurssissa esitetty usein merkkinä tasa-arvon toteutumisesta, vaikka se voi samanaikaisesti kätkeä näkyvistä ne rakenteelliset esteet, jotka edelleen rajoittavat nuorten naisten urapolkuja (Ringrose, 2007). Ringrosen (2007) analyysi osoittaa, että nuoria naisia kuvataan kulttuurisesti yksilöllisinä ja vastuullisina menestyjinä, mikä siirtää huomion pois koulutuksen ja työelämän sukupuolittuneista rakenteista. Tämä synnyttää jännitteen: koulutusta ja urakehitystä pidetään henkilökohtaisen valinnan ja ponnistelun seurauksena, vaikka ne tapahtuvat eriarvoistavien rakenteiden puitteissa. Samansuuntaisia havaintoja esitetään myös koulutuksen ja työmarkkinoiden siirtymiä tarkastelevassa tutkimuksessa (Crofts & Coffey, 2017). Crofts ja Coffeyn (2017) tutkimuksen mukaan yksilöllisyyteen perustuva tasa-arvopuhe voi häivyttää sukupuolittuneita käytäntöjä, jotka edelleen rajoittavat naisten etenemistä työelämässä. Näiden analyysien perusteella koulutus näyttäytyy tasa-arvon kannalta kaksijakoisena: se voi lisätä mahdollisuuksia, mutta ei automaattisesti pura tai muuta rakenteellista epätasa-arvoa.

Tutkimukset (Walsh ym., 2019; Crofts & Coffey, 2017; Ringrose, 2007) kyseenalaistavat oletuksen, jonka mukaan pelkkä koulutusratkaisujen kehittäminen riittäisi takaamaan tasa-arvoisen urakehityksen. Samalla ne osoittavat, että koulutus voi toimia myös rakenteellisen epätasa-arvon ylläpitäjänä etenkin silloin, kun yksilölliseen menestykseen liittyvät odotukset sivuuttavat sukupuoleen liittyvät rajoitteet. Vaikka tutkimukset eivät suoraan käsittele tämän tutkimuksen kohteena olevaa alaa, niiden löydökset tarjoavat

hyödyllisen lähtökohdan tarkastella sitä, miksi myös koulutetut nuoret naiset kokevat uransa alkuvaiheen epävarmaksi ja kuormittavaksi.

2.1.6 Sosiaalisen taustan vaikutus urakehitykseen

Nuorten naisten koulutustasot ovat nousseet merkittävästi viime vuosikymmeninä, mutta tämä ei ole poistanut sosiaalisen taustan vaikutusta heidän uramahdollisuuksiinsa (Ikonen, 2020; Walsh ym., 2019). Sosiaalinen tausta, erityisesti perheen luokka-asema ja koulutuksellinen pääoma, ohjaakin yhä sitä, millaisia urapolkuja nuoret naiset pitävät saavutettavina. Tämä vaikuttaa myös siihen, kuinka sujuvasti he siirtyvät koulutuksesta työelämään. Tutkimukset (Ikonen, 2020; Walsh ym., 2019; Ringrose, 2007) osoittavat, että nämä tekijät vaikuttavat sekä yksilön valintojen käytännön toteutukseen että tapaan, jolla he hahmottavat omaa paikkaansa työelämässä.

Aihetta käsittelevässä pitkittäistutkimuksessa (Walsh ym., 2019) tarkasteltiin kolmen sukupolven australialaisia naisia ja heidän siirtymäänsä koulutuksesta työelämään. Tutkimuksen 18–33-vuotiaiden nuorten aikuisten kohdalla havaittiin, että koulutus näyttäytyi itsestäänselvyytenä ja urasuunnitteluun suhtauduttiin strategisesti. Vaikka sukupolvien välillä ilmeni siirtymää kohti suurempaa vapautta ja valinnanvaraa, tämä ei automaattisesti poistanut sosiaalisen taustan vaikutusta: esimerkiksi koulutusta ja työelämää koskevat odotukset sekä tuki näihin liittyvissä päätöksissä siirtyivät edelleen äitien ja isoäitien kautta. Tutkimus nostaa esiin, että nuorten naisten urakehitys on harvoin lineaarista ja perheen kulttuurinen pääoma muokkaa heidän käsitystään siitä, millaiset polut ovat sopivia tai realistisia.

Myös suomalaisessa kontekstissa on tunnistettu, että yhteiskunnallinen tasa-arvopuhe, joka korostaa yksilön vapautta ja mahdollisuuksia, ei välttämättä vastaa nuorten naisten kokemuksia urasuunnittelusta (Ikonen, 2020). Postfeministiseen viitekehykseen pohjautuva tutkimus (n = 20) (Ikonen, 2020) osoittaa, että vaikka yhteiskunnallinen tasa-arvopuhe korostaa yksilön vapautta ja mahdollisuuksia, nuoret naiset kokevat urapolkujen suunnittelussa eritasoista epävarmuutta ja kuormitusta taustansa mukaan. Erityisesti

keskiluokkaisesta tai ylemmästä sosiaaliryhmästä tulevilla naisilla oli tutkimuksessa enemmän mahdollisuuksia "hallittuun joustavuuteen", kuten esimerkiksi ottaa taukoa opinnoista tai kokeilla eri uravaihtoehtoja, ilman pelkoa syrjäytymisestä. Alemmista sosiaaliluokista tulevat naiset puolestaan kuvasivat enemmän psyykkistä kuormitusta ja epävarmuutta siitä, ovatko heidän valintansa "oikeita" tai hyväksyttäviä. Tutkimus viittaa siihen, että urakehitys ei ole ainoastaan valintoja vaan myös itsesuhteen ja kelpaavuuden neuvottelua, johon sosiaalinen tausta kytkeytyy.

Tutkimukset (Ikonen, 2020; Walsh ym., 2019; Ringrose, 2007) ovat yksimielisiä siitä, että sosiaalinen tausta ei ainoastaan vaikuta nuorten naisten mahdollisuuksiin työelämässä, vaan myös siihen, miten he jäsentävät ja kokevat nämä mahdollisuudet. Walsh ja muut (2019) ja Ikonen (2020) nostavat esiin, että sukupolvien yli siirtyvä kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma muokkaa yksilön uravalintoja hienovaraisesti mutta määrätietoisesti. Molemmissa tutkimuksessa havaittiin, että nuoret naiset voivat toimia suhteellisen vapaasti vain silloin, kun heillä on riittävästi turvaverkkoja ja kulttuurista itseluottamusta tukemassa heidän valintojaan.

Tutkimus (Ringrose, 2007) on tuonut esiin näkökulman, miten uusliberaali tasa-arvopuhe voi toimia keinona sivuuttaa rakenteellisen epätasa-arvon vaikutukset sen sijaan, että ne tunnistettaisiin. Tällainen diskurssi korostaa yksilön vastuuta omasta menestyksestään ja jättää helposti huomiotta luokka- ja sukupuolieroihin liittyvät rakenteelliset taustatekijät. Tämä havainto haastaa oletuksen siitä, että yksilöillä olisi lähtökohtaisesti tasavertaiset mahdollisuudet navigoida työelämässä (Ikonen, 2020). Yksilökeskeinen menestysajattelu voi tällöin ylläpitää epätasa-arvoa siirtämällä huomion pois sen rakenteellisista lähtökohdista.

2.1.7 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Nuorten naisten työmotivaatio on monitasoinen ilmiö, jonka muotoutumiseen vaikuttavat sekä yksilölliset että sosiaalisesti rakentuneet tekijät (Lašáková ym., 2023). Tutkimuskirjallisuudessa (Lašáková ym., 2023; Dizaho ym., 2017) on alettu yhä enemmän

kiinnittää huomiota sukupuolen ja sukupolvikokemuksen yhteisvaikutuksiin työmotivaation rakentumisessa. Vaikka Z-sukupolven, eli vuosina 1996–2010 syntyneiden, työmotivaatiota on tutkittu viime vuosina kasvavassa määrin, on sukupuolittunutta näkökulmaa käsitelty vielä melko niukasti (Lašáková ym., 2023). Tutkimusnäytön (Lašáková ym., 2023; Dizaho ym., 2017) perusteella nuorten naisten työmotivaation taustalla vaikuttavat eri tekijät kuin mieskollegoilla. Työmotivaation rakentumiseen liittyvät erityisesti työn sosiaalinen merkityksellisyys, vuorovaikutussuhteet sekä tarve tulla arvostetuksi työssä (Silva & Carvalho, 2021; Duffy & Sedlacek, 2007).

Laadullinen tutkimus (Lašáková ym., 2023) sukupuolen merkityksestä Z-sukupolven työmotivaatioon osoittaa, että nuorten naisten työmotivaatio rakentuu vahvasti työn sosiaalisten ja emotionaalisten ulottuvuuksien varaan. Aineisto (n = 437), jossa enemmistö osallistujista oli naisia (67,5 %), kerättiin MEBS-metodologian (*Method of Empathy-Based Stories*) avulla. Tulosten mukaan nuorille naisille merkityksellisiä motivaatiotekijöitä olivat erityisesti myönteinen työyhteisön ilmapiiri, esihenkilön tuki ja kokemus työn mielekkyydestä. Naispuoliset osallistajat viittasivat miespuolisia osallistujia merkittävästi useammin esimerkiksi hyviin ihmissuhteisiin ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin keskeisinä motivaation lähteinä. Tutkimus viittaa siihen, että nuorten naisten työmotivaatio ei perustu ensisijaisesti ulkoisiin kannustimiin, vaan korostaa työn sisäistä mielekkyyttä ja sosiaalisen tuen saatavuutta.

Samankaltaisia havaintoja esittää eri sukupolvien työarvoja käsittelevä kyselytutkimus (Silva & Carvalho, 2021). Tutkimus osoittaa, että erityisesti nuoret naiset painottavat uravalinnoissaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, sosiaalisia suhteita työyhteisössä sekä mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen. Vaikka tutkimus ei keskitynyt yksinomaan Z-sukupolveen, sen tulokset yhtenevät Lašákován ja muiden (2023) havainnon kanssa, jonka mukaan nuorten naisten työmotivaatio rakentuu laajemmista sosiaalisista ja kulttuurisista tekijöistä. Työmotivaatio ei näyttäydykään pelkästään yksilöllisenä yksilön henkilökohtaisena piirteenä, vaan siihen vaikuttavat myös sukupuoleen liittyvät odotukset ja työelämän rakenteet.

Määrällinen tutkimus (Dizaho ym., 2017) malesialaisten naisjohtajien työmotivaatiosta osoittaa, että itsesäätelyyn liittyvillä tekijöillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys urakehitykseen. Tarkastelu keskittyi kahteen itsejohtajuuden osa-alueeseen: tehtävämotivaatioon ja rakentavaan kognitioon. Tehtävämotivaatio, eli kyky asettaa tavoitteita, visualisoida onnistumista ja palkita itseään, sekä rakentava ajattelu, kuten myönteinen sisäinen puhe ja uskomusten kriittinen tarkastelu, osoittautuivat merkittäviksi työmotivaation selittäjiksi. Aineisto (n = 148) koostui eri alojen naisista, jotka toimivat esihenkilö- tai johdotehtävissä, ja siten tulokset valottavat erityisesti urallaan jo edenneiden naisten motivaatiotekijöitä.

Tutkimusten välillä (Lašáková ym., 2023; Silva & Carvalho, 2021; Dizaho ym., 2017; Duffy & Sedlacek, 2007) on havaittavissa selvä sisällöllinen yhteys, vaikka niiden metodologinen lähestymistapa ja konteksti eroavat toisistaan. Siinä missä Lašáková ja muut (2023) sekä Silva ja Carvalho (2021) korostavat sosiaalisten suhteiden, tunnustuksen ja työn merkityksellisyyden roolia nuorten naisten motivaatiotekijöinä, Dizaho ja muut (2017) nostavat esiin yksilöllisiä psykologisia prosesseja, kuten reflektiivistä ajattelua ja itsensä palkitsemista. Tutkimukset kytkeytyvät toisiinsa siten, että ne tunnistavat nuorten naisten motivaation rakentuvan vahvasti sisäisistä ja emotionaalisista lähteistä, ei niinkään ulkoisesta kontrollista tai palkitsemisesta.

On kuitenkin huomioitava, että Lašáková ja muut (2023) sekä Dizaho ja muut (2017) keskittyivät kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti erilaisiin konteksteihin, mikä voi rajoittaa löydösten yleistettävyyttä esimerkiksi suomalaiselle työelämälle. Lisäksi Dizaho ja muut (2017) keskittyivät pääosin johtavassa asemassa olevien naisten kokemuksiin, mikä rajoittaa havaintojen yleistettävyyttä nuorten uransa alkuvaiheessa olevien naisten motivaatiotekijöihin. Näistä rajoitteista huolimatta tutkimukset tuottavat merkityksellistä tietoa siitä, kuinka nuoret naiset voivat rakentaa ja ylläpitää työmotivaatiotaan suhteessa yksilöllisiin tavoitteisiin ja sosiaaliseen työympäristöön.

2.2 Psykologiset kuormitustekijät ja selviytymisen keinot

Valittujen teorioiden esittäminen on keskeinen osa tutkimusta. Se tukee teoreettisen viitekehityksen rakentamista ja jäsentää tutkimuksen näkökulmaa. Teoriavalintojen perustelu osoittaa, miksi juuri nämä teorit ovat tarkoituksenmukaisia tutkimusaiheen tarkasteluun.

2.2.1 Psykologiset kuormitustekijät

Työkuormitukseen liittyvät psyykkiset tekijät viittaavat työelämän kognitiivisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin, jotka vaikeuttavat psykologista irrottautumista työstä vapaaajalla ja heikentävät palautumisprosessia (Sonnentag & Fritz, 2015). Tällaisia vaatimuksia ovat esimerkiksi suuri työmäärä, tiukat aikataulut ja tunnekuormitusta aiheuttavat tilanteet. Psykologinen irrottautuminen on keskeinen osa palautumisprosessia, sillä se auttaa lieventämään työn aiheuttaman stressiä ja edistää hyvinvointia (Sonnentag & Fritz, 2007). Psykologinen irrottautuminen tapahtuukin silloin, kun työntekijä pystyy siirtämään huomionsa kokonaan muihin aktiviteetteihin, kuten vapaa-ajan harrastuksiin, perhe-elämään tai rentoutumiseen. Tällöin työperäinen kuormitus ei siirry vapaa-ajalle. Palautuminen ei ole automaattinen prosessi, joka käynnistyy välittömästi työn päättyessä, vaan edellyttää erillistä palautumista mahdollistavaa toimintaa (Zijlstra ym., 2014). Eriytyisen vaativissa työympäristöissä palautuminen edellyttääkin yksilöltä tietoista ja aktiivista toimintaa sen edistämiseksi.

Psykologinen palautuminen on prosessi, jossa yksilö elvyttää fyysiset ja psyykkiset voimavaransa työstä aiheutuneesta rasituksesta, jotta jaksaminen ja suorituskyky säilyvät pitkällä aikavälillä (Meijman & Mulder, 1998). Työstä palautumisen prosessia voidaan kuvata kahden tärkeän periaatteen kautta: kuormituksen vähentäminen ja voimavarojen palauttaminen (Hobfoll, 1998). Kuormituksen vähentäminen tarkoittaaakin työstä irrottautumista, mikä voi tapahtua psykologisesti, esimerkiksi unohtamalla työhön liittyvät tehtävät vapaa-ajalla, ja fyysisesti, esimerkiksi huolehtimalla riittävästä levosta ja kehon palautumisesta. Voimavarojen palauttaminen tapahtuu puolestaan esimerkiksi

rentoutumisen, liikunnan, sosiaalisten suhteiden ja uusien taitojen oppimisen kautta, jotka voivat edistää hyvinvointia ja resilienssiä tulevia työpäiviä varten.

Psykologista palautumista voidaan havainnollistaa ponnistelun ja palautumisen mallin (*Effort-Recovery Model*) avulla (Meijman & Mulder, 1998). Malli havainnollistaa, kuinka työn vaatimukset kuluttavat yksilön voimavaroja, ja miten riittävä palautuminen mahdollistaa stressitasojen normalisoitumisen sekä työkyvyn ylläpitämisen pitkällä aikavälillä. Palautumisen jäädessä puutteelliseksi työntekijän stressitaso ei palauduakaan normaalille tasolle ennen seuraavaa työpäivää. Tämä voi ajan myötä johtaa lisääntyneeseen väsymykseen ja heikentyneeseen työkykyyn. Mallin mukaan palautuminen tapahtuu optimaalisesti silloin, kun työntekijä ei altistu työn vaatimuksille vapaa-ajallaan, mikä mahdollistaa psykologisen irrottautumisen työstä.

Ponnistelun ja palautumisen malli lähtee oletuksesta, että työ vaatii yksilöltä ponnistuksia, jotka johtavat väliaikaisiin fysiologisiin ja psykologisiin kuormitusreaktioihin, kuten väsymykseen ja negatiivisiin tunnetiloihin (Wendsche ym., 2021). Näiden reaktioiden palautuminen perustuu ensisijaisesti kuormitustekijöiden vähentymiseen tai poistumiseen. Mikäli palautumiselle ei jää riittävästi tilaa, akuutti kuormitus voi kroonistua ja altistaa pitkäaikaisille terveysongelmille (Sonnentag & Fritz, 2015).

Vaikka pääsääntöisesti työn ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä ajattelu on yhteydessä heikentyneeseen palautumiseen, kaikki tällaiset ajatukset eivät ole palautumisen näkökulmasta haitallisia (Wendsche ym., 2021). Positiivissävyinen työreflektio, kuten saavutusten muisteleminen tai ratkaisukeskeinen pohdinta, voi osaltaan tukea motivaatiota ja hyvinvointia. Työhön liittyvien myönteisten kokemusten reflektointi saattaaakin joissakin tapauksissa toimia resurssien vahvistajana ja palautumista tukevana keinona. Itsensä johtamisen taidoilla on keskeinen rooli psykologisen irrottautumisen tukemisessa (Wendsche ym., 2021; Sonnentag & Fritz, 2015). Esimerkiksi työajan hallinta, selkeiden rajojen asettaminen työn ja vapaa-ajan välille sekä palautumista tukevien rutiinien, kuten liikunnan ja rentoutumisharjoitusten, omaksuminen voivat parantaa irrottautumista

ja nopeuttaa palautumista. Tällöin tietoinen palautumiseen panostaminen auttaa suojaamaan yksilöä kuormituksen haitallisilta vaikutuksilta ja tukee pitkäaikaista työhyvinvointia.

Psykologista palautumista on tarkasteltu tiiviissä yhteydessä selviytymisen keinoihin, sillä molemmat ilmiöt kuvaavat yksilön tapoja hallita stressiä ja palauttaa tasapaino kuormittavan tilanteen jälkeen (Sonnentag & Fritz, 2015; Lazarus & Folkman, 1984, s. 141–142). Teoreettisesti palautuminen ja selviytymisen keinot eroavat toisistaan (Sonnentag & Fritz, 2007). Selviytymisen keinot kohdistuvatkin usein joko stressitekijän poistamiseen (ongelmasuuntautunut selviytyminen) tai sen aiheuttamien tunteiden hallintaan (tunnesuuntautunut selviytyminen). Palautumisen prosessit puolestaan liittyvät ensisijaisesti kuormitusreaktioiden lievittämiseen ja voimavarojen jälleenrakentamiseen. Onnistunut palautuminen edellyttää usein tehokkaita selviytymisen keinoja sekä yksilön kykyä säädellä käyttäytymistään ja kognitioitaan työn ulkopuolella, jotta psykologinen irrottautuminen mahdollistuu ja hyvinvointi säilyy (Zacher & Rudolph, 2021).

2.2.2 Selviytymisen keinot

Selviytymisen keinot (*Coping*) täydentävät ymmärrystä psykologista palautumista selittämällä, miten yksilöt käsittelevät työn aiheuttamaa kuormitusta vapaa-ajallaan (Wendsche ym., 2021; Sonnentag & Fritz, 2015). Selviytymisen keinot, kuten tunnesäätely ja ongelmanratkaisupainotteinen ajattelu, voivatkin edistää palautumista mahdollistamalla psykologisen irrottautumisen työstä sekä ohjaamalla yksilön huomiota palauttaviin toimintoihin. Näin selviytymisen keinot vaikuttavat siihen, kuinka tehokkaasti yksilö kykenee palauttamaan voimavarojaan kuormittavan työpäivän jälkeen ja ylläpitämään hyvinvointiaan.

Selviytymisen keinoilla viitataan psyykkisiin ja käyttäytymiseen liittyviin pyrkimyksiin, joiden avulla yksilö pyrkii hallitsemaan, sietämään tai vähentämään tilanteita, jotka ylittävät käytettävissä olevat voimavarat tai uhkaavat fyysistä tai psyykkistä hyvinvointia (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141–142). Selviytymisen keinot ovatkin aktiivinen ja

tilannesidonnainen prosessi, jonka tarkoituksena on vastata erilaisiin vaatimuksiin, joita yksilö kokee joko ulkoisina, esimerkiksi työkuormitus, tai sisäisinä, esimerkiksi suorituspaineeet. Selviytymisen keinot voivat joko tukea yksilön psyykkistä sopeutumista tai tilanteesta riippuen ylläpitää kuormitustilaa ja heikentää hyvinvointia.

Selviytymisen keinot ovat keskeinen osa transaktionaalista stressimallia, joka korostaa stressin syntyä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa (Lazarus & Folkman, 1984, s. 150–153). Mallin mukaan stressi ei ole pelkkä ulkoinen ärsyke tai sisäinen reaktio, vaan se rakentuu yksilön tekemien kognitiivisten arviointien perusteella. Stressimallin mukaan ensivaiheessa tapahtuvassa primaariarvioinnissa yksilö arvioi tilanteen merkityksellisyyttä: onko se uhkaava, haasteellinen, haitallinen vai merkityksetön. Mikäli tilanne tulkitaan kuormittavaksi, käynnistyy sekundaariarviointi, jossa henkilö pohtii, millaisia voimavaroja ja keinoja hänellä on käytettävissään tilanteen hallitsemiseksi tai siihen sopeutumiseksi. Näiden arviointien perusteella valikoituvat käyttöön sopivimmat selviytymisen keinot, joita voidaan joustavasti muuttaa tilanteen tai yksilön näkökulman muuttuessa.

Selviytymisen keinot jaetaan kahteen päätyyppiin: ongelmasuuntautumiseen (*Problem-focused coping*) ja tunnepainotteiseen selviytymiseen (*Emotion-focused coping*) (Lazarus & Folkman, 1984, s. 152–153). Ongelmasuuntautumisen keinot kohdistuvat itse stressitekijän ratkaisemiseen tai sen hallintaan, kun taas tunnepainotteiset keinot pyrkivät säätelemään tilanteesta heränneitä epämiellyttäviä tunteita. Esimerkiksi suunnitelmallisuus ja aktiivinen toiminta ovat tyypillisiä ongelmakeskeisiä keinoja, kun taas hyväksyntä, uudelleentulkinta ja tunteiden purkaminen liittyvät tunnepainotteiseen selviytymiseen.

Selviytymisen keinot voidaan jaotella niiden sopeutumista tukevan tai heikentävän vaikutuksen perusteella (Carver ym., 1989). Aktiivinen selviytymisen keino ja suunnitteluun perustuva keino edistävätkin stressinhallintaa ja tukevat yksilön psykologista sopeutumista. Sen sijaan välttelevät keinot, kuten passiivinen vetäytyminen,

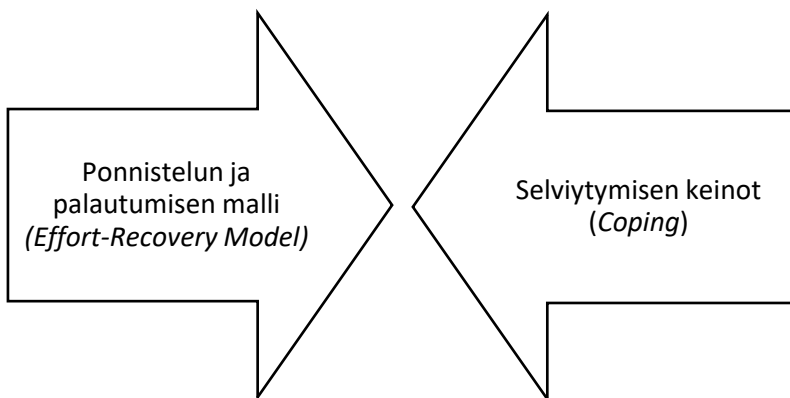
keskittyminen viihteeseen tai päihteiden käyttö, voivat pitkällä aikavälillä lisätä kuormitusta ja heikentää hyvinvointia.

Selviytymisen keinoihin voidaan sisällyttää merkityksenantoon perustuva selviytyminen (*Meaning-focused coping*) (Folkman & Moskowitz, 2004). Tällöin yksilö pyrkii löytämään stressaavasta tilanteesta uusia myönteisiä merkityksiä sekä ylläpitämään toiveikkuutta ja motivaatiota erityisesti tilanteissa, joissa suoraa muutosta ei ole mahdollista saavuttaa. Tällainen merkityksenantoon perustuvan selviytymisen keino voi sisältää esimerkiksi ajatuksen siitä, että koettu vastoinkäyminen vahvistaa yksilön kykyä selviytyä tulevista haasteista.

Välttämiskeskeinen selviytymisen keino (*Avoidance coping*) tarkoittaa stressaavan tilanteen tai siihen liittyvien ajatusten välttelyä (Carver ym., 1989). Tämä voi näkyä esimerkiksi työn lykkäämisenä tai tilanteen kieltämisenä. Välttelevä selviytymisen keino voikin tarjota lyhytaikaista helpotusta stressaavaan tilanteeseen, mutta se on usein pitkällä aikavälillä yhteydessä heikentyneeseen psykologiseen hyvinvointiin ja sopeutumisongelmiin.

2.2.3 Teoriavalintojen perustelu

Tässä tutkimuksessa teoreettinen viitekehys rakentuu kahden toisiaan täydentävän teorian varaan: ponnistelun ja palautumisen malliin sekä selviytymisen keinoihin. Teoreettisten lähestymistapojen yhdistäminen tarjoaa analyyttisen kehyksen, jonka avulla voidaan tarkastella sekä työkuormituksen rakenteellisia taustatekijöitä että yksilöllisiä selviytymisen keinoja. Ne täydentävät toisiaan siten, että ponnistelun ja palautumisen malli selittää palautumisen edellytyksiä kuormituksen näkökulmasta, kun taas selviytymisen keinot nostavat esiin yksilön aktiiviset keinot palautumisen tukemiseksi vaativissa työtilanteissa (kuvio 2).



Kuvio 2. Teoriavalinnat.

Ponnistelun ja palautumisen malli tarjoaa selkeän ja empiirisesti vahvistetun viitekehyksen työkuormituksen ja hyvinvoinnin välisen yhteyden hahmottamiseen. Malli auttaa ymmärtämään, miksi psykologinen palautuminen ei ole automaattinen prosessi erityisesti silloin, kun työ vaatii jatkuvaa henkistä ponnistelua eikä tarjoa riittäviä mahdollisuuksia palautumiseen. Tässä tutkimuksessa mallia sovelletaan erityisesti tilanteisiin, joissa nuorten naisten asiantuntijuus kyseenalaistetaan, odotukset ovat epäselviä ja työ on emotionaalisesti kuormittavaa. Malli auttaa tarkastelemaan, miten työn ulkopuoliset tekijät, kuten vapaa-ajan käytön tavat ja yksilön itsesäätelytaidot, vaikuttavat työstä palautumiseen ja nuorten naisten kokonaisvaltaiseen jaksamiseen. Tämä näkökulma soveltuu tutkimukseen, sillä nuoret naiset voivat kohdata työelämässä monitasoista kuormitusta, johon liittyy emotionaalisia, esteettisiä ja sosiaalisia odotuksia. Näkökulma tarjoaa perustan palautumista edistävien keinojen tunnistamiselle ja arvioinnille, mikä on keskeistä sekä työn kuormittavuuden hallinnassa että hyvinvoinnin tukemisessa.

Selviytymisen keinot, kuten työn ja vapaa-ajan rajaaminen ja sosiaalisen tuen hyödyntäminen, täydentävät ponnistelun ja palautumisen mallia tarjoamalla ymmärrystä siitä, miten palautumista voidaan edistää myös silloin, kun työ ei sitä itsessään mahdollista. Ne tarjoavat välineitä erilaisten reaktioiden ja käyttäytymismallien tarkasteluun sekä mahdollistavat erottamisen kuormitusta lievittävien ja ylläpitävien toimintatapojen välillä. Selviytymisen keinojen avulla voidaan tarkastella, mitkä tekijät tukevat nuorten naisten

hyvinvointia työssä ja mitkä puolestaan voivat lisätä alttiutta pitkittyneelle stressille ja uupumukselle.

2.3 Tutkimusta nuorten naisten kuormitustekijöistä ja selviytymisen keinoista

Tarkastelu syventyy nuorten naisten kuormitustekijöitä ja selviytymisen keinoja käsittelevään kirjallisuuteen. Lähteitä vertaillaan ja analysoidaan, mikä luo edellytykset tutkimustulosten vahvuuksien ja rajoitteiden arvioinnille. Tämän kautta tutkimusaihe hahmottuu suhteessa aiempaan tutkimustietoon.

2.3.1 Erityispiirteet nuorten naisten kuormitustekijöistä

Nuorten naisten kokema kuormitus työelämässä muodostuu useiden toisiinsa kietoutuvien yksilöllisten, rakenteellisten ja sosiaalisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Tuoreessa suomalaisessa pitkittäistutkimuksessa (Fang ym., 2024) tarkasteltiin 26–34-vuotiaiden työssäkäyvien nuorten työuupumuksen kehitystä sukupuolittuneiden mekanismien näkökulmasta. Tulokset osoittavat, että erityisesti nuoret naiset kokevat kuormittavaksi työroolin ja hoivaajaroolin välisen ristiriidan, mikä ilmenee lisääntyneenä uupumuksena ja kuormituksena. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että naisten kuormitukselta suojaavat resurssit, kuten psykologinen palautumiskyky tai sosiaalinen tuki, ovat selvästi heikommat kuin miehillä. Tämän perusteella voidaan tulkita, että kuormitusta lieventävien tekijöiden vaikutus ei ole sukupuolineutraali, vaan ne kietoutuvat kulttuurisiin merkityksiin ja sosiaalisiin rakenteisiin.

Tutkimuksen (Fang ym., 2024) vahvuutena voidaan pitää sen pitkittäisasetelmaa, joka mahdollistaa työuupumuksen kehityksen seuraamisen ajan yli. Tutkimuksessa ei kuitenkaan analysoitu psykologisten resurssien muutoksia tai niiden dynamiikkaa, mikä rajoittaa mahdollisuuksia tehdä tarkkoja johtopäätöksiä syy-seuraussuhteista. Lisäksi tutkimus perustui itsearviointiaineistoon, mikä altistaa havainnot vastausharhalle ja rajaa niiden yleistettävyyttä.

Myös *Job demand–control–support* (JDCS) -mallia soveltanut tutkimus (Gupta & Srivastava, 2021) analysoi nuorten naisten työuupumusta ja kuormitustekijöitä kulttuurisessa kontekstissa, jossa naisilta odotetaan menestystä sekä työ- että perhe-elämässä. Tutkimus osoitti, että työn vaatimusten ja heikon kontrollin yhdistelmä lisäsi erityisesti niiden naisten kuormitusta, jotka kokivat perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen vaikeaksi. Vaikka tutkimuksen poikkileikkaava luonne rajoittaa sen mahdollisuuksia arvioida kuormituksen kehitystä ajan kuluessa, se tukee Fangin ja muiden (2024) havaintoa rooli-odotusten kuormittavuudesta.

Toisenlaista lähestymistapaa edustaa kokeellinen tutkimus (Ornek & Esin, 2020), joka tuo konkreettista empiiristä näyttöä nuorten naisten kuormitustekijöistä työelämässä keskittymällä naisvaltaiseen ja matalapalkkaiseen tekstiilialaan Turkissa. Tutkimuksen otos koostui 70 naispuolisesta työntekijästä, jotka valikoituivat mukaan sillä perusteella, että heidän työperäisen stressinsä taso oli keskimääräistä korkeampi jo ennen interventiota. Tämä rajaus tekee tutkimuksesta erityisen relevantin nuorten naisten kuormitustekijöiden ja jaksamisen tarkastelulle. Se nostaa esille kuormituksen dynamiikkaa sellaisissa olosuhteissa, joissa stressi on jo kroonistumassa ja liittyy rakenteellisesti heikkoon työmarkkina-asemaan.

Tutkimuksessa (Ornek & Esin, 2020) stressin ja kuormituksen taustatekijät ilmenivät kolmen keskeisen ulottuvuuden kautta: fyysisesti ja henkisesti kuormittavat työolosuhteet, työn hallinnan puute sekä sosiaalisen tuen rajallisuus. Nämä tekijät ilmentävät selvästi, miten työelämän rakenteelliset ehdot voivat synnyttää kroonista kuormitusta, jota yksilön sisäiset voimavarat, kuten resilienssi tai työsopeutumiskyky, eivät kykene tehokkaasti kompensoimaan. Lisäksi työn yksipuolisuus, kuten rutiininomaiset, toistuvat tehtävät ilman mahdollisuutta kehittymiseen, ilmeni psyykkisenä kuormituksena, jota korosti sosiaalisen tuen puute työyhteisössä. Vaikka tutkimus asettuu vahvasti rakenteellisen kuormituksen kenttään, korostaen epävarmoja työolosuhteita, pitkiä työpäiviä ja matalaa työn hallintaa, sen sovellettavuus laajempiin

konteksteihin on rajallinen. Sen löydökset kuitenkin tukevat Fangin ja muiden (2024) ja Guptan ja Srivastavan (2021) havaintoja siinä, että kuormitusta ei voida ymmärtää pelkästään yksilön näkökulmasta, vaan se on sidoksissa rakenteellisiin ja kulttuurisiin tekijöihin. Huomioitavaa on, että tutkimuksen (Ornek & Esin, 2020) otoskoko on pieni, seuranta-aika lyhyt ja tutkimuksen työympäristö poikkeuksellisen rajattu. Lisäksi taustatekijöitä, kuten perhevastuita, ei eritelty.

Aiheesta tehty systemaattinen kirjallisuuskatsaus (Greer & Kirk, 2022) syventää tätä keskustelua ja tarjoaa laajemman näkymän nuorten naisten työelämässä kohtaamiin kuormitustekijöihin. Katsaus käsitti 80 vertaisarvioitua artikkelia. Sen vahvuutena voidaan pitää metodologista monipuolisuutta ja laajaa kulttuurista kontekstia.

Katsaus (Greer & Kirk, 2022) osoittaa, että erityisesti nuoret naiset kohtaavat työelämässä monitasoisia odotuksia: heihin kohdistuu odotus yhdistää työura, perhe-elämä ja henkilökohtainen kehitys ilman keskinäisiä ristiriitoja, vaikka tukijärjestelmät tämän mahdollistamiseksi ovat usein riittämättömiä. Sosiaalinen tuki, erityisesti emotionaalinen tuki, osoittautui katsauksessa tärkeäksi suojaavaksi tekijäksi, mutta sen saatavuus oli epätasaista. Esimerkiksi odotus siitä, että nainen voi "saavuttaa kaiken", kuten perheen ja uran tasapainon, synnyttää paineita, joihin ei vastata riittävällä tuella. Tällaiset kulttuuriset ja sosiaaliset ristiriidat toimivat merkittävinä kuormitustekijöinä erityisesti nuorten naisten kohdalla. Katsauksessa korostuu kulttuuristen normien ja työelämän rakenteiden yhteisvaikutus, mikä tuo lisäarvoa erityisesti Ornekin ja Esinin (2020) tutkimuksen tulkintaan. Vaikka Greer ja Kirk (2022) eivät keskity vain nuoriin naisiin, heidän katsauksensa tuottama synteesi vahvistaa näkemystä siitä, että nuorten naisten kokema kuormitus kytkeytyy usein mahdottomien odotusten ja niukkojen tukiresurssien ristiriitaan.

Katsauksen (Greer & Kirk, 2022) rajallisuudet liittyvät pääasiassa analysoitujen tutkimusten metodologisiin heikkouksiin. Valtaosa tutkimuksista oli deskriptiivisiä ja nojasi yksittäisiin tutkimuotoihin ilman analyysia niiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta.

Vaikka katsaus tarjoaa laajan kuvan tukirakenteiden merkityksestä, se ei anna empiirisesti vahvaa näyttöä siitä, mitkä tukimuodot todellisuudessa ehkäisevät työperäistä uupumusta nuorten naisten kohdalla.

Laajempaa näkökulmaa nuorten naisten kuormitustekijöihin tarjoaa hiljattain tehty systemaattinen katsaus (Wan Othman ym., 2024). Katsaukseen sisällytettiin 21 vertaisarvioitua määrällistä tutkimusta, jotka oli julkaistu vuosien 2012–2021 välillä ja kerätty useista kansainvälisistä tietokannoista. Vaikka katsauksen ensisijaisena kohteena olivat työssäkäyvät naiset yleisesti, sen havaintoja voidaan osittain soveltaa myös nuorten naisten työelämäkokemusten tarkasteluun. Tämä pätee erityisesti silloin, kun huomioidaan elämänvaihekohtaiset haavoittuvuudet, kuten uran alkuvaiheen epävarmuus, identiteetin rakentumisen paineet sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteet.

Katsauksessa (Wan Othman ym., 2024) havaittiin useita toistuvia kuormitustekijöitä, joista keskeisimpiä olivat matala päätöksentekovalta, yksipuoliset työroolit, korkeat sosiaaliset odotukset sekä työn ja perhe-elämän ristiriidat. Päätöksentekovallan puute ilmeni erityisesti työntekijöiden kokemuksina siitä, että he eivät voineet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, työaikoihinsa tai työmenetelmiinsä. Tämä lisäsi kokemusta ulkoapäin ohjautumisesta ja psykologisesta kontrollin menetyksestä. Sosiaaliset odotukset tunnistettiin katsauksessa merkittäväksi kuormitustekijäksi. Niihin sisältyi muun muassa emotionaalista kuormitusta aiheuttavia vaatimuksia, kuten jatkuva saavutettavuus, empaattisuus ja konfliktien hallinta. Katsauksen mukaan tällaisia odotuksia kohdistuu erityisesti naispuolisiin työntekijöihin, joilta edellytetään usein emotionaalista työtä ilman siihen liittyvää rakenteellista tukea. Nämä havainnot tukevat Ornekin ja Esinin (2020) havaintoja siitä, että yksilölliset voimavarat eivät pelkästään riitä, mikäli työympäristö on jatkuvasti kuormittava.

Vaikka resilienssi nousi katsauksessa (Wan Othman ym., 2024) suojaavaksi tekijäksi, sen vaikutus oli vahvasti kontekstisidonnainen. Resilienssi vaikutti vähentävän stressin kokemusta vain silloin, kun rakenteelliset olosuhteet, kuten päätöksentekovalta tai

sosiaalinen tuki, olivat vähintään kohtalaisella tasolla. Toisin sanoen psykologinen joustavuus ei yksin riittänyt, mikäli työympäristö oli kroonisesti kuormittava.

Katsauksen (Wan Othman ym., 2024) merkittävä metodologinen rajoite liittyy siihen, että mukana olleet tutkimukset olivat pääosin poikkileikkaavia. Lisäksi ne eivät tarkastelleet nuoria naisia erillisenä ryhmänä. Tämän vuoksi ei voida tehdä yksiselitteisiä päätelmiä siitä, miten resilienssin suojaava vaikutus tai kuormitustekijät painottuvat juuri nuorten naisten kohdalla.

2.3.2 Nuorten naistyöntekijöiden selviytyminen

Nuorten naistyöntekijöiden selviytymistä työelämässä muovaavat monet yksilölliset ja rakenteelliset tekijät. Ornekin ja Esinin (2020) tutkimuksen keskeinen havainto oli, että intervention jälkeen osallistujat omaksuivat merkittävästi enemmän aktiivisia ja sopeutumista tukevia keinoja, kuten näkökulman muuttamista, mielialan säätelyä ja avun hakemista. Samalla passiivisten ja emotionaalisten keinojen, kuten tunteiden purkamisen ja välttelyn, käyttö väheni. Näitä muutoksia voidaan pitää merkinä siitä, että nuoret naiset kykenevät kehittämään työelämässä tarvitsemiaan selviytymisen valmiuksia, kun heille tarjotaan siihen rakenteellinen mahdollisuus. Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että coping-profiilit eivät ole pysyviä, vaan muovautuvat vuorovaikutuksessa ympäristön, koulutuksen ja sosiaalisen tuen kanssa. Tämä ajatus saa vahvistusta Wan Othmanin ja muiden (2024) katsauksesta, jossa korostetaan, että resilienssi ei ole pelkkä yksilöllinen ominaisuus vaan rakentuu kehityksellisessä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Tutkimus (Ornek & Esin, 2020) antaa viitteitä siitä, että selviytymisen keinoja voidaan kehittää koulutuksen ja sosiaalisen tuen avulla. Samansuuntaisesti Gupta ja Srivastava (2021) osoittavat, että resilienssi yksin ei riitä suojaamaan työuupumukselta, vaan sen positiiviset vaikutukset konkretisoituvat vain silloin, kun niitä vahvistaa emotionaalinen tai organisatorinen tuki. Tämä näkökulma tukee Ornekin ja Esinin (2020) havaintoa siitä,

että selviytymisen keinojen kehittäminen ilman pitkäjänteistä tukea ei riitä, sillä yksilölliset voimavarat tarvitsevat tuekseen rakenteellisen ympäristön.

Vaikka selviytymisen keinot kehittyivät intervention aikana, varsinaiset muutokset psyykkisessä hyvinvoinnissa, kuten stressioireiden vähenemisessä, jäivät vähäisiksi kolmen kuukauden tarkastelujakson aikana (Ornek & Esin, 2020). Tämä viittaa siihen, että vaikka yksilö oppisi käyttämään tarkoituksenmukaisempia selviytymisen keinoja, itse kuormitustekijät tai niiden vaikutus eivät muutu nopeasti. Tutkimuksesta (Ornek & Esin, 2020) puuttui pitkittäisseuranta, minkä vuoksi muutosten pysyvyyttä selviytymiskäyttäytymisessä ei voida arvioida. Näistä rajoitteista huolimatta tutkimus osoittaa, että nuorten naisten työssäjaksamista ja psykologista sopeutumiskykyä voidaan tukea systemaattisilla ja kohdennetuilla menetelmillä. Vaikutukset eivät kuitenkaan välttämättä ilmene välittömästi psyykkisen hyvinvoinnin tasolla.

Psykologinen resilienssi nousee toistuvasti keskeiseksi tekijäksi, kun tarkastellaan nuorten naisten kykyä kohdata työelämän haasteita. Aihetta käsittelevässä katsauksessa (Wan Othman ym., 2024) analysoitiin 21 määrällistä tutkimusta, joissa resilienssi nähtiin paitsi yksilöllisenä voimavarana myös tärkeänä välittäjänä (mediaattorina) ja lieventävänä tekijänä (moderaattorina) työelämän stressitekijöiden ja hyvinvoinnin välillä. Katsauksessa havaittiin, että erityisesti nuoret naiset, jotka olivat työuransa alkuvaiheessa ja joilla oli matalampi resilienssi, raportoivat selvästi korkeampia ahdistus- ja masennusoireita verrattuna muihin ikä- ja sukupuolivertailuryhmiin.

Katsauksessa (Wan Othman ym., 2024) nostettiin esille, että resilienssi ei ole yksinomaan persoonallinen piirre, vaan siihen vaikuttavat kehitykselliset ja sosiaaliset tekijät. Esimerkiksi Angin ja muiden (2018) tutkimuksessa havaittiin, että koulutus ei ainoastaan lisää ammatillista pätevyyttä, vaan voi myös vahvistaa psyykkistä joustavuutta. Vastaavasti perhe- ja parisuhdetuki näyttäytyivät suojaavina tekijöinä. Tällaiset havainnot tukevat Ornekin ja Esinin (2020) päätelmiä siitä, että selviytymisen keinojen kehittäminen edellyttää myös rakenteellista tukea. Sekä Ornekin ja Esinin (2020)

tutkimuksessa että Wan Othmanin ja muiden (2024) katsauksessa korostuu ajatus siitä, että yksilöllinen kehitys ei tapahdu erillään ympäristötekijöistä, vaan koulutuksen ja sosiaalisen tuen rooli on keskeinen.

Selviytymisen keinoina psykologinen resilienssi ilmenee kykyinä säilyttää toimintakyky paineen alla, palautua pettymyksistä ja suhtautua epävarmuuteen joustavasti (Wan Othman ym., 2024). Nuorilla naisilla nämä taidot eivät kuitenkaan kehity automaattisesti, vaan ne vaativat tuekseen tietoisia ponnistuksia ja ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia, kuten työyhteisön tukea ja kehityksellisiä resursseja. Katsauksessa (Wan Othman ym., 2024) mainitut interventiot, kuten mindfulness, itsemystätuntoharjoitukset ja tunnesäätelytaidot, mainittiin tehokkaina selviytymisen vahvistajina. Kuitenkin lähes kaikki tarkastellut tutkimukset olivat lyhytkestoisia, eikä niissä ollut käytössä pitkittäisseurantaa. Tämä rajoittaa johtopäätöksiä muutosten pysyvyydestä ja siirtymisestä arjen työelämän kontekstiin.

Yhdysvaltalainen tutkimus (Graves ym., 2021) tarjoaa arvokasta empiiristä tietoa sukupuolittuneista eroista kuormituksen kokemisessa ja selviytymisen keinoissa. Tutkimus toteutettiin määrällisenä poikkileikkaustutkimuksena yhdysvaltalaisessa korkeakoulukontekstissa (n = 448, naisia 286, miehiä 159), ja siinä hyödynnettiin laajasti validoituja mittareita, *Perceived Stress Scale* (PSS) stressin arviointiin ja *Brief COPE* -kyselyä selviytymisen keinojen kartoittamiseen. Tutkimuksen päätulos oli, että naiset raportoivat keskimäärin korkeampaa koettua stressiä kuin miehet, ja he myös turvautuivat useammin emotionaalisiin selviytymisen keinoihin, kuten sosiaalisen tuen hakemiseen tai tunteiden käsittelyyn. Vaikka tutkimuksen konteksti on akateeminen, sen löydökset tukevat Wan Othmanin ja muiden (2024) katsauksen tuloksia siinä, että naisten selviytymisen keinoissa korostuu sosiaalisen tuen tarve. Samalla Graves ja muut (2021) ovat linjassa Ornekin ja Esin (2020) tutkimuksen kanssa osoittaessaan, että emotionaalisesti suuntautuneet keinot, kuten tunteiden purkaminen, voivat olla tehottomia, mikäli niitä ei tueta aktiivisella ongelmanratkaisulla tai rakenteellisilla muutoksilla työympäristössä.

Tulokset (Graves ym., 2021) osoittavat, että naiset turvautuvat miehiä useammin emotionaalisesti suuntautuneisiin selviytymisen keinoihin, kuten turhautumisen ilmaisemiseen ja emotionaalisen tuen hakemiseen, kuten keskusteluihin ystävien tai perheen kanssa. Tällaiset keinot voivat tarjota hetkellistä helpotusta. Tutkimuksessa myös korostetaan, että erityisesti tunteiden purkaminen voi pitkällä aikavälillä lisätä psyykkistä kuormitusta, mikäli se ei johda muutoksiin kuormituksen lähteessä tai tue aktiivista ongelmanratkaisua.

Tutkimus (Graves ym., 2021) viittaa siihen, että nuorten naisten selviytymisen keinot painottuvat emotionaaliseen käsittelyyn enemmän kuin ratkaisukeskeisiin toimintamalleihin. Vaikka näitä keinoja ei pidetä tehottomina, tulokset korostavat tunnesäätelyn ja sosiaalisten verkostojen hyödyntämisen merkitystä. Nämä havainnot ovat linjassa Guptan ja Srivastavan (2021) tutkimuksen kanssa, jossa resilienssin suojaava vaikutus ilmeni vain tilanteissa, joissa sekä emotionaalinen että organisatorinen tuki olivat saatavilla.

Tutkimuksen (Graves ym., 2021) rajoitukset on kuitenkin huomioitava. Otanta koostui ainoastaan opetuslalla työskentelevistä, mikä rajaa tutkimuksen kontekstin opetustyölle ominaisten työolosuhteiden ja vuorovaikutustilanteiden piiriin. Lisäksi poikkileikkausasetelma ei mahdollista syy-seuraussuhteiden tarkastelua, minkä vuoksi sen perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, johtuuko emotionaalisten keinojen käyttö jostakin tietystä työelämän vaiheesta, kuormitustasosta tai persoonallisuuden piirteistä. Siitä huolimatta tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa nuorten naisten emotionaalisesti suuntautuneista selviytymisen keinoista sekä siitä, että näiden keinojen pitkäaikainen toimivuus riippuu työympäristön rakenteellisesta ja sosiaalisesta tuesta.

Aihetta on tarkasteltu myös empiirisessä tutkimuksessa (Gupta & Srivastava, 2021), jossa analysoitiin psykologisia ja sosiaalisia selviytymisen keinoja intialaisessa, suurkaupunkiympäristössä työskentelevien nuorten naisten joukossa. Tutkimus perustui

kyselyasetelmaan, johon osallistui 310 työssäkäyvää, korkeakoulutettua naista (ikä 23–35 vuotta). Suurin osa osallistujista työskenteli yksityisellä sektorilla. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin monimuuttujaregressiota. Tulokset osoittivat, että resilienssi, joka määriteltiin yksilön kykyä palautua, sopeutua ja ylläpitää tavoitteellista toimintaa kuormittavissa olosuhteissa, oli merkittävä suojaava tekijä työperäisen kuormituksen yhteydessä. Korkean resilienssin omaavat osallistujat raportoivat vähemmän työn ja yksityiselämän ristiriitaa ja kokivat hallitsevansa kuormitustilanteet paremmin kuin matalamman resilienssin omaavat. Resilienssin suojaava vaikutus näkyi erityisesti tilanteissa, joissa työn vaatimukset olivat korkeita, mutta yksilö koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä ja sai emotionaalista tukea lähipiiriltä.

Tutkimuksessa (Gupta & Srivastava, 2021) havaittiin, että resilienssi ei yksin riittänyt suojaamaan työuupumukselta. Tulosten perusteella sen positiiviset vaikutukset ilmenivät vain tilanteissa, joissa ulkoinen sosiaalinen tai organisatorinen tuki oli saatavilla. Tämä havainto on linjassa Wan Othmanin ja muiden (2024) katsauksen keskeisen argumentin kanssa: resilienssi on kontekstisidonnainen ja sen vaikutukset ilmenevät vasta, kun yksilö voi tukeutua ympäristössään saatavilla oleviin resursseihin. Erityisesti emotionaalinen tuki, kuten ymmärtäväinen esihenkilö tai vertaistuki työpaikalla, toimi merkittävänä resilienssiä vahvistavana tekijänä (Gupta & Srivastava, 2021).

Tällä tutkimuksella (Gupta & Srivastava, 2021) on kuitenkin useita rajoitteita. Vaikka otanta oli määrällisesti kohtuullinen ja aineistonkeruu toteutettiin kattavasti useista eri aloista, sen kulttuurisidonnaisuus rajoittaa tulosten yleistettävyyttä länsimaisiin työelämäkonteksteihin. Tutkimuksen poikkileikkausasetelma ei mahdollista johtopäätösten tekemistä selviytymisen keinojen kehittymisestä ajan kuluessa. Lisäksi tutkimuksessa ei tarkasteltu laadullisesti sitä, millaisena tuki koettiin tai millä tavoin se oli saavutettavissa.

3 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa kuvataan tutkielman tutkimusmenetelmä. Siinä käsitellään tutkimusasetelmaa, filosofisia oletuksia, aineiston keräämistä ja otantaa. Lisäksi tarkastellaan analyysimenetelmää sekä tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä periaatteita.

3.1 Tutkimusasetelma

Laadullinen tutkimusmenetelmä on perusteltu valinta tämän tutkimuksen kontekstissa, sillä tavoitteena on syventää ymmärrystä nuorten naisten kokemasta psykologisesta kuormituksesta ja heidän käyttämistään selviytymisen keinoista vaativissa tehtävissä. Näitä ilmiöitä luonnehtii subjektiivisuus, tilannesidonnaisuus ja merkityksellisyys. Laadullinen tutkimusmenetelmä kykenee tavoittamaan tutkittavien omat näkökulmat ja kokemukset (Denny & Weckesser, 2022; Aspers & Corte, 2019). Tämän vuoksi se on perusteltu menetelmä tässä tutkimuksessa. Laadullinen lähestymistapa luo edellytykset työelämän kuormitustekijöiden ja niihin liittyvien reaktioiden syvälliselle tarkastelulle niiden merkityksellisessä, sosiaalisessa ja emotionaalisessa kontekstissa (Denny & Weckesser, 2019). Laadullinen tutkimus tuottaa kontekstisidonnaista, syvällistä tietoa, jota ei voida saavuttaa määrällisin menetelmin.

Laadullinen tutkimus on keskeinen menetelmä inhimillisten kokemusten, käyttäytymisen ja sosiaalisten ilmiöiden ymmärtämisessä (Denny & Weckesser, 2022). Sen ytimessä on merkitysten ja tulkintojen löytäminen, mikä tekee siitä erityisen hyödyllisen tutkittaessa subjektiivisia kokemuksia ja niiden taustalla olevia mekanismeja. Laadullinen tutkimus perustuu tutkittavien näkökulmiin ja kokemuksiin, mikä edistää syvällisempää ymmärrystä ihmisten ajattelun ja toiminnan taustalla vaikuttavista merkityksistä (Aspers & Corte, 2019). Tämä lähestymistapa ei ainoastaan kuvaa ilmiöitä, vaan pyrkii selittämään niitä merkitysten kautta. Menetelmän joustavuus ja kyky tuottaa syvällistä tietoa tekevätkin siitä keskeisen työkalun yhteiskunnallisten ilmiöiden analysoinnissa.

Laadullisen tutkimuksen arvo korostuu erityisesti tilanteissa, joissa tarkastellaan inhimillisiä kokemuksia ja sosiaalisia prosesseja syvällisesti (Denny & Weckesser, 2019). Sen vahvuutena on tutkittavien näkökulmien huomioon ottaminen. Tämä tekee siitä erityisen hyödyllisen tutkittaessa ilmiöitä, joissa merkitykset ja kokemukset ovat keskeisiä. Laadullinen tutkimus tarjoaakin keinoja kehittää kokonaisvaltaisia ja tehokkaita ratkaisuja erilaisiin tutkimuskysymyksiin.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan psykologisia kuormitustekijöitä ja selviytymisen keinoja. Koska psykologiset kuormitustekijät ja selviytymisen keinot ovat kokemuksellisia ja henkilökohtaisia ilmiöitä, niiden tutkiminen edellyttää menetelmää, joka tavoittaa tutkittavien omat näkemykset ja kokemukset. Laadullinen tutkimus nostaa esiin tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia ja niiden merkityksiä, mikä tukee pyrkimystä ymmärtää ilmiön vaikutusmekanismeja hyvinvoinnin kontekstissa (Aspers & Corte, 2019).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan läheinen suhde tutkimuskohteeseen nähdään keskeisenä edellytyksenä ilmiöiden syvälliselle ymmärtämiselle (Aspers & Corte, 2019). Tämän tavoitteen saavuttamiseksi hyödynnetään usein menetelmiä, kuten haastattelua, havainnointia ja osallistuvaa tutkimusta, jotka mahdollistavat kontekstisidonnaisen tiedonkeruun. Haastattelumenetelmä tarjoaa mahdollisuuden tarkastella tutkimukseen osallistuvien kokemuksia ja näihin liitettyjä merkityksiä yksityiskohtaisesti (Denny & Weckesser, 2022). Tässä tutkimuksessa haastattelumenetelmä on perusteltu valinta, sillä se mahdollistaa yksilöllisten kokemusten syvällisen tarkastelun ja niiden merkitysten analysoinnin.

3.2 Tutkimuksen filosofiset olettamukset

Laadullinen tutkimus perustuu erilaisiin tieteenfilosofisiin olettamuksiin, jotka ohjaavat sitä, miten todellisuus nähdään (ontologia) ja miten siitä saadaan tietoa (epistemologia) (Wojnar & Swanson, 2007). Näillä olettamuksilla on keskeinen rooli tutkimusmenetelmien valinnassa ja tulkintojen muodostamisessa. Yksi keskeinen lähestymistapa laadullisessa tutkimuksessa on fenomenologia, joka tarkastelee

inhimillistä kokemusta ja sen merkityksiä yksilön näkökulmasta. Tämä näkökulma auttaa ymmärtämään, kuinka ihmiset rakentavat merkityksiä kokemuksilleen ja miten nämä merkitykset vaikuttavat heidän toimintaansa.

3.2.1 Ontologiset oletukset

Fenomenologia perustuu ontologisiin oletuksiin, jonka mukaan todellisuus rakentuu yksilöllisten kokemusten kautta (van Manen, 2017). Tämä lähestymistapa korostaa, että maailma ei ole objektiivinen ja kaikille samankaltainen, vaan ihmiset kokevat sen eri tavoin riippuen heidän aiemmista kokemuksistaan ja kontekstistaan. Fenomenologinen näkökulma eroaakin positivistisesta lähestymistavasta, jossa todellisuuden ajatellaan olevan olemassa itsenäisesti havainnoijasta riippumatta.

Fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää yhtä universaalia totuutta, vaan ymmärtää, miten yksilöt kokevat ilmiöitä (Wojnar & Swanson, 2007). Tämän vuoksi fenomenologia luo edellytykset syvälliselle tarkastelulle monimutkaisista ja subjektiivisista kokemuksista, joita ei voida täysin ymmärtää määrällisen tutkimuksen keinoin. Lisäksi se tarjoaa menetelmän, joka auttaa tavoittamaan tutkittavien kokemusten syvällisempiä ulottuvuuksia ja analysoimaan niiden merkitystä.

Fenomenologista lähtökohtaa täydentää feministinen tutkimus, jossa ontologisia oletuksia haastetaan korostamalla tiedon muovautuvuutta yhteiskunnallisten ja kulttuuristen rakenteiden kautta (Wilcock, 2024). Tämä näkökulma nostaa esiin tiedon dynaamisuuden ja sen, että todellisuus muotoutuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön ja yksilön kokemusten kanssa. Dialoginen lähestymistapa haastaa fenomenologian perusoletukset painottamalla merkityksen rakentumista vuorovaikutuksessa ja dynaamisissa suhteissa muihin ihmisiin (Wegerif, 2008). Eri lähestymistavat voivatkin rikastuttaa fenomenologista tutkimusta tarjoamalla laajempia viitekehyksiä yksilöllisten kokemusten analysointiin.

3.2.2 Epistemologiset oletukset

Fenomenologinen epistemologia perustuu ajatukseen, että tietoa voidaan saavuttaa tarkastelemalla ihmisten kokemuksia ja niiden merkityksiä (Sloan & Bowe, 2014). Tällöin tiedonmuodostus nähdään prosessina, jossa tutkija ei ole ulkopuolinen havainnoija, vaan aktiivinen osa vuorovaikutusta tutkittavien kanssa. Tämä näkökulma eroaa positivistisesta lähestymistavasta. Positivistisessä lähestymistavassa tutkijan ja tutkittavan välillä oletetaan olevan selkeä ero ja tiedon olevan objektiivisesti saavutettavissa (van Manen, 2017).

Fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ilmiöitä niiden syvemmän merkityksen kautta (Wojnar & Swanson, 2007). Tässä prosessissa keskeistä on subjektiivisuus ja kokemusten ainutkertaisuus, mikä mahdollistaa yksilöllisten elämysten analysoinnin niiden omassa kontekstissaan. Yksilön kokemusten tarkastelu perustuu käsitteisiin, kuten reduktioon, intentionaalisuuteen ja elämyksellisyyteen, joiden avulla pyritään tavoittamaan olennaiset piirteet tutkittavien kokemuksista (Sloan & Bowe, 2014). Näiden käsitteiden avulla voidaan syventää ymmärrystä siitä, miten ihmiset rakentavat merkityksiä kokemuksilleen.

Epistemologiset oletukset voivat olla sidoksissa historiallisiin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin (Wilcock, 2024). Tämä lähestymistapa korostaa tiedon moniulotteisuutta ja sen rakentumista sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Dialogisuuden merkitys voidaan nähdä erityisen keskeisenä, sillä tiedon muodostuminen tapahtuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön ja toisten ihmisten kanssa (Wegerif, 2008). Tällöin tiedonmuodostuksen prosessi ei ole staattinen, vaan se muokkautuu tilanteiden ja yhteisöjen vaikutuksista.

Fenomenologia tarjoaa vahvan filosofisen perustan laadulliselle tutkimukselle erityisesti silloin, kun tutkimuksen kohteena ovat yksilölliset kokemukset ja niiden merkitykset (van Manen, 2017). Ontologinen lähestymistapa korostaa kokemusten subjektiivisuutta ja todellisuuden moninaisuutta, kun taas epistemologinen lähestymistapa painottaa

tietämyksen rakentumista vuorovaikutuksessa (Wilcock, 2024; Wegerif, 2008). Näiden olettamusten kautta fenomenologia tarjoaa syvällisen ymmärryksen ihmisten kokemuksista ja muodostuu keskeiseksi lähestymistavaksi laadullisessa tutkimuksessa. Tämä tekee siitä arvokkaan menetelmän erityisesti silloin, kun tavoitteena on ymmärtää inhimillisen kokemuksen monimuotoisuutta ja sen rakentumista eri konteksteissa.

3.3 Aineiston kerääminen

Haastattelumenetelmän valinta perustuu sen kykyyn tuottaa syvällistä ja monipuolista tietoa tutkittavista ilmiöistä (Denny & Weckesser, 2022). Eri haastatteluvaihtoehdoista syvähaastattelut osoittautuivat tarkoituksenmukaisimmaksi menetelmäksi, sillä ne mahdollistavat vaikean ja subjektiivisen ilmiön syvällisen tarkastelun. Tämä lähestymistapa tukee tutkimuksen tavoitetta ja edistää uusien näkökulmien ilmenemistä, mikä lisää tutkimuksen tieteellistä arvoa ja relevanssia.

3.3.1 Syvähaastattelu

Syvähaastattelun onnistuminen edellyttää haastattelijalta perusteellista perehtymistä tutkimuskohteeseen (Puusa ym., 2020, luku 6). Syvähaastattelu on täysin strukturoimaton haastattelumenetelmä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3.1.1). Syvähaastattelu eteneekin haastateltavan vastausten pohjalta ilman ennalta määrättyä kysymyslistaa, ja siinä käytetään ainoastaan avoimia kysymyksiä. Haastattelijan asiantuntemus ilmenee sekä keskustelun aikana että hänen kyvyssään tulkita vastauksia ja tehdä niiden pohjalta tieteellisesti päteviä johtopäätöksiä (Puusa ym., 2020, luku 6). Tällöin haastattelijan tehtävänä on syventää keskustelua hyödyntämällä haastateltavien aiempia vastauksia ja ohjaamalla keskustelua niiden perusteella.

Syvähaastattelu soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa pyritään tutkimaan yksilön kokemuksia ja tunteita perusteellisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3.1.1). Haastattelijan on kyettävä ohjaamaan keskustelua niin, että aihe säilyy keskiössä, mutta samalla haastateltavalla on vapaus ilmaista ajatuksiaan (Puusa ym., 2020, luku 6; Tuomi & Sarajärvi,

2018, luku 3.1.1). Jokainen haastattelutilanne on ainutlaatuinen ja rakentuu vuorovaikutuksessa (Puusa ym., 2020, luku 6).

Tämän tutkimuksen syvähaastattelut toteutettiin puolistrukturoidun kysymysrunгон (liite 2) avulla, joka sisälsi kaikille osallistujille samat teemat, mutta mahdollisti joustavan etenemisen keskustelun kulun mukaan. Vähäsanaisille vastaajille esitettiin täsmentäviä jatkokysymyksiä, kuten "Mitä tarkoitat tällä?" tai "Voisitko antaa esimerkin?", joiden avulla pyrittiin syventämään ymmärrystä vastaajan kokemuksista. Haastattelutilanteissa pyrittiin luomaan luottamuksellinen ja kiireetön ilmapiiri, jossa osallistujat kokivat olonsa turvalliseksi jakaa henkilökohtaisiakin kokemuksia. Aktiivinen kuuntelu ja empaattinen suhtautuminen auttoivat osaltaan siihen, että monet vastaajat avautuivat odotettua syvällisemmin. Haastattelujen luonne vaihteli, sillä osa keskusteluista oli analyttisiä ja laajoja, toiset puolestaan tiiviimpiä ja konkreettisempia.

3.3.2 Tutkimusaineiston keruu ja käsittely

Tutkimusaineisto kerättiin maaliskuussa 2025 syvähaastatteluilla, jotka toteutettiin etäyhteyksien kautta Teams-sovelluksen avulla. Kukin haastattelu toteutettiin yhden haastattelijan toimesta. Haastattelujen tallentaminen on keskeistä tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 5.9). Tallennukset tehtiin Teams-sovelluksen sisäisellä tallennustoiminnolla ja samalla hyödynnettiin sen litterointitoimintoa. Ennen tallennuksien aloittamista osallistujilta pyydettiin suostumus. Haastattelututkimuksessa litterointi on usein yksi vaativimmista tehtävistä (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 7.2.1). Teams-sovelluksen litterointitoiminnon avulla haastatteluaineisto siirrettiin suoraan Word-asiakirjaksi. Litteroitu aineisto tarkistettiin ja muokattiin tarvittaessa, jotta haastateltavien ilmaisun selkeys ja alkuperäinen merkitys säilyivät.

Osallistujille lähetettiin haastattelukutsu (liite 1), jossa kuvattiin tutkimuksen tarkoitus ja toteutustapa. Kutsussa esiteltiin myös haastattelun arvioitu kesto, keskeiset teemat ja tietosuojakäytännöt. Osallistujille tarjottiin mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta ja sen etenemisestä ennen päätöstä.

3.4 Otanta

Laadullisessa tutkimuksessa otanta on usein tarkoituksenmukaista eli osallistujat valitaan tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisten kokemusten perusteella (Denny & Weckesser, 2022). Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin 20–40-vuotiaat naiset, jotka työskentelevät myynnin ja markkinoinnin alalla. Vaikka osa haastateltavista oli keski-ikänsä kynnyksellä, heitä pyydettiin kuvaamaan uransa alkuvaiheita ja niihin liittyviä kokemuksia aina nykyhetkeen saakka. Näin voitiin tarkastella, miten kokemukset ja selviytymisen keinot ovat rakentuneet ja mahdollisesti muuttuneet ajan kuluessa. Koska tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä, tuntemuksia ja kokemuksia nuorilla naisilla on tällä alalla toimimisesta, otantamenetelmä valittiin tämän tutkimuksen tavoitteen mukaisesti. Myynti- ja markkinointityö on vaativa tehtävä, koska työssä vaaditaan laajaa osaamista sekä sopeutumista muuttuviin odotuksiin ja teknologioihin (Alavi ym., 2024). Lisäksi työ aiheuttaa merkittävää henkistä kuormitusta ja työntekijöiden vaihtuvuus on korkea. Tutkimukseen osallistui 11 naista. Taulukossa 1 esitetään haastateltavien lukumäärä ja ikäryhmät.

Taulukko 1. Haastateltavien lukumäärä ja ikäryhmät.

Haastateltavien lukumäärä	Ikäryhmät
4	20–26
5	27–33
2	34–40

Taulukossa 2 esitetään haastateltaville annetut numerot anonyymiteetin säilyttämiseksi. Näitä numeroita käytetään haastatteluaineiston analysoinnissa ja suorissa sitaateissa. Taulukko 2 sisältää seuraavat tiedot: haastateltavien numerot ja ikäryhmät.

Taulukko 2. Haastateltavien numerot ja ikäryhmät.

Haastateltavien numerot	Ikäryhmät
Osallistuja 1	20–26
Osallistuja 2	20–26
Osallistuja 3	20–26
Osallistuja 4	20–26
Osallistuja 5	27–33
Osallistuja 6	27–33
Osallistuja 7	27–33
Osallistuja 8	27–33
Osallistuja 9	27–33
Osallistuja 10	34–40
Osallistuja 11	34–40

3.5 Analyysimenetelmä

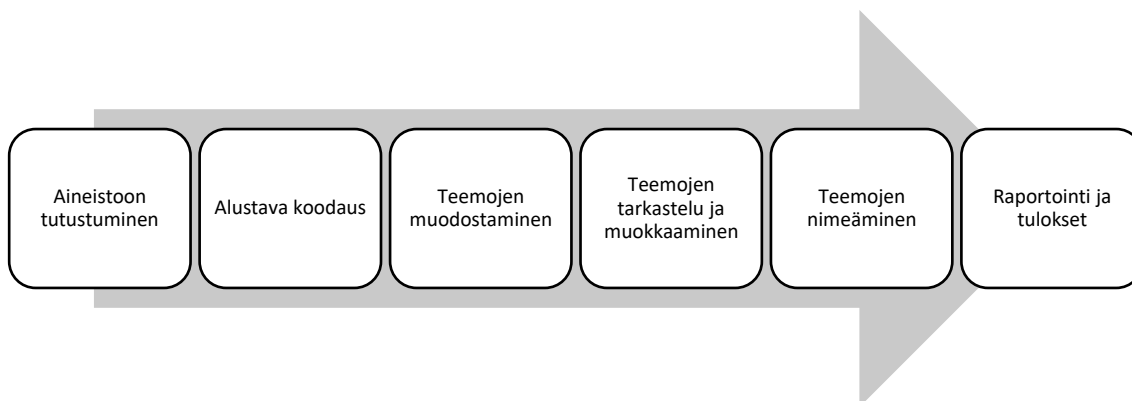
Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin teema-analyysia. Teema-analyysi on laajasti käytetty menetelmä erilaisten laadullisten aineistojen käsittelyssä (Braun & Clarke, 2006). Teema-analyysin tavoitteena onkin tunnistaa, analysoida ja tulkita aineistosta esiin nousevia keskeisiä teemoja. Menetelmä on joustava, sillä sitä ei ole sidottu tiettyyn teoreettiseen viitekehukseen, vaan sitä voidaan soveltaa monenlaisiin tutkimusasetelmiin ja aineistoihin.

Teema-analyysi ei ole pelkästään aineiston kuvaamista (Braun & Clarke, 2006). Sen tavoitteena on myös analysoida, miten ja miksi tietyt teemat esiintyvät aineistossa. Tämän vuoksi analyysissä täytyy huomioida paitsi teemojen sisältö myös niiden keskinäiset suhteet sekä se, miten ne kytkeytyvät tutkimuskysymyksiin. Teema-analyysi soveltuu tutkimusasetelmaan, jossa pyritään ymmärtämään vaativissa tehtävissä työskentelevien nuorten naisten kokemia psykologisia kuormitustekijöitä ja heidän käyttämiään selviytymisen keinoja.

Teema-analyysin etuna on sen joustavuus ja soveltuvuus sekä aineistolähtöiseen että teoriaohjaavaan analyysiin (Eskola & Suoranta, 1998, luku 4). Aineistolähtöisessä analyysissä teemat muodostuvatkin suoraan aineistosta ilman ennalta määriteltyjä teoreettisia kategorioita. Teoriaohjaava menetelmä viittaa puolestaan tapaan, jossa analyysi rakentuu sekä aineistosta esiin nousevien havaintojen että aikaisemman teoreettisen tiedon välille.

Teoriaohjaava (abduktiivinen) menetelmä ei perustu ainoastaan aineistolähtöiseen (induktiiviseen) eikä myöskään täysin teorialähtöiseen (deduktiiviseen) lähestymistapaan, vaan sijoittuu näiden kahden menetelmän väliin (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Eskola & Suoranta, 1998). Teoria ohjaakin tutkijan havaintojen tekemistä ja tarjoaa viitekehyksen tulkintojen muodostamiselle, mutta analyysi säilyy avoimena aineistosta nouseville merkityksille. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty ensisijaisesti teoriaohjaavaa analyysiä, sillä lähestymistapa mahdollistaa yksilöllisten kokemusten tulkinnan sekä aineistosta esiin nousevien merkitysrakenteiden jäsentämisen suhteessa aiempaan teoreettiseen ymmärrykseen psykologisesta kuormituksesta ja selviytymisen keinoista.

Laadullisen aineiston analyysi on usein vaiheittainen ja toistuva prosessi, jossa aineistoa tarkastellaan useaan otteeseen eri näkökulmista (Eskola & Suoranta, 1998, luku 4). Tämän tutkimuksen analyysi toteutettiin Braunin ja Clarken (2006) kuusivaiheista teema-analyysimallin mukaisesti. Analyysi eteni seuraavasti, kuten kuvio 3 havainnollistaa: aineistoon tutustuminen, alustava koodaus, teemojen muodostaminen, teemojen tarkastelu ja muokkaaminen, teemojen nimeäminen sekä raportointi ja tulosten esittäminen.



Kuvio 3. Kuusivaiheinen teema-analyysimalli (Braun & Clarke, 2006).

Teema-analyysin vaiheet mukaillen Braunin & Clarken (2006) kuusivaiheista analyysimal-
lia:

Analysointi aloitettiin aineistoon perehtymisellä. Aineisto koostui 11 syvähaastattelusta, jotka toteutettiin ja litteroitiin Teams-sovelluksen avulla. Tämä mahdollisti syvällisen tutustumisen aineistoon jo keruuvaiheessa. Aineistoa luettiin toistuvasti, ja jokaisesta haastattelusta tehtiin alustavia muistiinpanoja sekä merkintöjä aineiston keskeisistä sisällöistä. Haastatteluihin merkittiin havaintoja nuorten naisten kuvaamista työhön liittyvistä haasteista ja niiden vaikutuksesta jaksamiseen ja palautumiseen. Tämä vaihe oli keskeinen, sillä jo varhaisessa tarkastelussa alkoivat hahmottua toistuvat aiheet, kuten kuormittuneisuus, epävarmuus, rajojen asettamisen vaikeus, tunnekuormitus ja palautumisen keinot. Haastattelujen analyysi ei ollut yksittäisen tutkijan vastuulla, vaan jokainen haastattelu analysoitiin yhteisesti kolmen tutkijan kesken. Analyysi toteutettiin keskustellen, mikä mahdollisti moninäkökulmaisen tulokinnan. Jokaisen haastattelun jälkeen tutkijat tarkastelivat alustavia havaintoja yhdessä, mikä mahdollisti seuraaviin haastatteluihin valmistautumisen.

Toisessa vaiheessa siirryttiin aineiston koodaamiseen. Aineisto koodattiin manuaalisesti tunnistamalla kohdat, joissa käsiteltiin esimerkiksi jatkuvaa suorituspainetta, sisäisiä vaatimuksia, työ- ja vapaa-ajan rajojen hämärtymistä sekä palautumisen keinoja. Koodaus toteutettiin osittain teoriaohjaavasti: analyysissa hyödynnettiin aiempaan

tutkimustietoon pohjautuvia käsitteitä, kuten psykologinen palautuminen, mutta samalla pyrittiin säilyttämään avoimuus aineistosta esiin nouseville uusille merkityksille. Ensimmäisessä koodausvaiheessa keskityttiin laajojen kokonaisuuksien hahmottamiseen, kuten jatkuvaan kuormitukseen, palautumisen tarpeeseen, rajojen asettamisen vaikeuteen sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen. Nämä aiheet nousivat esiin useissa haastatteluissa, mutta niiden täsmällinen sisältö ja merkitys tarkentuivat vasta myöhemmissä analyysivaiheissa. Tämän vuoksi osa aineistosta jätettiin vielä tässä vaiheessa teemoittamatta ja niitä tarkasteltiin uudelleen seuraavien luokittelukierrosten yhteydessä.

Kolmannessa vaiheessa tarkasteltiin teemojen välisiä suhteita ja muodostettiin niistä kokonaisuuksia. Tässä vaiheessa analyysia ohjasi pyrkimys tunnistaa ja tulkita osallistujien kertomusten taustalla vaikuttavia syvällisiä ja osin implisiittisiä ilmiöitä. Osa alun teemoista yhdistyi, ja tarkastelua suunnattiin entistä vahvemmin siihen, miksi ja miten tietyt kokemukset rakentuvat erityisesti nuorten naisten työelämässä. Alkuvaiheen kuvailevat teemat tarkennettiin siten, että ne ilmensivät paremmin ilmiöiden merkityksellistä sisältöä ja taustatekijöitä.

Aineistosta erottui kaksi laajaa yläteemaa: psykologiset kuormitustekijät ja selviytymisen keinot. Nämä yläteemat muodostivat rungon koko aineistosta nousseiden havaintojen kokoamiseksi. Teoreettinen viitekehys tuki ymmärrystä siitä, miten eri kokemukset voidaan liittää osaksi laajempia ilmiöitä. Esimerkiksi tunne riittämättömydestä ja työn ylikytkentä ryhmittivät yläteeman psykologiset kuormitustekijät alle. Tässä vaiheessa vertailtiin havaintoja aiempaan tutkimukseen ja teoriaan, ja pyrittiin tunnistamaan ilmiöiden taustalla vaikuttavia syvällisiä merkitysrakenteita. Teemat eivät siis perustuneet suoraan haastateltavien käyttämiin sanoihin, vaan ne muodostettiin aineistosta esiin nousevien merkitysten perusteella.

Neljännessä vaiheessa teemat asetettiin hierarkkiseen rakenteeseen, jossa jokaisen yläteeman alle ryhmiteltiin tarkempia alateemoja, kuten taulukosta 3 voidaan huomata.

Uskottavuuden lunastamisen paine, työn psykologinen ylikytkentä ja epävarmuus omasta suoriutumisesta koottiin yhteen yläteeman psykologisten kuormitustekijöiden alle. Itsereflektiivinen säätely, tuen hakeminen ja tietoinen irrottautuminen muodostivat selviytymisen keinojen alateemat. Tässä vaiheessa arvioitiin myös jokaisen alateeman yhdenmukaisuus ja tarkasteltiin, oliko niihin sisältyvät otteet keskenään merkityksellisesti samankaltaisia. Yksittäisiin kokemuksiin rajoittuvat tai ristiriitaiset otteet ja päällekkäisyydet jätettiin pois, mikäli ne eivät muodostaneet toistuvaa ilmiötä muiden osallistujien kokemuksissa.

Taulukko 3. Teemat.

Psykologiset kuormitustekijät	
Uskottavuuden lunastamisen paine	Seuraavassa sitaatissa osallistuja kuvaa oman asiantuntijuuden jatkuvaa todistelua: <i>"Koen, että vaikka olen korkeasti koulutettu asiantuntija, niin työelämässä on kohdeltu kuin pikku tyttöä, joka kykenee vain sihteerin tehtäviin."</i>
Työn psykologinen ylikytkentä	Seuraavassa sitaatissa osallistuja kuvaa kuinka työhön liittyvät ajatukset jatkuvat myös vapaa-ajalla: <i>"Aina välillä saatan iltaisin ajatella, että nyt teen jonkin työtehtävän pois alta."</i>
Epävarmuus omasta suoriutumisesta	Seuraavassa sitaatissa osallistuja kuvaa kokemusta yksin jäämisestä työn haasteiden keskellä: <i>"Välillä kokee olevansa vähän yksin joidenkin ongelmien kanssa. Eikä ole välttämättä saanut sitten apua, vaikka sitä olisi pyytänyt."</i>
Selviytymisen keinot	
Itsereflektiivinen säätely	Seuraavassa sitaatissa osallistuja kuvaa kuormituksen merkkien tunnistamista: <i>"Joskus voi mennä ihan niin pitkälle, että päätä särkee,</i>

	<i>alkaa olla vähän ärtynyt tai todella väsynyt. Esimerkiksi saattaa alkaa heräillä viideltä aamulla tahtomattaan.”</i>
Tuen hakeminen	Seuraavassa sitaatissa osallistuja kuvaa, kuinka työkavereilta saatu vertaistuki koetaan arvokkaana haasteiden keskellä: <i>“Tärkeää on, että on joku kenen kanssa voi puhua, esimerkiksi työkaaveri, joka ymmärtää mistä puhutaan ja on samassa veneessä”.</i>
Tietoinen irrottautuminen	Seuraavassa sitaatissa osallistuja kuvaa kuinka liikunta toimii konkreettisena keinona lievittää työn aiheuttamaa painetta: <i>“Kuntosalilla pystyn purkamaan stressiä ja painetta, ja negatiiviset tunteet voi jättää kuntosalille.”</i>

Viidennessä vaiheessa teemat määriteltiin tarkemmin. Lisäksi tarkasteltiin mahdollisuutta yhdistää yksittäisiä teemoja laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Teemojen nimeämisessä pyrittiin siihen, että ne heijastavat mahdollisimman tarkasti osallistujien kertomuksissa toistuvia ilmauksia ja merkityksiä sekä tutkimuksessa hyödynnettyjä teoreettisia käsitteitä.

Kuudennessa ja viimeisessä vaiheessa teema-analyysi raportoitiin systemaattisesti tutkimuksen tulososiossa, jossa jokainen teema esiteltiin omassa alaluvussaan. Raportoinnissa hyödynnettiin suoria sitaatteja, jotka konkretisoivat analyysin pohjalta tehtyjä tulintoja. Lainaukset valittiin siten, että ne kuvastivat kunkin teeman ydinsisältöä ja toistuvuutta.

Analyysiprosessia ohjasi reflektiivinen ote, jossa tarkasteltiin, miten tulkinnat rakentuvat aineistosta, mutta myös teoreettisen taustan vaikutuksesta. Teoreettinen ymmärrys ohjasi havaintojen tekemistä ja auttoi jäsentämään aineistosta nousevien merkitysten tulkintaa. Koko analyysiprosessin ajan ymmärrys aineistosta syveni hermeneuttisen kehän

periaatteiden mukaisesti. Hermeneuttinen kehä kuvaa ymmärtämisen prosessia, jossa yksittäisten osien merkitys hahmottuu kokonaisuuden kautta ja kokonaisuuden merkitys puolestaan tarkentuu yksityiskohtien valossa (Gadamer, 2004). Ymmärrys ei synny lineaarisesti, vaan jatkuvan tulkinnan, tarkastelun ja uudelleentulkinnan kautta. Tämä kehämäinen liike osien ja kokonaisuuden välillä syventää ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Hermeneuttisen kehän keskeinen ajatus onkin, että tulkitsija ei lähesty aineistoa neutraalisti, vaan hänen ennakkokäsityksensä ohjaavat tulkintaa, joka tarkentuu aineistoon perehtymisen myötä.

3.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on keskeinen osa laadullista tutkimusta, ja se käsittelee sekä validiteetin että reliabiliteetin tarkastelun (Eskola & Suoranta, 1998, luku 5). Validiteetti viittaakin siihen, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata, kun taas reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tulosten toistettavuutta ja johdonmukaisuutta. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti ja reliabiliteetti saavat erityispiirteitä, koska tutkimus ei tavoittele tilastollista yleistettävyyttä, vaan pyrkii syvälliseen ymmärrykseen tutkittavasta ilmiöstä (Puusa ym., 2020, luku 12). Tällöin laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkimusprosessin avoimuuteen, aineiston kattavuuteen ja monipuolisuuteen sekä perusteelliseen analyysiin.

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin syvähaastatteluja ja analyysimenetelmänä teema-analyysiä. Menetelmät soveltuvat hyvin yksilöiden kokemusten tutkimiseen, mutta ne vaikuttavat myös tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Haastatteluilla saadaan paljon tietoa, joka vaatii huolellista analyysia ja sen kriittistä tarkastelua. Haastateltavien näkemysten tulkinta ja yleistettävyyks voivat luoda haasteen tutkimuksen validiteetille (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 6.3.2). Tällöin haastattelutilanteessa sekä haastattelijan että haastateltavan ennako-oletukset ja asenteet voivat vaikuttaa aineiston sisältöön. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tutkimuksen kontekstisidonnaisuus sekä tutkijan ja tutkimuskohteen välinen vuorovaikutus (Puusa ym., 2020, luku 11).

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole yleistettävän tiedon tuottaminen, vaan syvällisen ymmärryksen lisääminen tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Suoranta, 1998, luku 5). Tällöin tutkimuksen uskottavuutta ei arvioida tilastollisin perustein, vaan keskeisiä kriteerejä ovat aineiston kattavuus, analyysiprosessin läpinäkyvyys sekä tulkintojen johdonmukaisuus ja perusteltavuus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin ilmiöiden merkityksien syvälliseen tulkintaan niiden omassa kontekstissa, eikä sen tavoitteena ole tuottaa määrällisesti yleistettävää tietoa.

On huomioitava, että haastattelutilanteessa esitetyt kysymykset ja niiden asettelu voivat ohjata vastauksia tiettyyn suuntaan (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 5.5). Tämä voi vaikuttaa aineiston luotettavuuteen, mutta sen vaikutusta voidaan pyrkiä minimoimaan käyttämällä avoimia kysymyksiä ja välttämällä vastausten johdattelua. Tutkijan itseanalyysi ja refleksiivisyys ovat keskeisiä keinoja laadullisen tutkimuksen luotettavuuden parantamisessa (Puusa ym., 2020, luku 11).

Tämän tutkimuksen luotettavuus perustuu menetelmän huolelliseen valintaan, aineistonkeruun ja analyysin tarkkuuteen sekä tutkijan reflektiivisyyteen koko prosessin ajan. Laadullisen tutkimuksen uskottavuus ei määräydy yksinomaan perinteisten validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden kautta (Puusa ym., 2020, luku 12). Uskottavuus rakentuukin ennen kaikkea tutkimuksen johdonmukaisuudesta, aineiston kattavuudesta ja analyysin läpinäkyvyydestä.

3.7 Tutkimuksen eettiset periaatteet

Laadullisen tutkimuksen eettisyys perustuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen, tutkittavien oikeuksien kunnioittamiseen sekä tutkimusprosessin avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2.3). Laadullinen tutkimus käsittelee usein ihmisten kokemuksia ja subjektiivisia näkemyksiä, joten eettiset periaatteet korostuvat erityisesti aineistonkeruun ja analyysin aikana. Haastattelututkimuksissa eettiset periaatteet liittyvät muun muassa tutkittavien suostumukseen, anonymiteetin suojaamiseen ja luottamuksellisuuden varmistamiseen (Eskola & Suoranta, 1998, luku 2).

Keskeinen eettinen periaate on tietoon perustuva suostumus, joka tarkoittaa, että tutkittaville annetaan riittävästi tietoa tutkimuksesta ennen heidän osallistumistaan haastatteluihin (Hirsjärvi & Hurme, 2022 luku 6.3.2). Tämän avulla tutkittavat voivat tehdä tietoisien päätösten osallistumisestaan ilman painostusta tai harhaanjohtamista. Myös osallistumisen vapaaehtoisuus on tärkeää, ja tutkittavilla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ilman seuraamuksia.

Tässä tutkimuksessa eettisyys on varmistettu noudattamalla eettisiä periaatteita, jotka ohjaavat tutkijan toimintaa kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa. Tutkittaville on annettu selkeä ja kattava informaatio tutkimuksen tarkoituksesta, menetelmästä ja mahdollisista vaikutuksista, jotta heidän päätöksensä osallistua tutkimukseen on täysin vapaaehtoinen ja tietoon perustuva. Lisäksi tutkimuksessa on huomioitu tutkittavien anonymiteetin ja yksityisyyden suojaaminen. Kaikki kerätty aineisto on käsitelty luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä osallistujia voi tunnistaa tutkimustuloksista. Tutkimus noudattaa yleistä tietosuojasetusta (GDPR), ja henkilötietojen käsittely on toteutettu turvallisesti koko tutkimuksen ajan.

4 Tulosten esittely

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset. Tulokset on jäsennelty kahden tutkimuskysymyksen mukaan omiin alalukuihinsa. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastellaan, miksi nuoret naiset kokevat psykologista kuormitusta työssään. Toisessa alaluvussa puolestaan kuvataan, miten nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan vaativissa työtilanteissa.

4.1 Miksi nuoret naiset kokevat psykologista kuormitusta työssään?

Tutkimuskysymys jäsentyy kolmen teeman kautta: uskottavuuden lunastamisen paine, työn psykologinen ylikytkentä ja epävarmuus omasta suoriutumisesta. Nämä haastatteluaineistosta nousseet teemat muodostavat analyyttisen kehyksen tulosten tarkastelulle. Niiden avulla pyritään ymmärtämään, miten eri kuormitustekijät rakentuvat nuorten naisten kokemuksissa.

4.1.1 Uskottavuuden lunastamisen paine

Uskottavuuden lunastamisen paine kuvaa tilannetta, jossa yksilö kokee jatkuvaa tarvetta osoittaa oma pätevyytensä ja oikeuttaa oma rooliinsa työelämässä. Teema erottui aineistosta osallistujien toistuvista kuvauksista, joissa ilmeni huoli omien ja ympäristön odotusten täyttämistä. Se ilmeni myös tarpeena vahvistaa omaa asemaansa esimerkiksi tekemällä ylimääräistä työtä, olemalla jatkuvasti tavoitettavissa tai välttämällä virheitä.

Haastatteluanalyysin perusteella vaikuttaa siltä, että nuorten naisten työelämäkokemukset rakentuvat vahvasti oman arvon, aseman ja asiantuntijuuden jatkuvan todistamisen varaan. Tässä yhteydessä kokemuksella viitataan tilanteisiin, joissa yksilö kokee painetta vastata ulkopuolelta tuleviin odotuksiin saadakseen arvostusta ja tullakseen kuulluksi työyhteisössä. Samanaikaisesti kokemukseen liittyy tarve vastata myös sisäistettyihin odotuksiin eli siihen, mitä yksilö kokee itseltään vaadittavan. Lisäksi tunnollisuus ja taipumus suostuvuuteen saattavat ohjata toimintaa vaikeuttamalla rajojen asettamista ja

vaikuttamalla negatiivisesti omaan jaksamiseen. Uskottavuuden lunastamisen paine näyttäytyy monitasoisena ilmiönä, jossa ulkoiset työelämävaatimukset, kasvatuksen kautta omaksutut suoriutumishanteet ja työyhteisöjen tiedostamattomat oletukset kie-toutuvat toisiinsa.

Haastatteluaineistosta **ulkoa tulleet odotukset** ilmenivät erityisesti tilanteissa, joissa oma asiantuntijuus ja työpanos eivät näyttäytyneet automaattisesti tunnustettuina vaan oma asema täytyi todistaa. Nuorena naisena työelämään astuminen sisälsi kokemuksen siitä, että oma asema oli ansaittava yhä uudelleen, ei vain tekemällä työnsä hyvin, vaan myös osoittamalla pätevyyttään ja kelpoisuuttaan. Osallistuja 1 kuvasi kokemustaan seuraavasti: "Koen, että kohdallani tietyissä asioissa katsotaan ikää, vaikka sitä ei välttämättä myönnetä. Usein kysytään asioita esihenkilöltäni, eikä edes anneta mahdollisuutta vastata itse, vaikka voisin tietää asiasta paremmin."

Osa osallistujista kertoi tilanteista, joissa heidän osaamistaan oli kyseenalaistettu, mikä loi tarpeen todistella itseään. Kyseenalaistaminen ilmeni erityisesti ohittamisena palaverissa, kysymysten suuntaamisena esihenkilölle nuoren työntekijän sijaan tai vähättelevinä kommentteina. Oman asiantuntijuuden jatkuva todistelu ja sen oikeuttaminen koettiin kuormittavana, erityisesti silloin, kun ulkopuolelta annetut arviot eivät vastanneet omaa käsitystä omasta osaamisesta. Osallistuja 8 kertoi: "Minulle on joskus sanonut miespuolinen päällikkö, että minä luulin, että sinä olet vähän sellainen, joka ei mitään mistään tajua, mutta sinähän vedät tätä todella hyvin." Kokemus voidaan tulkita heijastavan ristiriitaa ulkopuolelta tulevien ennakkokäsitysten ja työntekijän osoittaman ammatillisen kyvykkyyden välillä.

Haastatteluaineistossa toistui kokemus siitä, että asema oli kyseenalaistettu jo lähtökoh-taisesti iän ja sukupuolen perusteella. Erityisesti nuoruuden ja naiseuden yhdistelmä loi tilanteita, joissa osallistujat kokivat, että heidät nähtiin ensisijaisesti kokemattomina ja alempiarvoisina työntekijöinä riippumatta muodollisesta pätevyydestä tai työn tulok-sista. Osallistuja 7 kuvasi tätä kokemusta: "Koen, että vaikka olen korkeasti koulutettu

asiantuntija, niin työelämässä on kohdeltu kuin pikku tyttöä, joka kykenee vain sihteerin tehtäviin.”

Sukupuoliroolien vaikutus näyttäytyi haastatteluaineistossa erityisesti siinä, miten osallistujat kuvasivat asemaansa asiantuntijatehtävissä. Osallistujat kuvasivat tunteita, jotka muistuttivat huijarisyndroomaa. Niiden taustalla ei ollut vain henkilökohtainen epävarmuus, vaan myös ympäristön hiljaiset viestit siitä, kuka työpaikalla nähdään oletusarvoisena asiantuntijana. Osallistuja 7 pohti: ”Minulla itselläni oli olo, että ajattelenko minä itsekin, että ’tuolla tuo tytön tyllerö nyt jotakin selittää’.” Tällainen kokemus ei ainoastaan osoita sisäistä epäilyä, vaan heijastaa sitä, kuinka syvälle yhteiskunnalliset sukupuolistereotyytiat voivat juurtua osaksi minuutta. Näiden kokemusten voidaan tulkita liittyvän laajempiin kulttuurisiin kertomuksiin, joissa asiantuntijuus, auktoriteetti ja pätevyys on perinteisesti mielletty maskuliiniseksi ominaisuuksiksi. Vaikuttaa siltä, että nuorten naisten on rakennettava uskottavuuttaan paitsi osaamisellaan myös torjumalla tai ylittämällä sukupuoleen liitetyt epäluulot usein ilman, että näitä odotuksia sanallistetaan avoimesti.

Tutkimustuloksissa näyttäytyi ristiriita sen välillä, miten nuoret naiset nähdään ja millaisia odotuksia heihin kohdistetaan. Samalla kun heidät saatettiin nähdä kokemattomina tai tietämättöminä, heiltä odotettiin samanlaista suoriutumista ja itsenäisyyttä kuin kokeneemmilta työntekijöiltä. Tätä kokemusta kuvasi osallistuja 1 seuraavasti: ”Kohdellaan kuin nuorta, joka ei tiedä mitään, mutta odotukset ovat kuitenkin samat kuin muilla, että pitäisi pystyä kaikkeen.”

Ilmiö, joka toistui useissa haastatteluissa, liittyi kokemukseen siitä, että omaa etenemistä työelämässä mitattiin suhteessa ulkoisiin odotuksiin eikä henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Osallistuja 2 totesi: ”Tuli vähän sellainen olo, että kyllä nyt pitäisi saada töitä äkkiä, kun on korkeakoulututkinto. Tuntui, että tiettyyn ikään mennessä täytyy olla saavuttanut jotakin urallisesti.” Vaikuttaa siltä, että sosiaalisessa mediassa vahvistuva käsitys oikea-

aikaisesta urakehityksestä sisäistyy osaksi yksilön omaa mittaria ja siitä poikkeaminen voi herättää epävarmuutta.

Sosiaalisen median vaikutus ei rajoittunut pelkkään näkyvyyden vaatimukseen, vaan ulottui syvemmälle siihen, miten nuoret naiset ymmärsivät oman arvonsa työelämässä. Analyysin perusteella voidaan tulkita, että jatkuva vertailu saattaa tuottaa kokemuksen siitä, että oma ura ei ole riittävän vaikuttava tai oikealla tasolla. Osallistuja 10 kuvasi: ”Sosiaalinen media saa näyttämään siltä, että on normaalia, että sinulla on tuhat startup-palloa ilmassa yhtä aikaa.” Tämä ei näyttäytynyt vain yksittäisenä vaikutelmana, vaan osana normatiivista rakennetta, joka vaikutti asettavan tason epärealistisen korkealle.

Vaikka osa osallistujista tiedosti, että sosiaalinen media luo epärealistisia ihanteita, itsensä vertaamista niihin koettiin silti vaikeaksi välttää. Tämä viittaa siihen, että sosiaalisen median luomat ihanteet eivät jää pelkiksi ulkoisiksi malleiksi. Ne sulautuivat osaksi yksilön käsitystä siitä, mitä pidetään arvokkaana ja millainen itse pitäisi olla, jotta oma paikka tuntuisi oikeutetulta. Vaikuttaa siltä, että sosiaalinen media vahvisti kokemusta siitä, että nuorten naisten on jatkuvasti todistettava oma arvonsa. Kyse ei näyttänyt olevan ainoastaan ulkopuolelta tulevista odotuksista, vaan sisäistetystä vaatimuksesta. Näkyvä menestys ja jatkuva suoriutuminen näyttäytyivät tapana lunastaa paikka työelämässä.

Sisäisellä tasolla uskottavuuden lunastamisen paine ilmeni ennen kaikkea taipumuksena täydellisyyden tavoitteluun, jatkuvaan suoritustarpeeseen ja kokemukseen omasta riittämättömydestään. Osallistajat kuvailivat, kuinka he kokivat tarvetta ylittää itsensä yhä uudelleen vastatakseen sekä ulkopuolelta asetettuihin että omiin sisäistyneisiin odotuksiinsa. Sisäisiin paineisiin lukeutuivat tunnollisuus, suostuvuus ja vaikeus vetää rajoja. Nämä toimivat keinoina, joiden avulla osallistajat pyrkivät turvaamaan paikkansa ja arvostuksensa työyhteisössä.

Osallistajat kertoivat tunnollisuudesta ja perfektionismista, joka oli usein peräisin lapsuudesta ja kasvatuksesta. Osalle osallistujista oli opetettu jo varhain, että virheettömyyttä edellytetään ja hyvä suoriutuminen on vähimmäisvaatimus. Näiden kertomusten perusteella vaikuttaa siltä, että vaikka ulkoiset odotukset eivät aina näyttäyty konkreettisina vaatimuksina, ne kietoutuvat kasvatuksen, sosiaalisten mallien ja kulttuuristen ihanteiden kautta osaksi yksilön sisäistä vaatimustasoa.

Perfektionismi näyttäytyi sekä motivaation lähteenä että esteenä palautumiselle. Osallistujien vastaukset korostivat, kuinka onnistumiset eivät tuntuneet riittävältä, vaan katse oli jatkuvasti suunnattu seuraavaan tavoitteeseen. Kuten osallistuja 9 kuvasi, ulkoiset odotukset voivat sisäistyä osaksi yksilön omaa ajattelua ja ilmentyä perfektionismina sekä jatkuvana riittämättömyyden kokemuksena: ”Kun joku projekti tulee päätökseen, niin mietin, että mitä nyt seuraavaksi, että ei tämä vielä riitä.” Tällainen jatkuva suuntautuminen seuraavaan haasteeseen näyttäytyi vaikeutena pysähtyä onnistumisen äärelle, mikä osaltaan vahvisti kokemusta riittämättömyydestä.

Tunnollisuus esiintyi haastatteluaineistossa sekä vahvuutena että kuormitustekijänä. Se näyttäytyi keinona lunastaa oma paikka työelämässä. Haastatteluaineistosta kävi ilmi, että pienetkin virheet saatettiin kokea suhteettoman suurina uhkina omalle ammatilliselle identiteetille. Tämä viittaa siihen, että oma arvo ei rakennu vain osaamisen tai tulojen varaan, vaan myös siihen, miten virheettömästi ja moitteettomasti yksilö suoriutuu. Työelämänsä alkuvaiheessa olevilla nuorilla naisilla tunnollisuus näyttäytyi keinona osoittaa oma paikkansa, erityisesti tilanteissa, joissa he kokivat asemansa altavastajiksi.

Tunnollisuuteen liittyi myös halukkuus ottaa vastaan ylimääräistä työtä ja venyä oman jaksamisen kustannuksella. Tätä ei välttämättä sanoitettu suoraan ongelmaksi, vaan se näyttäytyi osana identiteettiä tehokkaana ja aikaansaavana työntekijänä. Osallistuja 3 kuvasi tätä toteamalla: ”Koen, että olen melko tunnollinen työntekijä ja myös tehokas. Minua ei haittaa, että on paljon erilaisia tehtäviä.” Samalla tämä ilmensi hiljaista oletusta siitä, että omistautuminen ja venyminen ovat hyväksynnän ja arvostuksen ehtoja. Tämä

korostui erityisesti tilanteissa, joissa yksilö koki joutuvansa toistuvasti todistamaan paikkansa.

Kokemukset tunnollisuudesta kietoutuivat rajojen asettamisen haasteisiin. Osallistujien kuvauksissa korostui vaikeus ylläpitää omaa jaksamista ja tunnistaa tilanteita, joissa olisi ollut perusteltua asettaa rajoja. Rajojen asettaminen ei näyttäytynyt pelkästään ajankäytön tai tehtävien hallinnan kysymyksenä, vaan siihen liittyi usein kokemus kelpaavuudesta ja hyväksynnän tarpeesta työyhteisön jäsenenä.

Rajojen asettaminen herätti osallistujalla 7 pelkoa siitä, että hän näyttäytyisi vaikeana tai vähemmän sitoutuneena työntekijänä: ”Ei ollut oikein mahdollisuutta sanoa ei. Kun sanoi ei, niin sai tavallaan rangaistuksen siitä, ettei ollutkaan nöyrä ja joustava.” Tämä havainto heijastaa kokemusta siitä, että työntekijän odotetaan olevan jatkuvasti tavoitettavissa, valmis joustamaan ja sopeutumaan, ja että poikkeaminen tästä normista voi johtaa aseman horjumiseen työyhteisössä. Osalla osallistujista kyky asettaa rajoja työssä ei perustunut ainoastaan omaan jaksamiseen, vaan siihen vaikuttivat myös muiden odotukset ja käsitys siitä, millaisena työntekijänä haluttiin näyttäytyä.

4.1.2 Työn psykologinen ylikytkentä

Työn psykologinen ylikytkentä viittaa tilanteeseen, jossa työ säilyy mielessä myös silloin, kun varsinainen työaika on jo päättynyt. Teema havaittiin osallistujien toistuvista kertomuksista, joissa kuvattiin vaikeutta irrottautua työstä vapaa-ajalla. Ilmiö ilmeni jatkuvana työhön liittyvien ajatusten läsnäolona, mikä kuormitti mieltä myös palautumisen kannalta keskeisinä hetkinä.

Nuorten naisten kertomuksissa korostui ilmiö, jossa työn vaativuus ja intensiivisyys ylläpitivät psykologista aktiivatiota myös vapaa-ajalle siirtymisen jälkeen. Tällöin työn kuormitus ei jäänyt pelkästään työaikaan rajatuksi, vaan jatkui psyykkisenä kuormituksena myös vapaa-ajalla. Keskeinen ongelma ei näyttäytynyt työajan hallinnan puutteena, vaan työn vaativuutena ja laajuutena, jotka ylläpitivät jatkuvaa psyykkistä kuormitustilaa.

Tämä vaikutti kuluttavan huomattavasti yksilön kognitiivisia ja emotionaalisia voimavaroja. Osallistuja 10 kuvasi kokemustaan näin: ”Minä en ole niin hyvä erottamaan työaikaa ja vapaa-aikaa, mutta se on taito, jota harjoittelen.” Tämä kokemus ei ainoastaan viittaa ajanhallinnan haasteeseen, vaan kuvastaa tarvetta suojella omaa mielen tilaa työn vaikutuksilta, jotka ilmenevät jatkuvana työtehtävien ajatteluna myös vapaa-ajalla. Tällainen haaste voi muodostua merkittäväksi kuormitustekijäksi, sillä työn jatkuva läsnäolo arjessa haastaa psykologista palautumista ja psyykkistä jaksamista.

Haastatteluaineistosta tunnistettiin yhdeksi psykologisen ylikykennän ilmenemismuodoksi työtehtävien toistuva ja tahdosta riippumaton ajattelu. Tässä tarkastelussa sitä kuvataan käsitteellä **perseveratiivinen kognitio**. Perseveratiivisella kognitiolla viitataan ilmiöön, jossa työtehtäviin liittyvät ajatukset nousevat tahattomasti mieleen, kattaen sekä työmuistipainotteiset prosessit että huoliajattelun (Ottaviani ym., 2016).

Perseveratiivinen kognitio tunnistettiin osallistujien kuvauksista tilanteissa, joissa työhön liittyvät ajatukset jatkuivat tahattomasti mielessä myös vapaa-ajalla. Tällaiset kokemukset ylläpitivät jatkuvaa ajatusprosessia taustalla. Esimerkiksi osallistuja 9 kertoi seuraavassa sitaatissa, että perseveratiivisen kognition myötä kynnyksellä tehdä työtehtäviä vapaa-ajallakin oli hyvin matala: ”Aina välillä saatan iltaisin ajatella, että nyt teen jonkin työtehtävän pois alta.” Työtehtävien jatkaminen vapaa-ajalla voi ilmentyä joko tietoisena valintana seurauksena tai sisäistetyn velvollisuuden tai totutun tavan seurauksena. Tällainen edellyttää jatkuvaa kognitiivista valmiutta.

Osallistujien kertomuksissa korostui tietoisuus tarpeesta rakentaa selkeitä rajoja työn ja vapaa-ajan välille. Selkeitä rajoja pyrittiin rakentamaan esimerkiksi työskentelypaikan vaihtamisen tai vapaa-ajan aikatauluttamisen avulla. Esimerkiksi osallistuja 3 kuvasi: ”Minä olen melkein aina toimistolla, joten se helpottaa. Kun minä lähdän sieltä, alkaa minun vapaa-aikani ja työt eivät tule enää kotiin.” Psyykinen palautuminen osoitautui kuitenkin osallistujien kertomuksissa haastavaksi. Fyysinen irrottautuminen työstä ei aina johtanut psyykkiseen irrottautumiseen. Tätä kuvastaa osallistujan 10

kokemus: ”Vaikka minä olisin fyysisellä tasolla irti työstä, minun pääni työskentelee usein edelleen työasioiden kanssa.” Tämä ilmentää työhön liittyvien ajatusten pysyvyyttä siten, että ilman yksilön tietoista säätelyä ne voivat ylläpitää stressitilaa myös vapaa-ajalla.

Toinen psykologisen ylikytkennän ilmentymä nimettiin **energiadominanssiksi**. Tässä yhteydessä sillä viitataan kokemukseen, jossa työ valtaa suuremman osan elämästä kuin mitä sen ajallinen osuus antaisi ymmärtää. Tällöin työ rajoittaa vapaa-ajan palauttavaa merkitystä.

Energiadominanssi havaittiin kertomuksissa, joissa osallistujat kuvasivat, kuinka työ vie poikkeuksellisen suuren osan voimavaroista. Kyse ei ollut ainoastaan ajallisesta kuormituksesta, vaan myös kokemuksellisesta ja psyykkisestä kuormituksesta. Osallistujan 1 sitaatti kuvastaa tätä kokemusta: ”Tuntuu, että elämä ja energiatasot ovat 80 % työtä ja 20 % muuta. Vaikka ajallisesti se ei ole ihan näin, mutta kuormituksellisesti se tuntuu siltä.” Kokemuksista muodostuu vaikutelma, että energiadominanssi ei liity pelkästään työmäärään tai kiireeseen, vaan ennen kaikkea työn vaikutukseen psyykkisiin voimavaroihin. Työn hallitsevuus näyttää rajoittavan mahdollisuuksia keskittyä muuhun elämään ja heikentävän psyykkistä jaksamista. Samankaltaisia kokemuksia nosti esiin myös osallistuja 5: ”Olen välillä ajatellut, että työ vie huomion kaikesta muusta, enkä pysty keskittymään mihinkään muuhun.” Vaikuttaa siltä, että kyse ei ole ainoastaan huomiokyvyn hajautumisesta, vaan tilanteesta, jossa työ saavuttaa mielen sisäisessä tilassa hallitsevan aseman. Tämä dominanssi näyttää heikentävän osallistujien mahdollisuuksia palautua ja rakentaa tasapainoista elämää työn rinnalle.

4.1.3 Epävarmuus omasta suoriutumisesta

Epävarmuus omasta suoriutumisesta viittaa ilmiöön, jossa yksilö kokee riittämättömyyttä, kyseenalaistaa oman osaamisensa tai pohtii työpanoksensa arvoa suhteessa työyhteisön odotuksiin. Teema rakentui aineiston analyysissa erityisesti niiden kertomusten kautta, joissa ilmeni toistuvia mainintoja palautteen niukkuudesta, emotionaalisen tuen puutteesta ja vuorovaikutuksen katkonaisuudesta. Teema ilmensi, miten ohjauksen

puute ja tunne yksin jäämisestä muodostivat kokonaisuuden, joka vaikutti ammatillisen merkityksellisyyden kokemukseen ja jaksamiseen työssä. Kyse ei ollut vain hetkellisestä epätietoisuudesta oman toiminnan onnistumisesta, vaan epävarmuus kiinnittyi laajemmin rakenteisiin, jotka joko tukivat tai estivät yksilön kokemusta työnsä mielekkyydestä, arvostuksesta ja kuulumisesta työyhteisöön.

Haastatteluaineiston analyysi osoitti, että rajallinen palaute ja tuen puute työyhteisössä liitettiin kokemuksiin työn hallinnan heikkenemisestä, epävarmuudesta omasta suoriutumisesta sekä jaksamisen haasteista. Nämä kokemukset eivät kuitenkaan näyttäytyneet pelkästään käytännöllisinä ongelmina työssä selviytymisessä. Ne kytkeytyivät syvällisemmin siihen, miten nuoret naiset merkityksellistävät omaa asemaansa työelämässä ja rakentavat ammatillista identiteettiään. Erityisesti yksin jäämisen ja riittämättömän vuorovaikutuksen kokemukset näyttäytyivät tekijöinä, jotka heikensivät osallistujien ammatillisen arvostuksen tunteita työyhteisössä.

Osallistujien kertomuksissa ilmeni **kokemus yksin jäämisestä** työn haasteiden keskellä, vaikka apua oli aktiivisesti haettu. Osallistuja 11 kuvasi: ”Välillä kokee olevansa vähän yksin joidenkin ongelmien kanssa. Eikä ole välttämättä saanut sitten apua, vaikka sitä olisi pyytänyt.” Tämä havainnollistaa, että nuoret naiset eivät ainoastaan kaivanneet operatiivista ohjausta ja palautetta työn ongelmatilanteissa, vaan myös emotionaalista hyväksyntää ja tunnustusta työnsä merkityksellisyydelle ja omalle panokselleen. Tämä ei kuitenkaan sellaisenaan yksin selitä kokemusta tuen puutteesta. Sitä tulisi tarkastella osana laajempaa kertomusta, jossa osallistuja tarkasteli työpäivien kuormittavuutta sekä kuvasi, kuinka tuen hakeminen suuntautui epävirallisiin ja satunnaisiin vuorovaikutustilanteisiin virallisten tukirakenteiden puuttuessa tai ollessa riittämättömiä. Yksin jäämisen kokemus ei ilmennyt pelkästään tilapäisenä tunteena, vaan heijasti laajempaa epävarmuutta siitä, oliko tukeen mahdollista luottaa silloin, kun sitä eniten tarvittiin.

Toistuva aihe, joka näyttäytyi aineiston analyysissä, oli myös tunne siitä, että oma työpanos jäi tunnustamatta. Osallistuja 6 ilmaisi tämän suoraan: ”Saan esihenkilöltäni

tunnustusta onnistumisistani todella harvoin [...] se vaikuttaa selvästi työmotivaatioon, että se auttaisi kyllä todella paljon itseä, jos saisi esihenkilöltä kiitosta.” Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut, että osallistuja olisi kaivannut jatkuvaa kiitosta tai erityistä ylistystä. Palautteen puute ilmeni hänen puheessaan työmotivaation heikkenemisenä ja epäilynä siitä, arvostetaanko hänen panostaan työyhteisössä. Näissä tilanteissa palautteen kaipuu näyttäytyi vähemmän egon vahvistamisen tarpeena ja enemmän tapana varmistaa, että oma työ on linjassa työyhteisön odotusten kanssa.

Vaikka osa osallistujista kertoi suoriutuvansa itsenäisesti ilman jatkuvaa ohjausta, itsenäisyys ei näyttänyt täysin suojaavan yksin jäämisen kokemukselta. Osallistuja 10 kuvasi itseään itseohjautuvaksi ja nosti esiin, että hän ei koe tarvitsevansa jatkuvaa palautetta. Toisaalta hän ilmaisi turhautumista siihen, että ison projektin jälkeen esihenkilö kommentoi lopputulosta vain kritiikin kautta: ”Olisi voinut olla vielä enemmän myyntiä.” Tämä havainto viittaa siihen, että itseohjautuvuus ei sulje pois palautteen tarvetta, vaan palautetta pidetään tärkeänä erityisesti tilanteissa, joissa työpanos on poikkeuksellisen suuri tai emotionaalisesti kuormittava.

Haastattelujen analyysi osoitti, että esihenkilön emotionaalinen etäisyys ja vuorovaikutuksen puute lisäsivät osallistujien kokemuksia yksin jäämisestä ja oman työn merkityksettömyydestä. Haastateltavat kuvasivat esihenkilön etäisyyden tai kylmyyden vaikuttaneen olennaisesti kokemukseen siitä, että työssä joutuu pärjäämään yksin. Osallistuja 7 kuvasi tätä seuraavasti:

Esihenkilö on paljon negatiivisempi, jopa hieman kylmä ja etäinen, mikä vaikuttaa koko työyhteisöön [...] ja sitten kun puuttuu sellainen yhteenkuuluvuuden tunne ja arvostuksen tunne, niin kyllä se sitten vaikuttaa heti omaan työmotivaatioon.

Tämä viittaa siihen, että esihenkilön vuorovaikutustyyli ei ainoastaan vaikuta tiedonkulkuun tai työn organisointiin. Se vaikuttaa olevan keskeinen tekijä siinä, kuinka emotionaalisesti kiinnittyneiksi osallistujat kokivat itsensä osana työyhteisöä.

Aineiston analyysi osoittaa, että yksin jäämisen kokemus ei rajoittunut teknisen tuen puuttumiseen, vaan heijastui syvällisesti osallistujien käsityksiin ammatillisesta arvostuksesta ja työn emotionaalista merkityksellisyydestä. Emotionaalisen tuen, tunnustuksen ja vuorovaikutuksen puute näyttäytyivät rakenteellisina tekijöinä, jotka vaikuttivat keskeisesti kokemukseen työn mielekkyydestä, itsesäätelystä ja omasta asemasta työyhteisössä. Pitkittynyt tuen puute heikensi kokemusta omasta vaikutusmahdollisuudesta ja kuulumisesta työyhteisöön. Se näytti vaikeuttavan myös palautumista kuormittavissa tilanteissa.

4.2 Miten nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan vaativissa työtilanteissa?

Haastatteluaineiston analyysin perusteella aineistosta tunnistettiin kolme keskeistä teemaa: itsereflektiivinen säätely, tuen hakeminen ja tietoinen irrottautuminen. Nämä teemat edustavat erilaisia näkökulmia nuorten naisten selviytymisen keinoihin työelämän kuormitustilanteissa. Niiden kautta tarkastellaan, millaisia merkityksiä osallistujat liittävät omaan jaksamiseensa ja hyvinvointinsa ylläpitämiseen.

4.2.1 Itsereflektiivinen säätely

Itsereflektiivinen säätely viittaa prosessiin, jossa yksilö tarkastelee omia tunteitaan, ajatuksiaan ja toimintaansa pyrkien ymmärtämään ja ohjaamaan niitä suhteessa vallitseviin vaatimuksiin ja omaan jaksamiseen. Teema erottui aineistosta osallistujien kertomuksista, joissa he kuvasivat omien rajojen tunnistamista ja tavoitteellista pyrkimystä tehdä tilanteisiin sopivia valintoja. Se kokoaa yhteen yksilön sisäistä työskentelyä, jolla pyrittiin tukemaan palautumista, ehkäisemään ylikuormitusta ja vahvistamaan henkilökohtaista toimijuutta kuormittavissa arjen tilanteissa. Itsereflektiivistä säätelyä hyödynnettiin esimerkiksi yksilön kokiessa ylitsepääsemätöntä väsymystä ja univaikeuksia.

Haastatteluaineistossa ilmeni, että yksi keskeinen selviytymisen keino haastavissa tilanteissa nuorilla naisilla oli itsereflektiivinen säätely. Teema liittyy **tunnepainotteisen**

selviytymisen keinoon, jossa haastateltavat pyrkivät ymmärtämään ja säätelemään omia tunteitaan stressaavassa tilanteessa. Osallistujien kertomuksissa tämä ilmeni sekä itsereflektiona että kehon ja mielen viestien tarkkailuna. Osallistujat kuvasivat, kuinka stressiä ja uupumusta edelsivät erilaiset merkit, jotka he oppivat tunnistamaan ajan myötä. Aineistossa tiedostaminen näyttäytyi prosessina, jossa nuoret naiset pyrkivät oppimaan tunnistamaan omia rajojaan, kuuntelemaan itseään ja reagoimaan varhaisiin kuormituksen merkkeihin.

Osallistujien mukaan erityisesti aivosumu, ärtyneisyys, univaikeudet ja tunne väsymyksestä olivat yleisimpiä signaaleja, jotka kertoivat kuormituksen kasvusta. Osallistujat kertoivat, että näiden oireiden ilmaantuessa he alkoivat ymmärtää tilanteen vakavuuden ja pyrkivät tekemään muutoksia omaan toimintaansa tai asenteisiinsa. Tiedostaminen ilmeni kykyä pysähtyä tarkastelemaan omaa toimintaansa, kuten osallistuja 7 kertoi: ”Joskus voi mennä ihan niin pitkälle, että päätä särkee, alkaa olla vähän ärtynyt tai todella väsynyt. Esimerkiksi saattaa alkaa heräillä viideltä aamulla tahtomattaan.”

Haastatteluaineistosta ilmeni, että kaikki osallistujat eivät kuitenkaan kokeneet olevansa vielä taitavia tiedostamaan omia rajojaan jaksamisen suhteen. Vaikka osa osallistujista tunnisti merkit selvästi, niihin ei aina kuitenkaan osattu reagoida ajoissa. Osallistuja 1 kuvasi tilannetta seuraavasti: ”Sitten jos uupuu ja haluaa levätä, tulee olo, että olen niin laiska ja sitten tuntuu siltä, että koko ajan pitäisi tehdä jotakin ja tehdä jatkuvasti töitä.” Voidaan tulkita, että halu olla hyvä työntekijä tai tunnollisuus saattavat estää omien rajojen tunnustamisen.

Osallistujilla tiedostaminen ilmeni erityisesti kykyä tarkastella haastavia tilanteita ja epäonnistumisia itsereflektiivisesti. Osa osallistujista kykeni tunnistamaan kuormituksen vaikutukset omaan ajatteluun ja suhtautumaan niihin lempeämmin, mikä on olennainen osa psyykkistä palautumista. Osallistuja 6 kuvasi kokemustaan seuraavasti: ”Ainakin mietin, että jos epäonnistuminen ei ole suoraan itsestä kiinni, niin osaa ulkoistaa sen niin, että en nyt itse ole tehnyt tässä mitään väärää, että ei ehkä ollut edes mahdollista

onnistua.” Tämä havainnollistaa, että tiedostaminen ei tarkoita vastuun väistämistä, vaan kykyä arvioida tapahtumaa realistisesta ja vähentää tarpeetonta syyllisyyden tunnetta.

4.2.2 Tuen hakeminen

Tuen hakeminen viittaa niihin selviytymisen keinoihin, joissa yksilö turvautuu toisiin ihmisiin emotionaalisen, kognitiivisen tai käytännöllisen tuen saamiseksi kuormittavissa tilanteissa. Tämä teema erottui aineistosta toistuvana ja merkityksellisenä silloin, kun työelämän vaatimukset, epävarmuus tai kokemukset riittämättömyydestä ylittivät osallistujien omat henkilökohtaiset voimavarat. Tuen hakeminen ei ollut satunnaista tai passiivista, vaan usein aktiivinen ja tietoinen keino säädellä kuormitusta ja ylläpitää ammatillista identiteettiä.

Aineistossa tunnistettiin erityisesti kaksi erilaista selviytymisen keinoa. Tunnepainotteiset selviytymisen keinot korostuivat silloin, kun tilanteeseen ei voinut suoraan vaikuttaa, ja osallistujat hakivat tukea tunteidensa säätelyä ja helpottamiseksi. Merkityksenantoon perustuvat selviytymisen keinot puolestaan ilmenivät tilanteissa, joissa sosiaalinen tuki auttoi osallistujia tulkitsemaan vaikeita kokemuksia uudella tavalla ja jäsentämään kokemuksia osaksi ammatillista tai henkilökohtaista kehitystä. Näiden keinojen avulla osallistujat pystyivät käsittelemään työelämän kuormitusta silloin, kun rakenteellinen tuki oli riittämätöntä.

Haastatteluaineiston perusteella tuen hakeminen nousi keskeiseksi selviytymisen keinoksi tilanteissa, joissa työelämän epävarmuus ja kuormitus ylittivät osallistujien henkilökohtaiset voimavarat. Tuen hakeminen näyttäytyi analyysissä emotionaalisesti ja kognitiivisesti merkityksellisenä prosessina, jonka myötä osallistujat jäsentelivät kokemuksiinsa, lievittivät epävarmuutta ja vahvistivat ammatillista merkityksellisyyden tunnetta. Tuki ei rajoittunut yksittäisiin kannustaviin tekoihin, vaan mahdollisti laajemmin itsesäätelyn ja psykologisen palautumisen erityisesti kuormittavissa työtilanteissa.

Aineistosta tunnistettiin, että sosiaalisen tuen merkitys korostui erityisesti silloin, kun työn rakenteet eivät tarjonneet riittäviä välineitä työn hallintaan tai tunnustusta onnistumisista. Tällaisissa tilanteissa tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi siirtyi työyhteisöstä epävirallisempiin, henkilökohtaisiin suhteisiin, kuten osallistuja 11 kuvasi: ”Sitten taas huonoina hetkinä, kyllä se auttaa, että pääsee puhumaan jollekin ja jakamaan sen kuorman.” Kyse ei ollut pelkästään emotionaalisesta purkautumisesta, vaan vuorovaikutukseen haikutuminen näyttäytyi aktiivisena keinona hallita kuormittavia tunteita ja ennaltaehkäistä niiden kasautumista.

Kuormittavissa ja emotionaalisesti epäselvissä työtilanteissa tuen hakeminen näyttäytyi **tunnepainotteisen selviytymisen keinona**. Kun tilannetta ei ollut mahdollista muuttaa, osallistujat kääntyivät tukiverkostonsa puoleen käsitelläkseen kokemuksiaan. Sosiaalinen vuorovaikutus ei rajoittunut tunteiden ilmaisuun, vaan auttoi osallistujia nimeämään, jäsentämään ja ymmärtämään kokemuksiaan. Keskustelut läheisten tai työkavereiden kanssa tarjosivat keinon siirtää kuormittavat tunteet ulkopuolelle ja tarkastella niitä etäämmältä, mikä edisti emotionaalisen tasapainon palautumista.

Tuen hakemisessa oli havaittavissa myös **merkityksenantoon perustuvan selviytymisen** elementtejä. Osallistujat kuvasivat, kuinka vaikeat kokemukset saivat uudenlaisen merkityksen muiden ihmisten näkökulmien avulla. Tuen kautta ei ainoastaan helpotettu tunnetilaa, vaan rakennettiin uutta ymmärrystä tilanteista, joissa oma osaaminen, motivaatio tai kyvykyys oli hetkellisesti kyseenalaistunut. Tätä havainnollistaa osallistujan 5 kuvaus: ”Pääsen pettymyksistä yli, jos laitan kaikille kavereille siitä viestin. Minun tarvitsee puhua niistä tunteista [...] Haluan joltakin vahvistuksen, että helpottaa, että on sitten oikeasti omassa päässä se tilanne.” Vaikuttaa siltä, että sosiaalinen tuki ei ainoastaan lohduttanut, vaan auttoi osallistujaa tulkitsemaan tilannetta uudella tavalla ja etsimään siitä omaan kehitykseen liittyvää arvoa. Läheiset ja ystävät tarjosivat ulkoista näkökulmaa, jonka avulla osallistujat pystyivät suhteuttamaan omia kokemuksiaan ja tunteitaan sekä lievittämään yksilöllisten tulkintojen aiheuttamaa emotionaalista kuormitusta.

Haastatteluaineiston perusteella sosiaalinen tuki näyttäytyi keskeisenä korvaavana resurssina tilanteissa, joissa työympäristö ei tarjonnut riittävää emotionaalista vastinetta tai tunnustusta. Nuorten naisten kokemus työelämäpositiosta rakentui osin rakenteellisen epävarmuuden ja jatkuvan arvioinnin varaan, mikä lisäsi läheisiltä saadun tuen merkitystä ammatillisen identiteetin suojaamisessa ja ylläpitämisessä. Sosiaalinen tuki ei ilmennyt ainoastaan lohduttavina eleinä, vaan toimi emotionaalisen säätelyn ja psyykkisen palautumisen välineenä, kuten osallistuja 10 kuvasi:

Huomatessani uupumusta tai uupumisen merkkejä, olen keskustellut siitä asiasta läheisten kanssa. Myös ammattilaisen kanssa olen keskustellut [...] Olen nykyään pyrkinyt olemaan sellainen, että sanoitan ääneen minun tuntemuksiani enkä tavallaan jää vaan oman pääni sisään vatvomaan niitä yksin.

Tämä osoittaa, kuinka epämuodolliset tukiverkostot tarjosivat osallistujille keinon käsitellä kuormitusta silloin, kun työelämän rakenteet eivät siihen riittäneet.

Vertaistuki työkavereilta korostui erityisen arvokkaana silloin, kun jaettiin yhteinen kokemus työn todellisuudesta. Osallistuja 6 totesi: ”Tärkeää on, että on joku kenen kanssa voi puhua, esimerkiksi työkaveri, joka ymmärtää mistä puhutaan ja on samassa veneessä.” Tällaisessa vertaissuhteessa oli läsnä sekä emotionaalinen ymmärrys että työkontekstin jakaminen. Kun työkaveri pystyi tunnistamaan vastaavan tilanteen omasta työarjestaan, yksilön kokemus ei enää näyttäytynyt poikkeavana, vaan ymmärrettävänä ja jopa odotettuna reaktiona vaativaan ympäristöön.

Perheen ja ystävien rooli korostui erityisesti vaikeiden kokemusten, kuten epäonnistumisten ja pettymysten, yhteydessä. Osallistuja 9 totesi: ”Ystävät ja parisuhde antavat minulle voimaa jaksaa vaikeiden tai negatiivisten hetkien aikana.” Tämä ei viittaa pelkästään tunteiden purkamiseen, vaan myös jatkuvaan itsetunnon ja identiteetin vahvistamiseen: läheiset tarjosivat tilan, jossa epäonnistuminen ei mitätöinyt yksilön kokonaisarvoa. Tällainen jatkuva vahvistus oli erityisen merkityksellistä osallistujille, jotka kamppailivat työelämän korkeiden odotusten ja epävarmuuden kanssa.

Aineiston analyysissä esiintyi myös reflektiivisyyttä sen suhteen, että tuen hakemisen hyödyntäminen ei ollut kaikille helppoa. Osallistuja 6 kuvasi: ”Välillä tuntuu, että en välttämättä pura sitä ulospäin, mutta sitten saattaa vähän liikaakin jäädä vellomaan niitä asioita omassa päässä.” Tämä nostaa esiin yksin pärjäämisen normin, joka voi estää tunteiden käsittelyä sosiaalisissa yhteyksissä. Samalla se paljastaa, kuinka tuen hakeminen vaatii myös omien rajoitusten tunnistamista ja rohkeutta hakea apua. Sosiaalisen tuen hyödyntäminen edellytti aktiivista omien rajojen ylittämistä ja kykyä tunnistaa tilanteet, joissa yksin pärjäämisen ihanne oli ristiriidassa oman hyvinvoinnin kanssa.

4.2.3 Tietoinen irrottautuminen

Tietoinen irrottautuminen viittaa keinoon, jossa yksilö pyrkii aktiivisesti suuntaamaan huomionsa pois stressitekijöistä tilanteissa, joissa kuormitusta ei voida suoraan ratkaista. Teema erottui aineistosta toistuvina kuvauksina vetäytymisen ja ajattelun ohjaamisen keinoista, joiden avulla osallistujat pyrkivät hallitsemaan kuormitusta ja tukemaan palautumista. Se kokoaa yhteen sekä fyysisiä että psyykkisiä selviytymisen keinoja, joita hyödynnettiin erityisesti pitkäkestoisessa, työperäisessä tai hallitsemattomalta tuntuvassa stressissä.

Teema liittyy **välttämiskeskeisen selviytymisen keinoon**, jossa osallistujat pyrkivät siirtämään huomionsa pois stressaavista ajatuksista lievittääkseen psyykkistä kuormitusta. Fyysiset toiminnot, kuten liikunta, nousivat keskeisiksi juuri siksi, että ne tarjosivat keinon kanavoida kuormittavia tunteita ja tuoda helpotusta kehon ja mielen tasolla. Liikunta ei näyttäytynyt vain terveyden ylläpitämisen välineenä, vaan kokemuksellisesti tärkeänä keinona hallita stressiä. Osallistujan 1 mukaan liikunta toimi konkreettisena keinona lievittää työn aiheuttamaa painetta: ”Kuntosalilla pystyn purkamaan stressiä ja painetta, ja negatiiviset tunteet voi jättää kuntosalille.”

Luonnossa liikkuminen ja ulkoilu näyttäytyivät osallistujien kokemuksissa keinoina irrottautua kuormituksesta ja palauttaa mielen tasapainoa. Esimerkiksi osallistuja 8 kuvasi, miten mökille meneminen rauhoittaa mielen tilaa: ”Mökille meneminen ja luonnossa

oleminen pelkistää elämän hetkellisesti.” Tällaiset hetket toimivat keinoina vetäytyä työn vaatimuksista ja vahvistaa läsnäoloa. Myös kevyet liikuntamuodot, kuten jooga, kehonhuolto ja venyttely, näyttäytyivät osallistujien kertomuksissa palautumista tukevin, sillä niiden koettiin edistävän kehon kautta tapahtuvaa rauhoittumista ja psyykkistä palautumista. Osallistujat 7 ja 11 toivat esiin, miten rauhalliset harjoitukset auttoivat suuntaamaan huomion pois kuormittavista ajatuksista ja loivat palautumista tukevan tilan.

Keskeisenä havaintona nousi unen ja levon merkitys fyysisinä selviytymisen keinoina. Osallistujien mukaan riittävä lepo auttoi heitä palautumaan kokonaisvaltaisesti ja irrottautumaan kuormittavasta stressistä. Uni mahdollisti rauhoittumisen sekä kehon ja mielen elpymisen, mikä vahvisti selviytymisen kykyä kuormittavissa tilanteissa.

Psyykkiset selviytymisen keinot täydensivät fyysisiä keinoja tukemalla kuormittavien ajatusten hallintaa. Osallistujat kuvasivat, miten he tietoisesti suuntasivat ajatuksiaan pois työstä rauhoittaakseen mieltään ja palauttaakseen elämän tasapainoa. Tämä ilmenee esimerkiksi osallistujan 10 kuvauksessa: ”On tärkeää muistuttaa itselleen, että elämässä on myös paljon muuta kuin työ.”

Uppoutuminen esimerkiksi lukemiseen tarjosi keinon siirtää huomio muualle ja luoda hetkellinen etäisyys stressitekijöihin, kuten osallistuja 5 totesi: ”Kirjat auttavat pääsemään eri maailmaan, eikä tarvitse miettiä töitä.” Lukeminen ei ollut vain tekemistä, vaan keino vaihtaa mielen maisemaa. Myös tietoista rauhoittumista tukevat menetelmät, kuten mindfulness, meditaatio ja ajatusten kirjaaminen, valikoituivat käyttöön siksi, että ne auttoivat käsittelemään stressiä aktiivisesti. Osallistuja 8 kuvasi tätä seuraavasti: ”Teen tietoista mindfulness-harjoittelua ja saatan kirjata ylös asioita, jotka minua sillä hetkellä stressaavat tai mietityttävät, ja yritän jättää ne konkreettisesti paperille.” Näin osallistujat pyrkivät hallitsemaan omaa kuormitustaan ja edistämään psykologista palautumista.

Tietoinen ajattelun ohjaaminen näyttäytyi keskeisenä keinona jäsentää vaikeita hetkiä ja ylläpitää toiveikkuutta. Osallistuja 5 kuvasi ajatustapaansa seuraavasti: ”Ajattelen, että

raskaampi ajanjakso on väliaikaista. Pitää vain tehdä ja kohta helpottaa.” Tämä ilmentää pyrkimystä jäsentää haastava elämäntilanne siten, että se ei määritä koko olemista. Tällainen ajattelutapa toimi psyykkisenä rajauksena, jonka avulla osallistuja rakensi toivoa ja lievitti kokemukseen liittyvää kuormitusta. Vaikuttaa siltä, että tällainen sisäinen puhe ei ole vain itsensä rauhoittelua, vaan keino säilyttää toimijuus tilanteessa, jossa ulkoiset olosuhteet eivät ole helposti muutettavissa.

Tulkittavissa on myös, että ajatus siitä, että ”pitää vain tehdä”, viittaa sisäistettyyn velvollisuudentuntoon. Rinnalla esiintyy käsitys siitä, että kuormittava vaihe on väliaikainen. Tällainen ajattelun säätely näyttäytyi haastatteluaineistossa tärkeänä psykologisena selviytymisen keinona. Se ei poistanut kuormitusta, vaan auttoi sen sietämisessä. Tämä havainto antaa viitteitä siitä, että osallistujat eivät ainoastaan pyrkineet välttelemään stressiä, vaan rakensivat aktiivisesti merkityksiä, joiden avulla kuormitus sai hallittavamman muodon. Ajattelun tietoinen suuntaaminen tulevaan helpotukseen voi toimia keinona säilyttää psyykkinen tasapaino ja ehkäistä uupumuksen kokemusta.

5 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli syventää ymmärrystä nuorten naisten psykologista kuormitusta lisäävistä haasteista vaativissa tehtävissä. Lisäksi tutkittiin, millaisia keinoja nuoret naiset käyttävät hallitakseen kuormitustaan ja turvatakseen hyvinvointinsa vaativissa työtilanteissa. Pyrkimyksenä oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen: Miksi nuoret naiset kokevat psykologista kuormitusta työssään? Miten nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan vaativissa työtilanteissa? Tutkimuksen tulokset osoittivat, että kuormitusta tuottivat erityisesti kolme toisiinsa kietoutuvaa ilmiötä: uskottavuuden lunastamisen paine, työn psykologinen ylikytkentä ja epävarmuus omasta suoriutumisesta. Hyvinvoinnin suojelemisen keinoina korostuivat itsereflektiivinen säätely, tuen hakeminen ja tietoinen irrottautuminen työstä.

Tutkimuksen tulokset viitoittivat, että nuorten naisten kokema uskottavuuden lunastamisen paine ei syntynyt yksinomaan yksilöllisistä ominaisuuksista, kuten tunnollisuudesta tai perfektionismista, vaan kyse oli ennen kaikkea sosiaalisesti tuotetusta ilmiöstä. Haastateltavat kuvasivat tilanteita, joissa heidän asiantuntijuutensa ja oikeutensa toimia ammattilaisina kyseenalaistettiin sukupuolen ja iän perusteella. Työyhteisöjen hiljaiset normit ja sukupuolittuneet odotukset muovasivat niitä kehyksiä, joissa nuoret naiset määrittävät oman arvonsa ja oikeutuksensa työelämässä.

Näin uskottavuuden lunastamisen paine heijasti laajempia työelämän rakenteellisia ja kulttuurisia valtasuhteita, eikä ollut vain yksilöllinen kokemus. Tämä havainto tukee Ackerin (2006) epätasa-arvon järjestelmien mallia, jonka mukaan sukupuoliroolit rakentuvat ja uusiutuvat osaksi työpaikkojen käytäntöjä. Tämä konkretisoituu siinä, miten sukupuoliroolit nivoutuvat työpaikan arkeen: kuka saa äänensä helposti kuuluviin, kenen osaaminen kyseenalaistetaan, ja keneltä odotetaan tunnekuormaa kannattelevia rooleja. Haastateltavien kokemukset osoittavat, että nämä rakenteet eivät ole poikkeuksia vaan osa työyhteisön arkea. Tutkimuksen havainnot ovat yhteneviä aiemman empiirisen näytön (Alakärppä ym., 2023; Ringrose, 2007) kanssa osoittamalla, että työelämä voi näyttäytyä ulospäin tasa-arvoisena, mutta sen rakenteissa elää edelleen normatiivisia

sukupuolittuneita odotuksia, joissa naisilta odotetaan enemmän emotionaalista työtä ja todisteita asiantuntijuudestaan.

Tämä tutkimus toi lisäsyvyyttä aiempaan tutkimukseen (Curran & Hill, 2019) osoittamalla, että uskottavuuden lunastamisen paine ei ole vain ulkoisesti asetettu vaatimus, vaan se sisäistetään osaksi minäkuva. Ilmiö resonoi ”supernaisen syndrooma” -ilmiön (Curran & Hill, 2019) kanssa, jossa täydellisyyden tavoittelu ja jatkuva itsensä todistaminen muodostavat keskeisiä paineita nuorelle naiselle. Tämä tutkimus toi uutta ymmärrystä siitä, että nuoret naiset sisäistävät nämä ulkoiset odotukset henkilökohtaisiksi vaatimuksiksi: vaikka he suoriutuvat objektiivisesti hyvin, oma riittävyys kyseenalaistetaan sisäisesti. Tästä näkökulmasta nuorten naisten kokemat paineet eivät näyttäytyneet vain haluna menestyä, vaan kulttuurisesti tuotettuna normina, joka pakottaa yksilön ylläpitämään jatkuvaa erinomaisuutta. Ponnistelun ja palautumisen mallin näkökulmasta tämä tarkoittaa, että kuormitus ei pääty työpäivän päättyessä, vaan jatkuu sisäistettynä ponnisteluna. Psykologinen palautuminen ei ole mahdollista, mikäli yksilö altistuu jatkuvasti kuormittaville tekijöille, eikä kuormitus katkea psyykkisesti.

Työn psykologinen ylikytkentä ilmeni aineistossa erityisesti siten, että työhön liittyvät ajatukset jatkuivat vapaa-ajalla. Tätä kuvattiin tuloksissa perseveratiivisena kognitiona eli työtehtäviin liittyvät ajatukset nousevat tahattomasti mieleen, kattaen sekä työmuistipainotteiset prosessit että huoliajattelun (Ottaviani ym., 2016). Osallistujat kuvasivat tilanteita, joissa heidän oli vaikea irrottautua työroolistaan, ja työtehtävät sekä kokemus riittämättömyydestä kuormittivat mieltä myös vapaa-ajalla. Tulokset vahvistivat lisäksi käsitystä ”kolmoistaakasta”, eli naisen odotetaan suoriutuvan samanaikaisesti palkkatyöstä, perhevelvollisuuksista ja omasta hyvinvoinnista sekä aktiivisesta vapaa-ajasta (Kelliher ym., 2019; Gatrell ym., 2014). Vaikka tässä tutkimuksessa ei käsitelty suoraan osallistujien perhevastuita, he kuvasivat silti sisäistettyä kokemusta siitä, että heidän tulisi hallita yhtä aikaa työura, henkilökohtainen kehitys ja sosiaalinen elämä. Tämä havainto laajensi käsitystä nuorten naisten kokemasta psykologisesta taakasta, joka oli

läsnä jo ennen perhevastuita ja rakentui sosiaalisen median sekä yhteiskunnallisten odotusten pohjalta.

Aineistossa epävarmuus omasta suoriutumisesta ilmeni kokemuksina näkymättömyydestä, palautteen puutteesta ja siitä, että oma työ ei saanut tunnustusta. Vaikka osallistajat kuvasivat itseään motivoituneiksi ja osaaviksi, ulkoisen palautteen puuttuminen sai heidät kyseenalaistamaan oman osaamisensa. Selviytymisen keinojen (Lazarus & Folkman, 1984) näkökulmasta tämä osoittaa, että tilanearvioon perustuva stressinhallinta ei toimi, jos yksilöllä ei ole käytössään resursseja, kuten esihenkilön antamaa palautetta tai kollegoiden tukea. Lisäksi tämä tukee Lewisin (2010) näkemystä siitä, että ”kiltin tytön syndrooma”, eli halu välttää konflikteja ja miellyttää muita, estää näkyvyyttä ja vahvistaa kokemusta kuulumattomuudesta työyhteisöön.

Tulokset toivat lisäsyvyyttä myös koulutuksen ja työmarkkinoiden tutkimuksiin (Walsh ym., 2019; Crofts & Coffey, 2017). Vaikka naiset ovat koulutustasoltaan erittäin päteviä, heidän asiantuntijuutensa ei automaattisesti muutu tunnustetuksi työelämän pääomaksi. Tämä paljastaa ristiriidan: koulutus ei sellaisenaan takaa uskottavuutta työelämässä, vaan sitä täytyy jatkuvasti lunastaa käytännön työtilanteissa. Tutkimus toi uutta ymmärrystä siitä, että koulutuksen tarjoama identiteetti asiantuntijana on hauras, jos työmarkkinoiden ja organisaatioiden rakenteet eivät tunnusta sitä. Tämä tuo kriittisen lisän ponnistelun ja palautumisen malliin, joka ei huomioi rakenteellisia vallanmuotoja palautumisen esteinä.

Eräänä keskeisenä havaintona tutkimus korosti, että nuoret naiset pyrkivät suojelemaan hyvinvointiaan kolmella keskeisellä tavalla: itsereflektiivisellä säätelyllä, tuen hakemisella ja tietoisella irrottautumisella työstä. Itsereflektiivinen säätely ilmeni kykyä tunnistaa kuormituksen merkit ja pyrkimyksenä muuttaa toimintaa palautumisen mahdollistamiseksi. Lazaruksen ja Folkmanin (1984, s. 152–153) mukaan tämä edustaa tunnekeskeistä selviytymisen keinoa, jossa yksilö pyrkii säätelämään kuormituksen

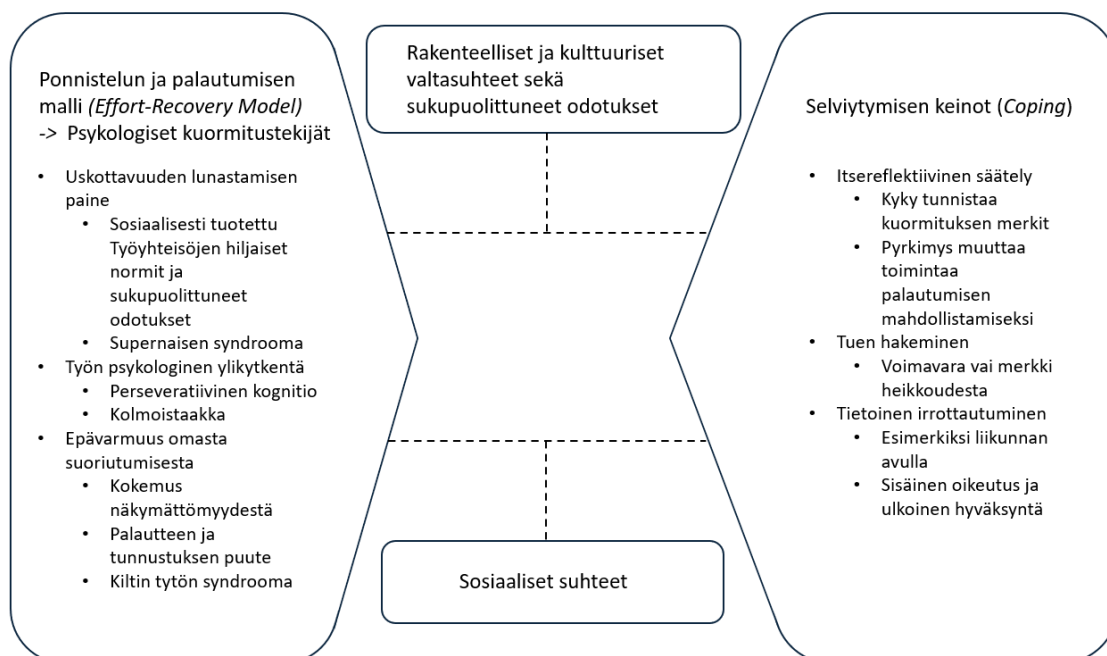
emotionaalista vaikutusta. Tutkimus kuitenkin osoitti, että reflektiivinen säätely oli riittämätön suoja, ellei organisaation kulttuuri mahdollistanut sen käyttöä ilman stigmaa.

Osallistujat kuvasivat, kuinka tuen hakeminen, kuten vertaistuki, keskustelut kollegoiden kanssa ja ystävien tuki, auttoi jaksamaan kuormittavissa tilanteissa. Tämä vastaa aiempien tutkimusten (Graves ym., 2021; Gupta & Srivastava, 2021) havaintoja siitä, että naiset käyttävät emotionaalista tukea selviytymisen keinona. Tutkimus toi kuitenkin uudenlaista ymmärrystä siitä, että tuen hakeminen koettiin myös riskinä. Se saatettiin tulkita heikkoudeksi, mikä heikensi selviytymisen keinon toimivuutta. Tällöin selviytymisen keinojen käyttö ei ollut pelkästään yksilön harkintaan perustuva valinta, vaan kytkeytyi organisaatiokulttuuriin ja siihen, missä määrin nämä keinot olivat sosiaalisesti hyväksytyjä ja mahdollistettuja.

Tietoinen irrottautuminen työstä, kuten luonnossa liikkuminen, oli ainoa tutkimuksessa havaittu keino, joka toteutti ponnistelun ja palautumisen mallin ydinperiaatetta, eli altistuksen katkaisua. Tutkimus osoitti kuitenkin, että tämä keino vaati tuekseen sekä sisäistä oikeutusta että ulkoista hyväksyntää. Ilman näitä ehtoja irrottautuminen näyttäytyi vastuun pakenemisena tai huonona ammattilaisuutena. Tämä laajentaa ponnistelun ja palautumisen mallin soveltamisalaa osoittamalla, että altistuksen keskeytys ei ole pelkästään ajallinen ja fyysinen teko, vaan myös sosiaalinen ja kulttuurinen prosessi.

Tämä tutkimus nosti esiin merkittävää uutta tietoa siihen nähden, miten palautumisen ja selviytymisen keinojen mahdollisuudet rakentuvat sosiaalisten, kulttuuristen ja rakenteellisten tekijöiden kautta. Se osoitti, että ponnistelun ja palautumisen malli sekä selviytymisen keinot eivät yksin riitä selittämään nuorten naisten kokemaa psykologista kuormitusta ja keinojen toimivuutta. Kuvio 4 havainnollistaa tässä osiossa esitetyt havainnot nuorten naisten psykologisen kuormituksen muodostumisesta ja siihen liittyvistä selviytymisen keinoista. Tutkimus haastoi yksilökeskeiset palautumisen käsitteet ja osoitti, että palautuminen on sukupuolitettu ja valtaaan kytkeytyvä ilmiö, eikä se ole kaikille yhtä saavutettavaa. Näin tutkimus täydensi aiempaa kirjallisuutta (Kelliher ym.,

2019; Lewis, 2010) osoittamalla, että hyvinvointia uhkaavat paitsi objektiiviset työolot myös subjektiiviset ja kulttuurisesti tuotetut kuormituksen muodot. Näitä ei ole aiemmin tieteellisesti tarkasteltu tämän kohderyhmän osalta näin kokonaisvaltaisesti.



Kuvio 4. Kuormitustekijät ja selviytymisen keinot.

5.1 Tutkimuksen tuottama hyöty

Tämä tutkimus syventää ymmärrystä siitä, miten nuoret naiset selviytyvät psykologisesti kuormittavassa työelämässä, erityisesti uransa alkuvaiheessa. Aiempi tutkimus (Wan Othman ym., 2024; Graves ym., 2021; Gupta & Srivastava, 2021) on tarkastellut kuormitustekijöitä pääasiassa määrällisin menetelmin, kun taas tässä tutkimuksessa ilmiötä lähestyttiin laadullisesti yksilön kokemusten kautta. Tutkimus tuottaa uutta tietoa ja hyötyä kolmella tasolla: teoreettisesti, empiirisesti ja työelämän käytännön näkökulmasta.

Ensinnäkin tutkimus syventää teoreettisesti ponnistelun ja palautumisen mallin (*Effort-Recovery Model*) (Meijman & Mulder, 1998) ymmärrystä erityisesti tilanteissa, joissa yksilöllä ei ole suoraa vaikutusmahdollisuutta kuormitustekijöihin. Aiemmassa kirjallisuudessa ponnistelun ja palautumisen malli on yhdistetty selviytymisen keinoihin (*Coping*)

(Sonnentag & Fritz, 2015). Aiemmin ei kuitenkaan ole täysin ymmärretty tai kategorisoitu yksilön itse hyödyntämiä selviytymisen keinoja, joilla psyykkiseen kuormitukseen pyritään vaikuttamaan jo ennen palautumisvaihetta.

Tämä tutkimus tuo teoreettiseen keskusteluun psyykkisen kuormituksen kokemuksellisen ulottuvuuden. Tutkimus täydentää ponnistelun ja palautumisen mallia osoittamalla, että palautuminen ei ole automaattinen prosessi, vaan edellyttää yksilön tietoista, reflektiivistä toimintaa jo ennen palautumisvaihetta. Havainto tukee Zijlstran ja muiden (2014) esittämää kritiikkiä palautumisen passiivista luonnetta kohtaan. Vaikka aikaisemmissa tutkimuksissa on käsitelty psykologista irrottautumista (Sonnentag & Fritz, 2007), tämän tutkimuksen keskeinen teoreettinen kontribuutio on palautumisen tilannesidonaisuuden ja ennakoivien suojauskeinojen tunnistaminen.

Toiseksi tutkimus laajentaa empiirisellä tasolla selviytymisen keinojen teorian (Lazarus & Folkman, 1984) soveltamista kontekstiin, jossa psyykinen kuormitus on jatkuvaa ja kiinnittyy työelämän rakenteisiin. Aiempi tutkimus (Wendsche ym., 2021) on tarkastellut selviytymisen keinoja pääosin lyhytaikaisissa tai yksittäisiin stressitekijöihin liittyvissä tilanteissa. Tässä tutkimuksessa kohteena olivat vaativissa tehtävissä työskentelevät nuoret naiset, jotka toimivat samanaikaisesti moninaisten ulkoisten ja sisäisten odotusten ristipaineessa.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että selviytyminen tällaisessa kontekstissa ei ole pelkkää reagoitua yksittäisiin stressitekijöihin. Se on jatkuvaa tasapainottelua, jossa yksilö pyrkii suojelemaan itseään psyykkiseltä ylikuormitukselta, vaikka vaikutusmahdollisuudet ovat usein rajalliset. Tämä tuo empiiristä lisäarvoa aiempiin tutkimuksiin (Crofts & Coffey, 2017; Lewis, 2010) ja niiden havaintoihin siitä, miten psykologinen kuormitus ja palautumisen estyminen rakentuvat erityisesti sukupuolittuneissa työympäristöissä.

Kolmanneksi tutkimus teki työelämän käytännön näkökulmasta näkyväksi sukupuolittuneita kuormitustekijöitä, joita nuoret naiset edelleen kohtaavat uransa alkuvaiheessa. Näitä ovat esimerkiksi jatkuva tarve osoittaa asiantuntijuutta, tunne emotionaalisen hyväksynnän ja tuen puutteesta sekä sisäistetty vaatimus jatkuvasta saavutettavuudesta ja täydellisestä suoriutumisesta. Tunnistamalla nämä rakenteelliset kuormitustekijät tutkimus tarjoaa organisaatioille keinoja tarkastella kriittisesti niiden toimintakäytäntöjä.

Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi perehdytyskäytännöissä, mentorointiohjelmissa ja työterveyden palveluissa. Tämä mahdollistaa sellaisten tukimuotojen kehittämisen, jotka eivät siirrä palautumisvastuuta ainoastaan yksilölle, vaan ottavat huomioon myös työyhteisön vuorovaikutukselliset ja organisatoriset rakenteet. Samalla työntekijät voivat kehittää omaa toimijuuttaan ja palautumista tukevia selviytymisen keinoja tietoisempina ympäristön vaikutuksista.

5.2 Tutkimuksen rajallisuus

Tutkimuksen otanta oli pieni. Toisaalta haastattelumenetelmänä käytettiin syvähaastattelua, joten sillä pyrittiinkin ymmärtämään kokemuksia syvällisesti, eikä laadullisen tutkimuksen tarkoitus ole yleistää. Otanta oli kuitenkin rajallinen, koska haastateltavat työskentelivät vaativissa tehtävissä tietyllä alalla. Tämä rajasi tutkimusaineiston kontekstin tietynlaiseen asiantuntijatyöhön ja rajoitti tulosten yleistettävyyttä muihin ammattiryhmiin.

Otanta koostui ennalta määritellyistä ikäryhmistä ja sukupuolen edustajista, mikä kasvatti tarkastelun näkökulmaa nuorten naisten kokemuksiin. Muut ikä- ja sukupuoliryhmät jäivät tarkastelun ulkopuolelle, mikä vähentää tutkimuksen kattavuutta ja kykyä tunnistaa ilmiön mahdollisia eroja väestöryhmien välillä. Lisäksi osallistujien ikäjakauma ja senhetkiset elämäntilanteet, kuten työkuormitus tai henkilökohtaiset haasteet, saattoivat vaikuttaa siihen, mitkä teemat ja kokemukset nousivat haastatteluissa keskiöön.

Kaikki aineisto kerättiin Suomessa, mikä kiinnitti tutkimuksen vahvasti tiettyyn kulttuuriin ja yhteiskunnalliseen kontekstiin. Tämän vuoksi tutkimustuloksia ei voida suoraan soveltaa tai yleistää muihin maihin tai kulttuuriin ympäristöihin. Tutkimus oli poikkileikkaava, eli se perustui osallistujien haastatteluhetkellä kuvaamiin kokemuksiin, eikä tarkastellut näiden kokemusten muutoksia ajan kuluessa. Tutkimuksen vertailukelpoisuutta heikensi se, että vastaavanlaista tutkimusta aiheesta on erittäin vähän tai ei lainkaan. Tämä esti tulosten laajemman tarkastelun aiempaan tutkimukseen ja vaikeutti löydösten suhteuttamista aiemmin havaittuihin ilmiöihin.

Ilmiön laajemman soveltuvuuden arvioimiseksi tarvitaan jatkotutkimusta, jossa hyödynnetään monipuolisempaa otantaa eri aloilta sekä ikä- ja sukupuoliryhmistä. Tällainen otanta mahdollistaisi vertailun eri ryhmien välillä ja toisi esiin mahdollisia rakenteellisia tai kulttuurisia eroja psykologisten kuormitustekijöiden ja selviytymisen keinojen osalta. Pitkittäistutkimus tarjoaisi arvokasta tietoa siitä, miten osallistujien kokemukset muuttuvat ajan kuluessa. Tämä lisäisi ymmärrystä ilmiön kehityksestä ja mahdollistaisi esimerkiksi työelämän muutosten tai elämäntilanteiden vaikutusten tarkastelun pidemmällä aikavälillä.

Tulevia tutkimuksia voitaisiin toteuttaa esimerkiksi päiväkirjamenetelmällä, jonka avulla on mahdollista kerätä aineistoa pidemmältä ajanjaksolta sekä saada syvällisempää tietoa osallistujien kokemuksista ja esimerkeistä. Tutkimusta voitaisiin rikastaa kaksilähteisellä aineistolla, jossa tietoa kerätään myös muilta työyhteisön jäseniltä, kuten koko tiimiltä, ja eri näkökulmia vertaillaan keskenään. Tutkimusta voitaisiin laajentaa myös muihin aloihin. Toisaalta vastakohtaisena asetelmana voisi olla kiinnostavaa tarkastella nuoria miehiä verrokkiryhmänä ja vertailla tutkimushavaintoja eri ryhmien välillä.

5.3 Käytännön suositukset

Organisaatioiden tulee tunnistaa ja purkaa rakenteita ja toimintatapoja, jotka ylläpitävät nuorten naisten kokemaa tarvetta jatkuvasti todistaa pätevyytensä. Tämä edellyttää erityisesti sukupuoleen, ikään ja kokemattomuuteen liittyvien tiedostamattomien

ennakkoluulojen havaitsemista ja niihin puuttumista. Nuoria työntekijöitä on tuettava tunnistamaan oma ammatillinen arvonsa ilman tarvetta jatkuvaan ylisuorittamiseen. Lisäksi organisaatioiden on keskeistä edistää työn ja vapaa-ajan selkeää erottumista tukevilla palautumista edistävien rutiinien muodostumista. Palautumisesta tulisi tehdä näkyvä ja hyväksytty osa työelämää esimerkiksi järjestämällä hyvinvointipäiviä ja tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua stressinhallintaharjoituksiin. Työelämässä tulisi tunnistaa yksin pärjäämisen normi ja edistää avointa kulttuuria, jossa avun pyytäminen nähdään voimavarana eikä heikkoutena. Työn merkityksellisyyttä voidaan vahvistaa antamalla selkeää palautetta ja konkretisoimalla työn tavoitteita.

Esihenkilöiden on suositeltavaa tarjota säännöllistä, rakentavaa palautetta ja emotionaalista tukea, erityisesti työuran alkuvaiheessa. Esihenkilöitä tulisi kouluttaa tunnistamaan, miten palautteen muoto, ajoitus ja sävy vaikuttavat nuorten naisten kokemuksiin arvostuksesta, osallisuudesta ja ammatillisesta identiteetistä. Palautteen olisi hyvä kohdistua paitsi työtehtävien suoriutumiseen myös työn merkityksellisyyden vahvistamiseen.

Työyhteisöjen tulisi rakentaa arjen tasolla turvallinen ja yhteisöllinen ilmapiiri, jossa nuoret naiset kokevat kuuluvansa joukkoon ja olevansa ammatillisesti arvostettuja. Yhteisön tuki voi vähentää kokemuksia yksin jäämisestä ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Käytännön toimenpiteitä voisivat olla esimerkiksi vertaistukeen perustuvat mentorointimallit, yhteiset keskusteluhetket työhyvinvoinnista sekä kannustava ja avoin vuorovaikutus. Rakentavan palautteen antaminen ei tulisi olla vain esihenkilön tehtävä, vaan osa koko työyhteisön kulttuuria.

Nuoret naiset hyötyvät uran alkuvaiheessa suunnatusta tuesta, joka vahvistaa ammatillista itsetuntoa, palautumiskykyä ja rajojen tunnistamista. Heille tulisi mahdollistaa esimerkiksi osallistuminen koulutuksiin ja valmennuksiin, jotka tukevat itsereflektiivisten taitojen, stressinhallinnan ja palautumisen edistämistä. Lisäksi työyhteisön sisäinen vertaistuki voi ehkäistä yksin jäämisen kokemuksia ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. On olennaista haastaa jatkuvaa ylisuoriutumista ylläpitävät normit ja viestiä

selkeästi, että keskeneräisyys on luonnollinen osa ammatillista kasvua, ei merkki epäpätevyydestä.

5.4 Johtopäätös

Tämä tutkimus nosti esiin, kuinka nuorten naisten työelämäkokemus vaativissa tehtävissä rakentuu ristiriitaisten ja usein näkymättömien odotusten varaan. Työssä menestyminen edellyttää jatkuvaa asiantuntijuuden todistamista ympäristössä, jossa hyväksyntä ja kuuluminen eivät ole annettuja, vaan määräytyvät hiljaisten, usein sanattomien ehtojen perusteella. Epävarmuus ei näyttäydy yksinomaan yksilöllisenä tunteena, vaan se on seurausta työelämän sosiaalisista ja organisatorisista käytännöistä, jotka ylläpitävät epäselviä ja kuormittavia odotuksia. Tällainen psykologisesti vaativa työympäristö altistaa nuoret naiset kuormittumiselle tavalla, jota pelkkä työstä palautuminen ei riitä korjaamaan. Vaativan työn ristipaineessa hyvinvointi syntyy kyvystä kohdata työelämän epävarmuus itsereflektiolla, tuen hakemisella ja tietoisella irrottautumisella – selviytymisen keinoin, jotka kannattelevat silloinkin, kun työ ei kannattele.

Lähteet

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does Career Success Make You Happy? The Mediating Role of Multiple Subjective Success Evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615–1633. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9662-4>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651–1671. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0222>
- Alakärppä, O., Räikkönen, E., Rönkä, A., & Sevón, E. (2023). Confident, cautiously confident or concerned? Working life profiles, capabilities, and expectations for work-family reconciliation among young Finnish women. *Community, Work & Family*, 26(3), 312–333. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2027743>
- Alavi, S., Habel, J., & Vomberg, A. (2024). Salesperson lifecycle management: Challenges and research priorities. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 44(3), 209–218. <https://doi.org/10.1080/08853134.2024.2380444>
- Allen, K., & Hollingworth, S. (2013). 'Sticky subjects' or 'cosmopolitan creatives'? Social class, place and urban young people's aspirations for work in the knowledge economy. *Urban Studies*, 50(3), 499–517. <https://doi.org/10.1177/0042098012468901>
- Ang, S. Y., Uthaman, T., Ayre, T. C., Mordiffi, S. Z., Ang, E., & Lopez, V. (2018). Association between demographics and resilience—a cross-sectional study among nurses in Singapore. *International Nursing Review*, 65(3), 459–466. <https://doi.org/10.1111/inr.12441>
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is Qualitative in Qualitative Research. *Qualitative Sociology*, 42(2), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>
- Beharrie, T. M., & Mabitsela, T. (2023). Emotional labour as experienced by women in leadership positions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49, a2119. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2119>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi:10.1191/1478088706qp063oa>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.56.2.267>
- Chung, H. (2020). Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. *Social Indicators Research*, 151(2), 521–545. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>
- Crofts, J., & Coffey, J. (2017). Young women's negotiations of gender, the body and the labour market in a post-feminist context. *Journal of Gender Studies*, 26(5), 502–516. <https://doi.org/10.1080/09589236.2015.1130610>
- Curran, T., & Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410–429. <https://doi.org/10.1037/bul0000138>
- Denny, E., & Weckesser, A. (2019). Qualitative research: what it is and what it is not: Study design: qualitative research. *BJOG: An International Journal of Obstetrics and Gynaecology*, 126(3), 369. <https://doi.org/10.1111/1471-0528.15198>
- Denny, E., & Weckesser, A. (2022). How to do qualitative research? Qualitative research methods. *BJOG: An International Journal of Obstetrics and Gynaecology*, 129(7), 1166–1167. <https://doi.org/10.1111/1471-0528.17150>
- Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Ascertaining the Influence of Task Motivation and Constructive Cognition of Self-leadership on Career Development of Women Leaders. *Global Business and Management Research*, 9(1), 439–454.
- Noudettu 21.2.2025 osoitteesta
<https://www.proquest.com/docview/1903433309?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 359–364. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00090.x>

- Elomäki, A., Kantola, J., Koivunen, A., & Ylöstalo, H. (2019). Affective virtuosity: Challenges for governance feminism in the context of the economic crisis. *Gender, Work and Organization*, 26(6), 822–839. <https://doi.org/10.1111/gwao.12313>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fang, Y., Tang, X., & Salmela-Aro, K. (2024). Early career gender differences in job burnout trajectories in Finland: Roles of work, family, and financial resources. *International Journal of Behavioral Development*, 48(5), 450–461. <https://doi.org/10.1177/01650254241266107>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2013). The perils of perfectionism in the workplace: A focus on perfectionistic self-presentation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 46(1), 29–39. <https://doi.org/10.1037/a0034467>
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Gadamer, H.-G. (2004). Truth and method. (J. Weinsheimer & D. G. Marshall, Trans., 2nd rev. ed.). *Continuum*. (Alkuperäisteos julkaistu 1960)
- Gatrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2014). Parents, Perceptions and Belonging: Exploring Flexible Working among UK Fathers and Mothers. *British Journal of Management*, 25(3), 473–487. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12050>
- Graves, B. S., Hall, M. E., Dias-Karch, C., Haischer, M. H., & Apter, C. (2021). Gender differences in perceived stress and coping among college students. *PloS one*, 16(8), e0255634. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255634>
- Greer, T. W., & Kirk, A. F. (2022). Overcoming Barriers to Women's Career Transitions: A Systematic Review of Social Support Types and Providers. *Frontiers in Psychology*, 13, 777110. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.777110>
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2021). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>

- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos). Gaudeamus.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6>
- Ikonen, H-M. (2020). Having a top-class mindset? Post-feminism and the co-construction of class and mindset among young Finnish women. *Gender and Education*, 32(7), 944–960. <https://doi.org/10.1080/09540253.2019.1632420>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kriukova, O. V., & Reva, M. V. (2020). The development of professional identity and professional mentality of youth. *Journal of History, Culture & Art Research*, 9(4), 87–97. <https://doi.org/10.7596/taksad.v9i4.2736>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lašáková, A., Vojteková, M., & Procházková, L. (2023). What (de)motivates gen Z women and gen Z men at work? Comparative study of gender differences in the young generation's motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 24(4), 771–796. <https://doi.org/10.3846/jbem.2023.20439>
- Lewis, S. (2010). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Gender in Management*, 25(5), 355–365. <https://doi.org/10.1108/17542411011056859>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Work psychology* (2nd ed., 5–33). Psychology Press.
- Nwoko, C., & Yazdani, K. (2024). Self-Leadership in a Remote Work Environment: Emerging Trends and Implications for Occupational Well-Being. *Journal of Business and Management Studies*, 6(3), 35–46. <https://doi.org/10.32996/jbms.2024.6.3.5>
- Ornek, O. K., & Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of

- women workers: a control groups study. *BMC Public Health*, 20(1), 1658.
<https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Ottaviani, C., Thayer, J. F., Verkuil, B., Lonigro, A., Medea, B., Couyoumdjian, A., & Broschot, J. F. (2016). Physiological concomitants of perseverative cognition: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(3), 231–259.
<https://doi.org/10.1037/bul0000036>
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Ringrose, J. (2007). Successful girls? Complicating post-feminist, neoliberal discourses of educational achievement and gender equality. *Gender and Education*, 19(4), 471–489. <https://doi.org/10.1080/09540250701442666>
- Silva, J., & Carvalho, A. (2021). The Work Values of Portuguese Generation Z in the Higher Education-to-Work Transition Phase. *Social Sciences*, 10(8), 297.
<https://doi.org/10.3390/socsci10080297>
- Sloan, A., & Bowe, B. (2014). Phenomenology and hermeneutic phenomenology: the philosophy, the methodologies, and using hermeneutic phenomenology to investigate lecturers' experiences of curriculum design. *Quality & Quantity*, 48(3), 1291–1303. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9835-3>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>

- Strauss, C., Harr, M. D., & Pieper, T. M. (2024). Analyzing digital communication: a comprehensive literature review. *Management Review Quarterly*, 1–39. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00455-8>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- van Manen, M. (2017). But Is It Phenomenology? *Qualitative Health Research*, 27(6), 775–779. <https://doi.org/10.1177/1049732317699570>
- Walsh, L., Keary, A., & Gleeson, J. (2019). Non-linear Transitions: An Intergenerational Longitudinal Study of Today's Young Women in Education and Work. *Young*, 27(5), 468–485. <https://doi.org/10.1177/1103308818817632>
- Wan Othman, W. M. F., Samad, N. I. A., Hussein, M., Azman, A., Mohd, N., Nordin, R. B., & Abdul Rahman, H. (2024). Resilience and psychological well-being among career women. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 12(2), 261–268. <https://doi.org/10.47836/mjmhs12.2.40>
- Wegerif, R. (2008). Dialogic or dialectic? The significance of ontological assumptions in research on educational dialogue. *British Educational Research Journal*, 34(3), 347–361. <https://doi.org/10.1080/01411920701532228>
- Wendsche, J., de Bloom, J., Syrek, C., & Vahle-Hinz, T. (2021). Always on, never done? How the mind recovers after a stressful workday? *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 117–151. <https://doi.org/10.1177/23970022211004598>
- Wilcock, A. (2024). Shifting consciousness: Challenges to ontological assumptions in feminist research. *Emotion, Space and Society*, 50, 101004. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2024.101004>
- Wojnar, D. M., & Swanson, K. M. (2007). Phenomenology: An Exploration. *Journal of Holistic Nursing*, 25(3), 172–180. <https://doi.org/10.1177/0898010106295172>
- Ylöstalo, H., Anttila, A-H., Berg, P., & Härmä, V. (2018). Uuden työn joustavat ruumiit. *Työelämän tutkimus*, 16(2), 113–125. Noudettu 23.2.2025 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85242>

- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 76(1), 50–62. <https://doi.org/10.1037/amp0000702>
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M., & Rydstedt, L. W. (2014). From Recovery to Regulation: An Attempt to Reconceptualize ‘Recovery from Work’. *Stress and Health*, 30(3), 244–252. <https://doi.org/10.1002/smi.2604>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukutsu

Hei,

tutkimme pro gradu -tutkielmassamme nuorten naisten työelämäkokemuksia myynnin ja markkinoinnin alalla. Kutsumme sinut osallistumaan tutkimukseemme. Haastattelu toteutetaan luottamuksellisesti ja anonyymisti. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista, mutta jokainen haastattelu tuo arvokasta tietoa tähän kontekstiin.

Haastattelussa käsitellään muun muassa seuraavia teemoja:

- Vahvuudet ja työssä onnistuminen
- Työelämän haasteet ja vastoinkäymiset
- Sosiaaliset suhteet
- Motivaatio, jaksaminen ja palautuminen

Haastattelun toteutus:

Kesto: Noin yksi tunti.

Toteutustapa: Haastattelu toteutetaan etäyhteyksien kautta Teams-sovelluksen avulla.

Ajankohta: Haastattelu on sovittavissa osallistujan aikataulun mukaan maaliskuun 2025 aikana.

Luottamuksellisuus ja tietosuoja: Haastattelu nauhoitetaan ja litteroidaan kirjalliseen muotoon Teams-sovelluksen avulla. Litteroitu aineisto tallennetaan Vaasan yliopiston salattuun kansioon, mutta se hävitetään pro gradu -tutkielman valmistuttua. Osallistujalla on oikeus pyytää häntä koskevan datan poistamista tutkimuksesta. Kaikki vastaukset käsitellään täysin anonyymisti, eikä tutkimuksesta voi tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Tietojen käsittelyssä noudatetaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR).

Tietoon perustuva suostumus: Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Osallistuja voi keskeyttää haastattelun tai vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa ilman perusteluja. Ennen haastattelua osallistuja vahvistaa osallistumisensa allekirjoittamalla tietosuojalomakkeen.

Vastaathan tähän sähköpostiin mahdollisimman pian, jotta voimme sopia haastatteluajan.

Ystävällisin terveisin

Anniina Korkeamäki, Telma Miinalainen ja Tinja Turkia
Johtamisen akateeminen yksikkö, liiketoiminnan kehittäminen
Vaasan Yliopisto
Sähköpostiosoite
Puhelinnumero

Liite 2. Haastattelurunko

- Ikä
- Viime työpäivien aikana koetut tunteet

Vahvuudet ja työssä onnistuminen

- Vahvuudet työelämässä
- Työssä koetut onnistumiset
- Onnistumisen herättämät tunteet
- Esihenkilöltä saatu mahdollinen tunnustus ja sen vaikutus työmotivaatioon

Työelämän haasteet ja vastoinkäymiset

- Pettymykset ja vastoinkäymiset työssä sekä niiden käsittely
- Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen
- Haasteet työssä jaksamisen ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa sekä niistä aiheutuvat mahdolliset suoriutumispaineet

Sosiaaliset suhteet

- Perheen, kasvatuksen ja sosiaalisen taustan vaikutus työhön tai uraan
- Sukupuolen tai mahdollisten ennakkoluulojen vaikutus työhön tai uraan

Motivaatio, jaksaminen ja palautuminen

- Selviytymisen keinot vaikeiden aikojen jälkeen
- Työpäivän tauotus
- Työuupumuksen kokeminen
- Palautumisen tarve ja keinot

- Työn merkityksellisyys
- Työyhteisön vaikutus motivaatioon
- Työhön uppoutuminen

Lopuksi

- Terveiset nuoremmalle itsellesi työelämää koskien
- Oivallus tai oivallukset haastattelun aikana
- Muuta tärkeää aiheen kannalta