

Henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät ja heikentävät tekijät kevään 2020
poikkeusaikana – Tutkimuksen kohteena Suomen Puolustusvoimien siviilihenkilöstö

Laura Rajaniemi
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustiede
Lapin yliopisto
2021

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät ja heikentävät tekijät kevään 2020 poikkeusaikana – Tutkimuksen kohteena Suomen Puolustusvoimien siviilihenkilöstö

Tekijä/tekijät: Laura Rajaniemi

Koulutusohjelma/oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu –työ Laudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 73

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää millä tavoin Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtainen resilienssikyky näyttäytyy kevään 2020 poikkeusaikana resilienssikykyä edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta. Tutkielman teoreettisia lähtökohtia taustoitetaan tarkastelemalla resilienssitutkimuksen tutkimusaluetta yleisesti ja eri tieteenalojen näkökulmista. Erityinen painotus on henkilökohtaisen resilienssikyvyn ja siihen vaikuttavien tekijöiden tarkastelussa.

Tutkielman aineisto on toteutettu osana Puolustusvoimien toimintakykyosaston toteuttamaa kevään 2020 kevennettyä työhyvinvointikyselyä. Aineisto koostuu neljästä avokysymyksestä, joihin vastanneiden lukumäärät vaihtelevat 1457 ja 1721 välillä. Tutkimuksen osallistajat ovat Puolustusvoimien siviilihenkilöstöön kuuluvia. Tutkielma on luonteeltaan kvalitatiivinen ja aineisto on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla 10 kategoriaan ja sen tavoitteena on ollut tunnistaa Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät ja heikentävät tekijät kevään 2020 poikkeusaikana. Tutkielman tulokset on luokiteltu kategorisoinnin jälkeen kahteen luokkaan, joita ovat (1) henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät tekijät ja (2) henkilökohtaista resilienssikykyä heikentävät tekijät.

Tutkielman tulokset osoittavat, että siviilihenkilöstön henkilökohtainen resilienssikyky näyttäytyy suhteellisen hyvänä. Siviilihenkilöstö on kyennyt henkilökohtaisen resilienssikyvyn mukaisesti sopeutumaan, selviytymään ja toipumaan tilanteesta. Resilienssi näyttäytyy prosessina ja edistäviä tekijöitä on määrällisesti enemmän kuin heikentäviä tekijöitä. Tulosten mukaan merkittävimmät henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät tekijät ovat sosiaalinen tuki ja positiivinen affekti. Vastaavasti merkittävimmät henkilökohtaista resilienssikykyä heikentävät tekijät ovat koettu stressi ja negatiivinen affekti.

Avainsanat: Puolustusvoimat, siviilihenkilöstö, resilienssi, henkilökohtainen resilienssikyky, poikkeusolot, teoriaohjaava sisällönanalyysi

Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

Sisällys

1 JOHDANTO.....	1
2 LÄHTÖKOHTIA RESILIENSSIN TUTKIMUKSEEN	5
2.1 Resilienssin määrittelyä	5
2.2 Resilienssitutkimuksen perinne	6
3 RESILIENSSIN LUOKITTELUA.....	11
3.1 Resilienssi yhteiskunnallisesta näkökulmasta	11
3.2 Henkilökohtainen resilienssikyky	12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	18
4.2 Laadullinen tutkimustapa.....	18
4.3 Tutkimuksen aineisto	19
4.4 Aineiston analyysi.....	21
5. TUTKIMUSTULOKSET.....	25
5.1 Henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät tekijät	25
5.1.1 Sosiaalinen tuki	26
5.1.2 Positiivinen affekti	28
5.1.3 Optimismi.....	31
5.1.4 Luottamus omiin kykyihin	34
5.1.5 Itsetunto	35
5.2 Henkilökohtaista resilienssikykyä heikentävät tekijät	38
5.2.1 Koettu stressi	39
5.2.2 Negatiivinen affekti.....	42
5.2.3 Ahdistuneisuus	45
5.2.4 Masentuneisuus	48
5.3 Resilienssin toteutuminen prosessina	50
6 POHDINTA.....	53
6.1 Yhteenvedo tutkimuksen tuloksista	53
6.2 Luotettavuus ja eettisyys.....	57
LÄHTEET	61

1 JOHDANTO

Puolustusvoimat on merkittävä valtionhallinnollinen työnantaja, joka tarjoaa monipuolisia ja haasteellisia työtehtäviä niin siviili- kuin sotilashenkilöstölle ympäri Suomea (Puolustusvoimat 2021a). Puolustusvoimien tehtävänä ovat Suomen sotilaallinen puolustaminen, muiden viranomaisten tukeminen, osallistuminen kansainväliseen avun antamiseen ja osallistuminen kansainväliseen kriisinhallintaan (Puolustusvoimat 2021b). Uskottava puolustus edellyttää Puolustusvoimilta vahvaa toimintakykyä sekä osaavaa sotilas- ja siviilihenkilöstöä (Puolustusvoimat 2021c). Tällä hetkellä Puolustusvoimat työllistävät noin 12 500 työntekijää, joista noin kolmasosa on siviilejä. Puolustusvoimat tuottavat vaativia ja ajankohtaisia puolustusalan tutkimus-, kehittämis- ja testauspalveluja strategian ja sotataidon sekä käyttäytymistieteiden ja useiden eri teknologioiden alueilla. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2018, 14–15.)

Kipinä tämän tutkielman kirjoittamiseen kumpuaa kiinnostuksestani Puolustusvoimien toimintaa kohtaan omien korkeakoulu- ja opetusharjoitteluiden myötä, joiden seurauksena huomasin, että on olemassa lukuisia tapoja tehdä työtä maanpuolustuksen. Tutkiesani Puolustusvoimien toimintaa ja etenkin Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen tuottamia julkaisuja huomasin, että nämä keskittyivät pääsääntöisesti kuvaamaan sota- ja sotilasteemoihin liittyviä tekijöitä. Puolustusvoimien tutkimus- ja kehittämistoiminta on keskittynyt etenkin viime vuosien ajan nousevan teknologian, sotilaallisen toimintaympäristön sekä puolustusjärjestelmän suunnittelun, rakentamisen ja käytön tutkimiseen (Puolustusvoimat 2021d). Tämä on ymmärrettävä ilmiö, sillä nämä tutkimus- ja kehittämistoiminnot täydentävät Puolustusvoimien laissa määrättyjä tehtäviä sekä suurin osa Puolustusvoimien työntekijöistä on sotilashenkilöstöön kuuluvia työntekijöitä. Edellä mainitut tekijät ovat vaikuttaneet muun muassa siihen, että tutkimuksellisesta näkökulmasta erilaiset sota- ja sotilasteemat ovat edelleen Puolustusvoimien keskeisiä tutkimusintressejä.

Puolustusvoimissa työskentelee noin kolmasosa eli noin 4000 siviilihenkilöä erilaisissa ammatillisissa ja akateemisissa asiantuntijatehtävissä. Siviilihenkilöstön tehtävien kirjo

on erittäin laaja ja monipuolinen, minkä seurauksena siviilihenkilöstön työtehtävät sijoituvat muun muassa tekniikan, informaatioteknologian, terveydenhuollon, hallinnon ja viestinnän tehtävien pariin. (Puolustusvoimat 2021c.) Siviilihenkilöstön tutkiminen sotilashenkilöstön ohella on tärkeä asia, sillä siviilihenkilöstön osaaminen on keskeisessä asemassa Puolustusvoimien toiminnan säilymisen, jatkuvuuden ja kehittymisen näkökulmasta (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2018, 14). Siviilihenkilöstön rooli ja toiminta tunnustetaan Puolustusvoimissa merkittäväksi voimavaraksi, mutta siviilihenkilöstön näkökulmia on tarkasteltu organisaation henkilöstöä koskevissa tutkimuksissa vähemmän kuin sotilashenkilöstön. Esimerkiksi Puolustustutkimuksen vuosikirjoissa tarkastellaan vuosittain puolustushallinnon eri organisaatioiden tutkimus- ja kehittämistoiminnan keskeisiä teemoja monipuolisesti. Tästä huolimatta vuosien 2015–2020 aikana Puolustustutkimuksen vuosikirjoissa esitetyissä tutkimuksissa ei ole nostettu esiin siviilihenkilöstöön kohdistuvaa tutkimusta. (Puolustustutkimuksen vuosikirja 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020.) Sama ilmiö esiintyy toistuvasti myös Puolustusvoimien laitoksien eri alojen tutkimusjulkaisuissa (Puolustusvoimat 2021e). Siviilihenkilöstöön liittyvä tutkimuksellinen tarve herätti minussa mielenkiinnon ja päätin, että haluan tutkia pro gradu -tutkielmassani siviilihenkilöstöön liittyviä teemoja. Otin yhteyttä Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen toimintakykyosastoon ja sain heiltä alustavan teeman pro gradu -tutkielman aiheeksi.

Puolustusvoimien ja koko yhteiskunnan toimintaa on vuoden 2020 alusta lähtien varjostanut Kiinasta lähtöisin oleva koronavirus (Covid19), jonka maailman terveysjärjestö WHO on julistanut maailmanlaajuiseksi pandemiaksi (WHO 2020). Covid19-pandemia aiheutti keväällä 2020 maaliskuun alusta lähtien merkittäviä muutoksia myös Puolustusvoimien toimintaan. Puolustusvoimat on esimerkiksi muokannut kansainvälistä ja kansallista harjoitustoimintaa vastaamaan koronaviruksen aiheuttamiin haasteisiin ja harjoitusten toteutustavoissa käytetään tapauskohtaista harkintaa. Koronaviruksen aiheuttamat muutokset näkyvät vahvasti myös Puolustusvoimien työskentelykulttuurissa. Työskentelykulttuurin muutokset liittyvät muun muassa etätöön laajentumiseen, virkamatkustamisen merkittävään supistamiseen sekä kokousten ja koulutusten siirtämiseen virtuaaliseksi. (Puolustusvoimat 2021f.) Puolustusvoimien työskentelykulttuurin muutokset herättivät

tarpeen tarkastella henkilöstön jaksamista ja kykyä työskennellä poikkeuksellisissa olosuhteissa. Poikkeuksellisen pandemiatilanteen vuoksi Puolustusvoimien koko henkilöstölle tehtiin huhtikuun 2020 aikana kevennetty työilmapiirikysely, jonka avulla haluttiin viipymättä selvittää henkilöstön jaksamista ja kykyä työskennellä poikkeuksellisissa olosuhteissa. Kysely sisälsi sekä asteikkollisia että avoimia kysymyksiä.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelen Suomen Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtaista resilienssikykyä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä kevään 2020 poikkeusaikana. Resilienssillä viitataan yleisesti organisaatioiden, yhteisöjen tai yksilöiden selviytymiskykyyn vastoinkäymisissä ja merkittävässä epävarmuustilanteissa (Webb 2013,10). Henkilökohtaisella resilienssikyvyllä tarkoitetaan puolestaan sitä, kuinka hyvin yksilöt kykenevät sopeutumaan muutoksiin ja toipumaan vastoinkäymisistä (Hamel & Välikangas 2003, 42–54). Tutkielmani on luonteeltaan laadullinen ja tutkimusaineistona ovat kevennetyn työilmapiirikyselyn avoimiin kysymyksiin saadut siviilihenkilöstön tekstimuotoiset vastaukset. Tutkielmani on tällä hetkellä ajankohtainen, sillä Covid19-pandemia on edelleen läsnä yhteiskunnassamme, minkä johdosta Puolustusvoimien työntekijät työskentelevät edelleen työkuulttuurin muutosten seurauksena poikkeusoloissa. On odotettavaa, että työskentelykuulttuurin muutoksista osa jää pysyviksi myös pandemiatilanteen laantumisen jälkeen.

Pro gradu -tutkielmani tuottaa uutta ja ajankohtaista tietoa Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtaisesta resilienssikyvystä. Siviilihenkilöstöön kohdistuvalla tutkimuksella on mahdollista monipuolistaa Puolustusvoimien tutkimustoimintaa ja tuoda esille henkilökohtaiseen resilienssiin liittyvää tutkimusta siviilihenkilöstön näkökulmasta. Resilienssikyvyn merkitys on korostunut entistä enemmän niin organisaatiossa kuin yksilöiden kohdalla, eikä siviilihenkilöstön resilienssikykyä ja poikkeusolojen välistä tutkimusasetelmaa ole ollut mahdollista rakentaa aikaisemmin. On ehdottoman tärkeää selvittää siviilihenkilöstön jaksamista henkilökohtaisen resilienssikyvyn näkökulmasta, sillä tämä avaa ajankohtaista ja tarpeellista näkemystä siviilihenkilöstön työssä jaksamisesta ja yleisestä hyvinvoinnista. Siviilihenkilöstön hyvinvointi, jaksaminen ja

työstä suoriutuminen ovat keskeisessä asemassa koko Puolustusvoimien toiminnan kannalta. Siviilihenkilöstön ja resilienssikyvyn tutkimiselle on selkeä tarve ja pyrin tähän tarpeeseen vastaamaan omalta osaltani tutkielman puitteissa.

2 LÄHTÖKOHTIA RESILIENSSIN TUTKIMUKSEEN

2.1 Resilienssin määrittelyä

Resilienssin ominaisuuksia ja piirteitä on määritelty useista eri näkökulmista, minkä seurauksena resilienssi on käsitteenä erittäin monipuolinen. Resilienssin (lat. *resilio*, kim-mota, hypätä takaisin, hypätä, ponnahtaa takaisin) juuret ovat peräisin jo darvinistisesta ajatuksesta vahvimpien selviytymisestä (Valli 2020, 42). Resilienssin käsitettä hyödynnetään ja käytetään eri yhteyksissä, konteksteissa ja tieteenaloissa, mutta sen määrittelemisen ydintekijät ovat kussakin niistä omanlaisensa, minkä seurauksena resilienssin käsitteen merkitys vaihtelee suuresti (Fletcher & Sarkat 2013, 13 & 20). Resilienssin käsite on alun perin lainattu fysiikasta, jolloin sillä tarkoitettiin fysikaalisen ominaisuuden materiaalin elastisuutta ja kimmoisuutta (Yang, Ng, Zhou, Xu & Li 2020, 1–3). Resilienssin biologista määritelmää on lähestytty perinteisesti tutkimalla joko yksilöitä tai yhteisöjä. Biologisen resilienssin tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään solujen, yksilöiden, populaatioiden ja yhteisöjen keskinäistä vuorovaikutusta tutkimalla geenien, eliöiden ja ympäristöjen välistä dynamiikkaa. (Liu, Zhang, Ji & Yang 2018 1–3.) Lääketieteellinen näkökulma lähestyy resilienssiä fyysisen joustavuuden näkökulmasta, jolla viitataan yksilön kykyyn palautua, selvitä ja sopeutua fyysisestä sairaudesta ja sen aiheuttamista seurauksista (Danzer, Cohen, Russo & Dinand 2018, 29–30).

Resilienssin käsitteen alkuperä on löydettävissä fysiikan, biologian ja lääketieteen alojen lisäksi sosioekonomisista ekosysteemeistä (Leviäkangas & Aapaoja 2015, 63). Nykyisten yhteiskunta- ja kasvatustieteiden resilienssimääritelmien ponnahduslautana pidetään Hollingin (1973) ekologisen tutkimuksen yhteydessä muodostunutta resilienssin määritelmää, joka kuvaa resilienssin systeemin kykyä sietää häiriöitä ja muutoksia sekä selviytyä niistä. Muutos näyttäytyy elämässä yhtäkkisenä (shock) tai pitkänä (stress) häiriötilana (Laine & Keskinen 2018, 1). Resilienssi jaetaan yleensä kahteen muotoon, joita ovat säilyttävä resilienssi (bounce back) ja uudistava resilienssi (bounce forward). Säilyttävä resilienssi on kykyä ylläpitää, jatkaa olemassa olevia toimintoja ja palauttaa toiminnot mahdollisimman nopeasti ennalleen vastoinkäymisten jälkeen. Uudistuvalla resilienssillä tarkoitetaan kykyä sopeutua ja säilyttää toimintakyky vastoinkäymisiä kohdatessa sekä

löytää uusia toimintatapoja- ja keinoja resilienssin vahvistamiseen. (Laine & Keskinen 2018; Manyena, O'Brien, O'Keefe & Rose 2011, 418–419.) Tässä tutkielmassa resilienssin käsitteeseen kuuluvaksi muutokseksi ymmärretään Covid19-pandemia ja sen aiheuttamat poikkeusolot Suomessa. Tätä yhtäkkistä (shock) ja pitkäkestoista (stress) häiriötilaa tarkastellaan siviilihenkilöstön henkilökohtaisen resilienssikyvyn näkökulmasta.

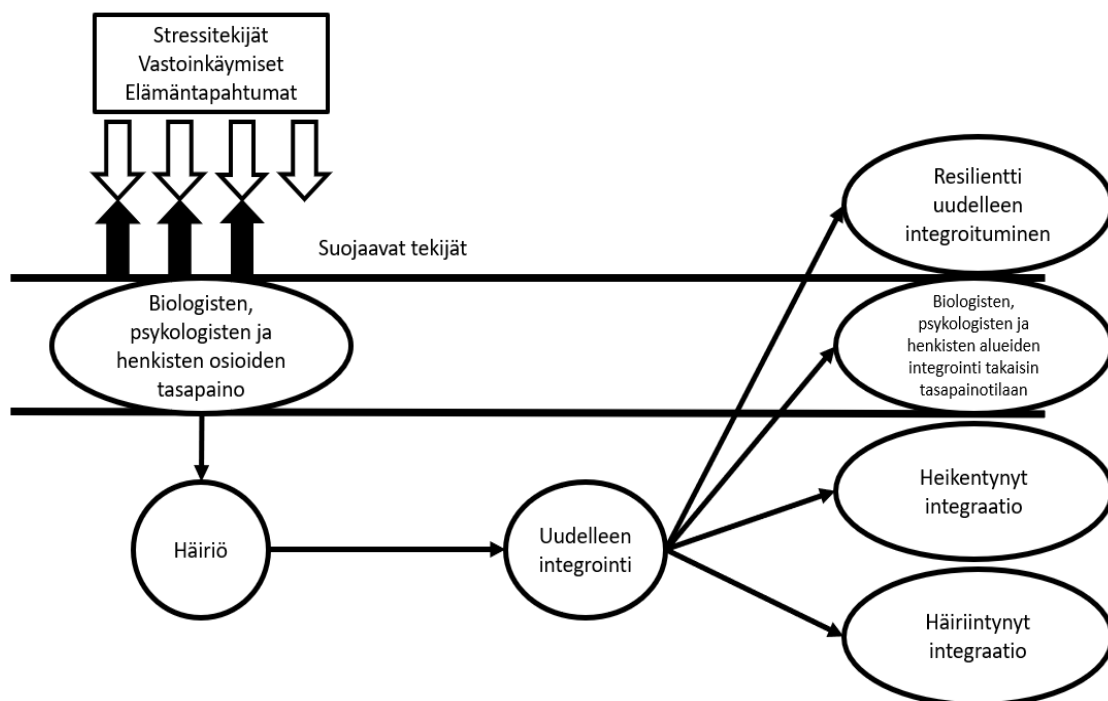
2.2 Resilienssitutkimuksen perinne

Resilienssitutkimuksella on kansainvälisesti jo pitkä historia, mutta kansallinen resilienssitutkimus Suomessa on toistaiseksi jäänyt vielä vähemmälle (Valli 2020, 18). Resilienssin tutkimus lisää ymmärrystä ja tietoisuutta yksilöön, yhteisöön ja yhteiskuntaan vaikuttavista tekijöistä ja prosesseista (Luthar, Cicchetti & Becker 2000). Resilienssiin liittyvä tutkimus on keskittynyt kuvaamaan organisaation resilienssikyvyn teemoja, mutta henkilökohtainen resilienssikyky ja yksilöön liittyvä resilienssitutkimus ovat nousseet resilienssitutkimuksen ajankohtaisiksi teemoiksi. Tässä tutkielmassa keskitytään henkilökohtaiseen resilienssikykyyn, jonka seurauksena resilienssitutkimuksen perinnettä tarkastellaan henkilökohtaisen resilienssikyvyn näkökulmasta. Resilienssitutkimuksen perinnettä voidaan tarkastella Richardsonin (2002) mukaan kolmena toisiaan täydentävinä aaltona, jotka kuvaavat resilienssitutkimuksen kehittymistä suojamekanismeista resilienssin tarkasteluun prosessina ja monitieteellisenä ilmiönä.

Resilienssitutkimuksen ensimmäinen aalto sijoittuu 1980-luvulle. Ensimmäinen aalto tarkasteli resilienssiin liittyviä suojamekanismeja, joiden avulla pyrittiin selvittämään niitä tekijöitä ja ominaisuuksia, jotka vaikuttivat yksilön selviytymiseen vastoinkäymisistä ja niiden jälkeisestä ajasta. Tutkijat keskittyivät selittämään ja identifioimaan resilienssin ominaisuuksia yksilöiden kykyjen kautta. Resilienssitutkimuksen ensimmäinen aalto tuotti merkittäviä tutkimustuloksia yksilön erilaisista ominaisuuksista kuten itsetunnosta, sosiaalisesta tuesta, optimismista ja omiin kykyihin luottamisesta, jotka edistivät yksilön kykyä selviytyä vastoinkäymisistä. (Richardson 2002, 308.) Werner ja Smith (1982 & 2001) ovat ensimmäisen resilienssiaallon keskeisempiä tutkijoita. Heidän pitkäaikaisutkimuksensa kuvasi Kauan saarella vuonna 1955 syntyneiden lapsien resilienssin kehittymistä ja niitä yksilöllisiä sekä ympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttivat haastavista

oloista selviytymiseen. Rutter (1979 & 1985) jatkoi resilienssiin liittyvien suojausmekanismien tutkimista ja tutkimusten mukaan resilienssiä edistäviä suojausmekanismeja ovat muun muassa itsehillintä, itsetunto, minäpystyvyys, suunnittelutaidot, myönteinen oppimisilmapiiri ja positiiviset suhteet aikuisiin. Tätä listaa täydensivät myöhemmin Garmezy, Masten ja Tellegen (1984), joiden tutkimuksen mukaan myös persoonalliset kyvyt kuten itsetunto, itsekuri, ongelmanratkaisutaidot, kriittinen ajattelu, positiivinen elämäntarkomus, kannustava lähiympäristö ja ulkopuoliset tukiverkostot toimivat yksilön suojausmekanismeina.

Resilienssin toinen aalto tarkasteli 1990-luvulla resilienssiprosessin etenemistä. Ensimmäiseen aaltoon verrattuna resilienssin toisessa aallossa korostui näkökulma siitä, että resilienssi on prosessi. (Valli 2020, 40.) Flachin (1988 & 1997) mukaan resilienssi on prosessi, joka saavutetaan häiriötekijöiden kohtaamisen ja uudelleen integroitumisen kautta. Richardson, Neiger, Jensen ja Kumpfer (1990) laativat havainnollistavan yksityiskohtaisen mallin resilienssin prosessista, joka täydensi Flachin kuvausta (kuvio 1).



Kuvio 1. Resilienssin malli (Richardson ym. 1990)

Richardsonin (1990) resilienssimallin mukaan vastoinkäymiset, stressitekijät ja elämän-tapahtumat vaikuttavat biologisten, psykologisten ja henkisten osioiden tasapainoon. Tämän seurauksena syntyy häiriö, joka johtaa uudelleen integrointiin. Uudelleen integrointi johtaa neljään integraatiomuotoon, joita ovat resilientti uudelleen integroituminen, biologisten, psykologisten ja henkisten alueiden integrointi takaisin tasapainotilaan, heikentynyt integraatio ja häiriintynyt integraatio. (Richardson 2002, 310–311.)

Resilientti uudelleen integroituminen tarkoittaa tilannetta, jossa yksilö kokee uutta näkemystä tai kasvua häiriön kautta. Tämän seurauksena yksilö kykenee tunnistamaan ja vahvistamaan niitä tekijöitä, jotka edesauttavat resilienssiä uudelleen integroitumista. Nämä tekijät toimivat myös niin sanottuina suojatekijöinä, jotka auttavat yksilöä selviytymään myös jatkossa. Integroinnin paluulla takaisin biologisten, psykologisten ja henkisten osioiden tasapainoon tarkoitetaan yksilöiden tapaa pysyä ”mukavuusalueella” ja välttää häiriöitä. Tämä integraatiomuoto antaa yksilölle mahdollisuuden selviytyä tilanteesta, mutta häiriön ohittamisen seurauksena yksilö ei saa valmiuksia uusien tilanteiden kohtaamista varten. Resilienssikyky ei tällöin kehity, vaan yksilö palaa takaisin prosessin alkuun. Heikentyneellä integraatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö ei omaa tarpeeksi suojamekanismeja, jonka seurauksena biologisten, psykologisten ja henkisten alueiden integraatio heikentyy ja resilienssikyky ei kehity. Häiriintyneellä integraatiolla viitataan puolestaan tilanteeseen, jossa yksilö turvautuu tuhoisaan ja vahingolliseen tapaan käsitellä asioita. Yksilöllä on usein puutteelliset itsetarkasteluun liittyvät taidot, jonka seurauksena biologisten, psykologisten ja henkisten alueiden integraatio häiriintyy. (Richardson 2002, 312.)

Resilienssitutkimuksen kolmas aalto sijoittuu 2000-luvulle ja se tarkastelee resilienssiä postmodernina ja monitieteellisenä ilmiönä (Valli 2020, 40). Resilienssitutkimuksessa luodaan monitieteellisten menetelmien avulla kokemuksellisia tilanteita ja identifioidaan motivaatiotekijöitä, jotka aktivoivat ensimmäisen resilienssiaallon aikana tutkimuksen kohteina olleita suojamekanismiominaisuuksia. Resilienssi nähdään voimavarana, mikä auttaa yksilöä selviytymään vastoinkäymisistä ja erilaisista häiriötekijöistä. Yksilöitä kannustetaan oman resilienssin tunnistamiseen ja sen merkityksellisyyden ymmärtämiseen. (Richardson 2002, 313–314.)

Resilienssitutkimuksen kolmas aalto korostaa etenkin yksilön henkilökohtaista resilienssikykyä. Riolli ja Savicki (2003) ovat kehittäneet mallin, joka kuvaa henkilökohtaiseen resilienssikykyyn vaikuttavia yksilön kykyjä ja taipumuksia. Tämän tutkimuksen seurauksena yksilöön kohdistuva resilienssitutkimus sai vahvempaa jalansijaa resilienssin tutkimuskentältä. Agaibi ja Wilson (2005) ovat jatkaneet yksilötasoon kohdistuvaa resilienssitutkimusta erityisesti psykologisesta näkökulmasta. Heidän mukaansa esimerkiksi erilaiset yksilön ominaisuudet kuten yksilön persoonallisuus ja psykologiset ominaisuudet ovat yhteydessä yksilön selviytymiseen erilaisista haasteista ja vastoinkäymisistä eli henkilökohtaiseen resilienssikykyyn. Denz-Penhey ja Murdoch (2008) ovat keskeisempiä yksilön resilienssikyvyn tutkijoita. Heidän teoriansa mukaan henkilökohtainen resilienssikyky koostuu viidestä tekijästä, joita ovat yhteys sosiaaliseen ympäristöön, lähipiirin tuki, fyysiseen ympäristön tekijät, sisäinen viisaus ja vahva psykologinen itsetuntemus. Mancini ja Bonnano (2009) ovat jatkaneet yksilötason resilienssin tarkastelua erityisesti yksilöllisten eroavaisuuksien näkökulmasta. Heidän mukaansa esimerkiksi persoonallisuus, priorisointitaito, identiteettiin liittyvät tekijät, tunnetaidot ja kyky positiivisiin mielitoihin ovat yhteydessä resilienssikykyyn ja yksilöiden eroavaisuuksiin siinä.

Merkittävimmät viimeaikaiset Suomessa tehdyt resilienssitutkimukset edustavat resilienssitutkimuksen kolmatta aaltoa. Kotimaiset resilienssitutkimukset ovat kohdistuneet erityisesti yksilön resilienssiin ja tarkastelleet sen ilmenemismuotoja (Valli 2020) ja yhteyttä sisuun positiivisen psykologian näkökulmasta (Lahti 2014). Lisäksi viimeaikaisissa julkaisuissa tarkastellaan resilienssin määritelmiä, siihen liittyvää tutkimusta sekä resilienssiä eri elämänvaiheissa (Poijula 2018) ja arjen eri tilanteissa (Lipponen 2020; Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016).

Kansainvälinen resilienssitutkimus on keskittynyt sotilaskontekstissa tutkimaan erityisesti yksilön kyvykkyyttä, tilanteenmukaista joustavaa toimintakykyä ja toimintakyvyn palautumista. (Bartone & Barry 2011; Castro & Adler 2011). Resilienssi on tärkeä tutkimusaihe Puolustusvoimissa ja myös Puolustusvoimien resilienssitutkimukset kuvaavat samankaltaisia teemoja. Lisäksi resilienssiä on tarkasteltu viimeaikaisissa julkaisuissa toimintakyvyn itsesäätelytaitoa sotilaspedagogiikan näkökulmasta (Paananen & Huhtinen 2013) sekä sotilasjohtajan henkisenä kykyinä joustavuuden näkökulmasta (Paananen

& Peltokorpi 2015). Resilienssiä on tarkasteltu laajasti sotilaskontekstin näkökulmasta, mutta siviilihenkilöstön resilienssikykyä ei ole tutkittu. Tämä tutkielma täydentää siviilihenkilöstön resilienssikyvyn puuttuvan tiedon tarvetta. Tässä tutkielmassa tarkastellaan resilienssitutkimuksen kolmannen aallon mukaisesti resilienssiä voimavarana sekä niitä tekijöitä, jotka edistävät ja heikentävät yksilön henkilökohtaista resilienssikykyä.

3 RESILIENSSIN LUOKITTELUA

3.1 Resilienssi yhteiskunnallisesta näkökulmasta

Resilienssi on vakiintunut käsite työelämään ja organisaatioihin liittyvissä tutkimuksissa ja sitä on käytetty eniten selvittämään organisaation sopeutumista taloudellisiin tai tuotannollisiin haasteisiin (Lipponen 2020, 270). Resilienssi on käsitteenä toimiva kuvaamaan työelämän ja organisaatioiden haasteista selviytymistä, sillä se on käsitteenä monipuolisempi kuin pelkkä sopeutuminen, joustavuus tai oppiminen. Resilienssin käsitettä voidaan käyttää sekä suurista ongelmista että työelämän pienimmistä vastoinkäymisistä selviytymisen tutkimiseen. (Witmer & Mellinger 2016, 255–256.)

Resilienssiä voidaan luokitella useilla eri tavoilla johtuen sen monipuolisista määrittelytavoista. Yksi yleisimmistä resilienssin luokittelutavoista on resilienssin tarkastelu yhteiskunnallisesta näkökulmasta, jolloin resilienssiä tarkastellaan yhteisön, taloudellisen ja organisaation resilienssin näkökulmasta. Yhteisön resilienssillä tarkoitetaan yhteisön käytettävissä olevien resurssien hyödyntämistä vastaamaan epäsuotuisiin tilanteisiin, niiden kestämiseen ja niistä toipumiseen. Tämä mahdollistaa yhteisön sopeutumisen ja kasvun erilaisten katastrofien jälkeen. (Nemeth & Olivier 2017, 35.) Yhteisön resilienssiin liittyvät vahvasti organisaation ja taloudellisen resilienssin näkökulmat. Taloudellinen resilienssi on kykyä säilyttää taloudellinen tasapaino ja taloudellisten tappioiden minimointi (Martin & Sunley 2014, 12, 13). Organisaation resilienssillä tarkoitetaan organisaation kykyä ennakoida mahdolliset uhat, selviytyä tehokkaasti vastoinkäymisistä, sopeutua muuttuviin olosuhteisiin sekä kehittää samalla organisaation toimintaa (Duchek 2020, 216). Yhteisön, taloudellisen ja organisaation resilienssi ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään. Esimerkiksi maailmanlaajuinen Covid19-pandemia on ajankohtainen esimerkki yhteisön, talouden ja organisaatioiden muutoksista, joihin sopeutuminen ja selviytyminen vaativat resilienssikykyä. (Moise, Oancea, Diaconu & Diaconu 2021, 1–2).

Resilienssin yhteiskunnallinen näkökulma on yhteydessä myös henkilökohtaisen tason resilienssiin. Yksilön henkilökohtainen resilienssikyky vaikuttaa esimerkiksi organisaation resilienssiin, sillä yksilöt muodostavat organisaation työyhteisön. Yksilöiden resilienssikyky on keskeisessä asemassa silloin kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia. (Houston 2018, 20; Ollier-Malaterre 2010, 57–58.) Henkilökohtaisen resilienssin avulla on mahdollista tutkia sekä organisaatioiden että työntekijöiden kykyä reagoida erilaisiin haasteisiin ja ennakoimattomiin muutoksiin (Saari 2016, 235). Moninäkökulmaisuus mahdollistaa kokonaisvaltaisen prosessin seurannan, jonka avulla on mahdollista selvittää työntekijöiden kykyä kohdata ja selviytyä haasteista. Tämän lisäksi moninäkökulmaisuus mahdollistaa työntekijöiden taitojen kehittämisen tulevien haasteiden varalle. (Sutcliffe & Vogus 2003, 95–98.)

Resilienssin käsitteen käyttöön ja luokitteluun liittyy haasteita ja kritiikkiä. Resilienssin käsitteen haasteet, epä johdonmukaisuudet ja ristiriidat liittyvät resilienssin puutteelliseen määrittelyyn ja käsitteellistämiseen, mikä aiheuttaa yhden suurimmista resilienssitutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä haasteista. (Poijula 2018, 18; Hamel & Välikangas 2003, 42–54; Reid & Botterill 2013, 31–33). Resilienssin luokittelu on tärkeää, sillä resilienssin merkitys vaihtelee riippuen siitä, mitä sen avulla tarkastellaan. On tärkeää ymmärtää, että luokittelutapojen eroavaisuuksista huolimatta resilienssi tulisi nähdä kokonaisvaltaisena ilmiönä, joka on aina suhteessa johonkin tiettyyn muutostekijään. (Southwick, Bonanno, Masten, Panten-Brick & Yehuda 2014, 1 & 12.) Vaikka resilienssin eri luokittelutavat eroavat toisistaan, niille on yhteistä ajatus vastoinkäymisistä toipumisesta ja muutoksiin sopeutumisesta (Poijula 2018, 18).

3.2 Henkilökohtainen resilienssikyky

Henkilökohtainen resilienssikyky on tämän tutkielman kannalta keskeisin näkökulma resilienssiin. Henkilökohtaisella resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä kohdata vastoinkäymisiä, selviytyä vastoinkäymisten aiheuttamista muutoksista ja sopeutua tilanteeseen (Lipponen 2020, 20). Henkilökohtainen resilienssikyky korostaa näkemystä siitä, että resilienssi on ilmiö, joka pyrkii suojaamaan yksilöä hänen kohdatessaan jotakin odottamatonta. Henkilökohtainen resilienssi näyttäytyy käytännössä siten, kuinka nopeasti koettu

tyytyväisyys elämään palaa takaisin vaikean tapahtuman jälkeen vähintäänkin sitä edeltävälle tasolle. (Pietikäinen 2017, 182.) Henkilökohtainen resilienssikyky nähdään tilansidonnaisena toimintatyylinä, joka koostuu yksilön ainutlaatuisen oppimishistorian ja hänen kohtaamiensa tapahtumien vuorovaikutuksesta. Yksilön reagoititapa odottamattomaan tapahtumaan ilmentää yksilön omaa sitkeyttä eli henkilökohtaista resilienssikykyä. (Pietikäinen 2017, 182; Valli 2020, 46.)

Yksilön henkilökohtaista resilienssikykyä voidaan pitää yläkäsitteenä sellaisille ominaisuuksille ja toimintamalleille, jotka tukevat yksilön kykyä kohdata ja selviytyä vastoinkäymisistä sekä ja sopeutua niihin. Yksilön henkilökohtainen resilienssikyky mahdollistaa yksilön palautumisen toimintakykyiseksi haitallisista olosuhteista tai haasteellisista tilanteista huolimatta. (Joutsenniemi & Lipponen 2015, 2525; Paananen & Huhtinen 2013, 118; YTS 2017, 22; Lahti 2014.) Yksilön henkilökohtaisen resilienssikyvyn osatekijöitä ovat emotionaalinen ja psyykkinen resilienssi. Emotionaalinen resilienssi on kykyä sopeutua haastaviin tilanteisiin ja tapahtumiin säätelämällä omia tunteitaan positiivisella ja hyödyllisellä tavalla. Tietoisuus omista tunteista auttaa yksilöä hyödyntämään omaa emotionaalista resilienssikykyä haastavissa tilanteissa. (Rajan-Rankin 2014, 2427.) Psyykkisellä resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä sopeutua ja selvitä haastavista tilanteista sekä kykyä kestää samalla psyykkisesti haitallisia tilanteita. Yksilön psyykkistä resilienssikykyä tukevat muun muassa henkinen joustavuus, itsetunto ja optimismi. (Terte, Stephens & Huddleston 2014, 416.)

Henkilökohtaisen resilienssikyvyn tiedostaminen, tunnistaminen ja ymmärtäminen ovat yksilön kannalta keskeisessä asemassa, sillä kukaan yksilö ei ole elämässä niin onnekas, että voisi kokonaan välttyä elämän erilaisilta haasteilta ja vastoinkäymisiltä, jolloin resilienssikykyä tarvitaan niistä selviytymiseen. Henkilökohtainen resilienssikyky vahvistuu ja kasvaa jokapäiväisissä tilanteissa ja kohtaamisissa. Sitä on mahdollista kehittää, sillä kukaan yksilö ei ole luonnostaan valmiiksi resilientti. (Valli 2020, 46.) Jokainen yksilö omaa resilienssikykyä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä (Lee, Nam, Kim, Kim, Lee ym. 2013, 269; Poijula 2018, 17).

Yksilön henkilökohtaisen resilienssikyvyn kehittämisessä on keskeistä se, että yksilön tulee kohdata odottamattomia tilanteita ja takaiskuja. Odottamattomien tilanteiden ja takaiskujen avulla yksilön mukautuminen ja korjaavien toimenpiteiden tekeminen aktivoituvat (Valli 2020, 44). Esimerkiksi työntekijä saa hoidettavakseen haastavan työtehtävän, jota hän ei ole aikaisemmin tehnyt. Työntekijä kohtaa haasteen, selviytyy siitä onnistuneesti kehittämällä taitojaan tulevien tilanteiden varalle. Työntekijän kokemus odottamattomasta tilanteesta ja onnistuneesta selviytymisestä ovat kehittäneet työntekijän henkilökohtaista resilienssikykyä, jota työntekijä kykenee hyödyntämään myös tulevaisuudessa (Saari 2016, 235–236). Tämä mahdollistaa henkilökohtaisten toimintatapojen ja -keinojen tarkastelun, jonka seurauksena työntekijällä on mahdollisuus muuttaa tai kehittää omia tapoja reagoida haasteisiin ja vastoinkäymisiin (Kilpimaa 2017, 26–27).

Vallin (2020) mukaan resilienssin muodostumiseen vaikuttavat tekijät voivat liittyä niin ympäristöön kuin yksilöön. Yksilön henkilökohtaisen resilienssikyvyn muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä on mahdollista tutkia erilaisten arviointi- ja luokittelumenetelmien avulla (Lee ym. 2013, 271–272). Resilienssitutkimuksen arviointi- ja luokittelumenetelmissä esiintyy kuitenkin epäjohdonmukaisuutta. Lukuisista tieteellisistä tutkimuksista huolimatta resilienssin käsite ei ole saavuttanut yhteisesti hyväksyttyä teoreettista pohjaa, minkä seurauksena resilienssiä on osittain haastavaa määrittellä tieteellisesti. (Luthar, Cicchetti & Becker 2000.) Tämän seurauksena on haastavaa määrittää, millaisen toiminnan, seurausten tai käytösten voidaan katsoa ilmentävän resilienssiä, jonka seurauksena vakiintuneita arviointi- ja luokittelumenetelmiä ei ole pystytty vakiinnuttamaan resilienssin tutkimuskentälle (Alvord & Grados 2005, 238; Kaplan 2006, 39–40).

Lee ym. (2013) ovat kehittäneet luokittelumenetelmän resilienssiin vaikuttavista psykologisista ominaisuuksista, jotka jaetaan riskitekijöihin ja edistäviin tekijöihin. Riskitekijöitä eli heikentäviä tekijöitä ovat masentuneisuus, ahdistuneisuus, koettu stressi ja negatiivinen affekti. Yksilön resilienssiä edistäviä tekijöitä ovat puolestaan itsetunto, optimismi, luottamus omaan kykyihinkin, tyytyväisyys elämään, sosiaalinen tuki ja positiivinen affekti. Yksilön resilienssin vaikuttavat riskitekijät ja edistävät tekijät ovat käsitteinä hyvin laajoja. Esimerkiksi minäpystyvyys ja itsetunto ovat erittäin laajoja ja monimutkaisia

käsitteitä jo yksinään sekä näillä on omat tutkimusperinteensä. Tässä pro gradu -tutkielmassa tavoitteena ei kuitenkaan ole selvittää tarkemmin resilienssiin vaikuttavien tekijöiden rakennetta, vaan tarkastella näitä tekijöitä yleisemmällä tasolla osana henkilökohtaisen resilienssin kokonaisuutta ja Puolustusvoimien siviilihenkilökuntaan kuuluvien omiin kuvauksiin perustuen. Yksilön henkilökohtaiseen resilienssiin vaikuttavat riskitekijät ja edistävät tekijät ovat esitetty taulukossa 1 määritelmien kera.

Taulukko 1. Resilienssiin vaikuttavat tekijät (Lee ym. 2013, 272)

Riskitekijät	Määritelmä
Masentuneisuus (Depression)	Tila, jossa pysyvä masentunut mieliala tai kiinnostuksen menettäminen yhdistyy muiden henkisten ja fyysisten oireiden kuten univaikeuksien, ruokahaluttomuuden, huonontuneen keskittymiskyvyn, toivottomuuden ja haluttomuuden kanssa.
Ahdistuneisuus (Anxiety)	Emotionaalinen tila, jolle on tunnusomaista subjektiivisesti koetut jännitteet ja autonomisen hermoston aktivoituminen.
Koettu stressi (Perceived stress)	Yleinen käsitys sopeutumista heikentävästä psykologisesta toiminnasta stressaavien elämäntapahtumien edessä.
Negatiivinen affekti (Negative affect)	Henkilön negatiivisten tuntemusten (esim. viha, halveksunta, inho, syyllisyys, pelko, hermostuneisuus) määrää muutosta kohtaan.
Edistävät tekijät	
Elämäntyyli (Life satisfaction)	Kokonaisarvo henkilön elämänlaadusta
Optimismi (Optimism)	Taipumus suhtautua myönteisesti elämään
Positiivinen affekti (Positive affect)	Henkilön positiivisten tuntemusten (esim. aktiivisuus, innostuneisuus, päättäväisyys) määrä muutosta kohtaan.
Luotamus omiin kykyihin (Self-efficacy)	Ihmisellä on uskoa siihen, että hän kykenee kontrolloimaan ympärillä tapahtuvia asioita.
Itsetunto (Self-esteem)	Henkilön oma arvio siitä, missä itsessään pitää tai ei pidä
Sosiaalinen tuki (Social support)	Henkilön arvio siitä, missä määrin hänen tarpeensa saada tukea, tietoa ja palautetta muilta täyttyvät.

Henkilökohtaisen resilienssikyvyn näkökulmasta on keskeistä ymmärtää se, että työntekijät omaavat useita resilienssikykyä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä siihen, miten työntekijät kohtaavat, selviytyvät, sopeutuvat ja oppivat vastoinkäymisistä (Pietikäinen 2017, 182 & Valli 2020, 46). Resilienssikyvyn edistävät tekijät ovat positiivisessa yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työssä jaksamiseen, työssä koettuun onnellisuuteen ja organisaatioon sitoutumiseen, jonka seurauksena henkilökohtaisen resilienssin tarkastelu on merkityksellistä myös organisaatioiden näkökulmasta (Youssef & Luthans 2007, 792–794). Edistävillä tekijöillä on todettu olevan yhteys keskimääräisesti parempaan tilanteen mukaiseen reagoitukykyyn, sillä resilienssikyvyn edistävien tekijöiden ansiosta yksilöt murehtivat keskimääräisesti vähemmän ja toipuvat yllättävistä tilanteista nopeammin (Poijula 2018, 124). Edistävät tekijät eivät toimi panssarina haastaville tapahtumille tai muutoksille, mutta ne auttavat yksilöä kohtaamaan ja selviytymään vastoinkäymisistä sekä haasteista rakentavalla tavalla (Pietikäinen 2017, 182; Leipold & Greve 2009, 41; Tugade & Fredrickson 2004, 322).

Resilienssin riskitekijät eli sitä heikentävät tekijät ovat yhteydessä yksilön heikompaan selviytymiseen ja sopeutumiseen vastoinkäymisten aikana. Yksilö ei välttämättä kykene oppimaan vastoinkäymisistä, minkä seurauksena yksilön vastoinkäymisistä toipuminen voi kääntyä negatiiviseen suuntaan (Lee ym. 2013, 273). Resilienssikykyä heikentävät myös muut yleiset haasteet ihmisten hyvinvoinnissa, kuten erilaiset terveysongelmat. Alentuneella resilienssikyvyllä on havaittu olevan yhteys masentuneisuuteen, ahdistuneisuuteen ja heikentyneeseen suorituskyykyyn. Näiden tekijöiden on havaittu vaikuttavan alhaiseen vireystilaan, alakuloisuuteen sekä mielialojen vaihteluun kuten ärtyneisyyteen ja itkuisuuteen. (Jamison, Weidner, Romero, Amundsen 2007, 1131–1132; Eshel, Kimhi, Lahad, Leykin, Goroshit 2018, 1229; Palagini, Caruso, Mainardi, Cipollone & Paolilli ym. 2018, 760.) Nestlerin ja Waxmanin (2020) mukaan resilienssikykyä heikentävät tekijät alentavat yksilöiden stressinsäätelykykyä, jonka seurauksena yksilöt voivat reagoida stressiin liian voimakkaasti. Erittäin voimakas stressireaktio voi aiheuttaa muun muassa erilaisia univaikeuksia ja kuormittuneisuutta (Palagini ym. 2018, 759–760).

Resilienssikykyä heikentävillä yksilöllisillä tekijöillä on todettu olevan yhteys erilaisiin työyhteisössä ilmeneviin haasteisiin. Heikentävät tekijät voivat vaikuttaa negatiivisesti

yksilön vuorovaikutustaitoihin, minkä seurauksena kommunikointikyky voi alentua (Treglown, Palaiou, Zarola, & Furnham 2016, 11–13.) Erilaiset vuorovaikutus- ja kommunikointiongelmien ovat usein yhteydessä heikompaan työilmapiiriin, heikentyneeseen suorituskyykyyn ja työuupumukseen (Smith & Ulvik 2017, 930; Vanhove, Herian, Harms & Lester 2016, 278–279). Jackmanin, Konkinin, Yongen, Myrickin ja Cockellin (2020) mukaan työyhteisössä ilmenevät haasteet voivat aiheuttaa yksilölle työyhteisöstä eristäytyneisyyttä tai liiallista riippuvaisuutta, mikä voi heikentää yksilön suorituskyykyä.

Heikentävillä tekijöillä on havaittu olevan yhteys yksilön heikompaan tunnesäätelykykyyn, jonka seurauksena yksilöt kokevat enemmän negatiivisia tunnetiloja ja yksilöillä voi esiintyä myös ongelmia tunteiden ja käyttäytymisen säätelyssä (Eshel ym.2018, 1229; Chen, Wu, Yao, Lei, Luo, & Li 2018, 1). Tunteiden ja käyttäytymisen heikko itsekontrolli voi vaikuttaa heikentävästi itsetunnon kehittymiseen, mikä voi antaa yksilöille toivoton kuvan tulevaisuudesta (Armstrong, Galligan & Critchley 2011, 332; Perez-Brena, Sang, Kuo, Rodríguez De Jesús, Updegraff ym. 2019, 364–365). Resilienssikyvyn heikentävien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, sillä ne auttavat yksilöä tarkastelemaan omaa toimintaa ja kiinnittämään mahdollisiin riskitekijöihin tarkempaa huomiota (Pietikäinen 2017, 182).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, millä tavoin Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtainen resilienssikyky näyttäytyy kevään 2020 poikkeusaikana resilienssikykyä edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymykseni on

Millä tavoin Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtainen resilienssikyky ilmenee kevään 2020 poikkeusaikana resilienssikykyä edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta?

4.2 Laadullinen tutkimustapa

Tämä tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jonka tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti (Vilkkä 2021; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 162). Laadullinen tutkimus pyrkii usein ymmärtämään tutkielmassa tarkasteltavaa ilmiötä tutkielman kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Tällöin kiinnostus kohdistuu kohteena olevien henkilöiden tunteisiin, ajatuksiin, kokemuksiin ja merkityksiin, joita tutkimuksen kohteena olevalle asialle annetaan. (Juuti & Puusa 2020; Flick 1998, 4–7.) Tämän tutkielman tavoitteena on ymmärtää henkilökohtaista resilienssikykyä Puolustusvoimien siviilihenkilöstön näkökulmasta eli tutkimus kohdistuu siviilihenkilöstön tunteisiin, ajatuksiin ja kokemuksiin. Tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusotetta, sillä se vastaa tämän tutkimuksen kuvailevaa tutkimustehtävää ja se mahdollistaa henkilökohtaisen resilienssikyvyn kokonaisvaltaisen tarkastelun.

Juutin ja Puusan (2020) mukaan laadullisessa tutkimuksessa korostuvat teorian merkitys, aineistolähtöisyys ja induktiivisuus. Laadullisen tutkimuksen menetelmät ovat induktiivisia, mikä tarkoittaa sitä, että laadullisten tutkimusmenetelmien avulla pyritään tekemään aineistosta käsin johtopäätöksiä. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu myös aineistolähtöisyys, millä tarkoitetaan aineistosta nousevien käsitteiden, lauseiden sekä sanojen hyödyntämistä. Laadulliselle tutkimukselle on yleistä teorian ja aineiston vuoropuhelu, vaikka teoriaa käytetään enemmän apuvälineenä kuin lähtökohtana. (Juuti & Puusa 2020, 11.) Teorialla on tärkeä merkitys laadullisessa tutkimuksessa, sillä sitä tarvitaan aineistonkeruun suunnittelussa, aineiston analysoinnissa ja tutkimustulosten käsitteellistämässä. Teoria auttaa myös tutkijaa tulkitsemaan ja selittämään tutkittavaa ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 17.) Tässä tutkimuksessa keskeisiä käsitteitä ja näkökulmia ovat resilienssi ja erityisesti henkilökohtainen resilienssikyky siviilihenkilöstön näkökulmasta.

4.3 Tutkimuksen aineisto

Tutkimuksen aineisto kerättiin osana Puolustusvoimien toteuttamaa työilmapiirikyselyä (TIP-kysely), jota on toteutettu vuosittain vuodesta 2012 alkaen. TIP-kysely toimii johtamisen apuvälineenä ja kyselyn tulokset puretaan kaikissa työyksiköissä. Sen tarkoituksena on toimia erityisesti tulosityksiköiden kehittämisen apuvälineenä ja tuloksia hyödynnetään muun muassa itsearviointitilaisuuksissa, joissa yhteisten keskusteluiden avulla tunnistetaan organisaation ja yksikön vahvuuksia sekä kehittämiskohteita. TIP-kysely on anonyymi ja siihen vastaa koko Puolustusvoimien palkattu henkilöstö, pois lukien sopimussotilaat, kadetit, harjoittelijat, työllisyysvaroin palkatut sekä muut määräaikaisten työntekijät. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2019, 26–27.)

Poikkeuksellisen pandemiatilanteen vuoksi Puolustusvoimien koko henkilöstölle tehtiin huhtikuussa 2020 ylimääräinen kevennetty työilmapiirikysely, jonka tarkoituksena oli selvittää henkilöstön jaksamista ja kykyä työskennellä poikkeuksellisissa olosuhteissa sekä ryhtyä tarvittaessa mahdollisiin kehittämistoimenpiteisiin. Kevennetyn TIP-kyselyn vastausaika oli 9. – 21.4.2020 ja kysely sisälsi kuusi taustakysymystä, 20 asteikollista kysymystä ja neljä avointa kysymystä. Kyselyn vastaamishetkellä poikkeusolot olivat

olleet voimassa vajaan kahden kuukauden ajan. Kevennetty TIP-kysely toteutettiin pääesikunnan käskyllä 7.4.2020 ja joukko-osastoja veloitettiin tiedottamaan kyselystä henkilöstölleen. Kevennettyyn työilmapiirikyselyyn vastasi noin 6000 henkilöä, joka on 50% kirjoilla olevasta henkilöstöstä. Tämän tutkimuksen aineisto koostuu siviilihenkilöstöön kuuluvien vastaajien vastauksista neljään kevennetyn TIP-kyselyn avokysymykseen (taulukko 2).

Taulukko 2. Aineiston muodostavat avokysymykset

Avokysymys	Vastaajien määrä, n	Tekstin määrä, s
19. Kuvaile lyhyesti asioita, jotka työssäsi nyt vaikuttavat jaksamiseen?	1559	72
20. Miten koet koronaviruksen vaikuttavan tällä hetkellä elämääsi?	1721	80
23. Millaisia pidempikestoisia tai pysyviä vaikutuksia työhön ja työn tekemiseen poikkeustilalla on mielestäsi?	1519	67
24. Onko ajassa ennen poikkeustilaa jotain, mitä kaipaat erityisesti? Entä jotain, mitä et toivo palaavaksi?	1457	62

Tutkimusaineisto on laadullinen tekstiaineisto, jonka avulla on kartoitettu laajasti työhyvinvointiin ja poikkeusoloihin liittyviä teemoja. Tämänkaltainen tekstiaineisto on tyypillinen laadullisessa tutkimuksessa (Vilka 2021). Aineiston ei tarvitse olla välttämättä suuri (Juuti & Puusa 2020), koska laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollisten yhteyksien löytäminen vaan ilmiön syvällinen ymmärtäminen. Tässä tutkielmassa aineisto on kuitenkin varsin laaja, mikä mahdollistaa henkilökohtaisen resilienssin tarkastelun useista eri näkökulmista. Laajan aineiston käsittely on rajattu siten, että tässä tutkielmassa huomion kohteeksi nostetaan siviilihenkilöstön henkilökohtaista resilienssikykyä edistävä ja heikentävä tekijät sekä resilienssin näyttäytyminen yleisesti Covid19-pandemiasta johtuvan poikkeuksellisen ajanjakson aikana.

Tutkimusaineisto on saatu valmiina tammikuussa 2021 Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen toimintakykyosastolta ja siitä on poistettu salassa pidettävät tiedot, henkilötiedot ja mahdolliset Puolustusvoimien organisaatioon liittyvät sensitiiviset viittaukset ennen sen

luovuttamista tutkimuskäyttöön. Aineiston tutkimuskäyttöön haettiin lupa Puolustusvoimien käytäntöjen mukaisesti. Puolustusvoimat edellyttää tutkimuslupia useimmissa organisaationsa tai sen toimintaan kohdistuvissa tutkimuksissa (Puolustusvoimat 2021g). Tutkimuslupahakemus ja tutkimussuunnitelma toimitettiin Puolustusvoimien Pääesikuntaan 6.11.2020 ja ne hyväksyttiin 22.1.2021. Tutkimuslupa on ehdollinen ja keskeisin ehto liittyy luovutettavaan tutkimusaineistoon, eli siihen, että Puolustusvoimien toimintakykyosaston tutkija on käsitellyt aineiston ja poistanut aineistosta salassa pidettäviä tietoja. Muut lupaehdot liittyivät tutkimuksen suorittamiseen tutkimussuunnitelmassa kuvattun tavoin, aineiston käyttöön liittyviin rajoituksiin, tutkimuksen julkiseen raportointiin ja tutkimuksen tarkistamiseen Puolustusvoimien toimintakykyosastolla ennen tutkimuksen julkaisemista. Tutkimusaineiston lopullinen koko on 281 sivua Word-tiedostossa. Aineiston fonttikoko on Calibri 11 ja rivi- ja kappaleväli on 1,0. Valmiina saadun tutkimusaineiston muoto ei mahdollista yksittäisten vastaajien tunnistamista, joten heitä ei ole identifioitu tulososion aineistolainauksen yhteydessä.

4.4 Aineiston analyysi

Sisällön analyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jonka avulla on mahdollista analysoida dokumentteja objektiivisesti ja systemaattisesti. Aineistona käytetään pääsääntöisesti erilaisia kirjallisia dokumentteja. Sisällönanalyysi voidaan jakaa teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin, aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin ja teorialähtöiseen sisällönanalyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin hyödyntämällä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla, mutta sen teoreettiset käsitteet ja teemat tuodaan esiin valmiina, ilmiöstä jo tiedettynä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–98, 117).

Teoreettiset lähtökohdat toimivat apuna analyysissa ja teoria on keskeisessä roolissa teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa. Tästä huolimatta teoriaohjaavan sisällönanalyysin tarkoituksena ei ole testata tiettyjä olemassa olevia teoreettisia malleja. Tavoitteena teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa on saada teoreettisen viitekehyksen kautta ideoita uudenlaiseen tulkintaan ja ajatteluun. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin tutkimuksen teoreetti-

set kytkennät ja lähtökohdat tuodaan esille tutkimuksen alussa. Aineiston analyysin alkuvaiheessa edetään aineistolähtöisesti. Myöhemmässä vaiheessa aineiston analyysiin otetaan mukaan teoreettinen viitekehys, joka toimii ajatteluprosessin apuna aineiston tarkastelussa. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 96, 112.)

Teoriaohjaava sisällönanalyysi mahdollistaa avoimemman ja luovemman tulkinnan analyysin alkuvaiheessa, eikä se ole puolestaan niin tiukasti sidottu tietyn mallin soveltamiseen. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan analyysin yläluokat tuodaan valmiina teoriasta, mutta analyysin alaluokat laaditaan aineistolähtöisesti. Toisin sanoen analyysi aloitetaan aineiston ehdoilla ja analyysin edetessä sen tueksi nostetaan teoriaa, joka tukee luokiteltua aineistoa. Tämän tutkielman analyysia ohjaa henkilökohtaisen resilienssikyvyn teoria (Lipponen 2020; Pietikäinen 2017; Valli 2020; Lahti 2014) sekä käsitys henkilökohtaista resilienssikykä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä (Lee ym. 2013, 272).

Tutkimusaineistoon tutustuttiin kysymys kysymykseltä, mikä mahdollisti tutkielman aineistolähtöisen otteen. Aineistolähtöisyys näyttäytyi tutkielmassa myös siten, että huomio kiinnitettiin aineistossa esiintyviin lauseisiin, käsitteisiin ja sanoihin, joita havainnoinnin kohteena olevat henkilöt käyttivät. Alasuutarin (2011) mukaan aineistolähtöisyyden lisäksi tutkielman toteutuksessa korostuu teorian ja aineiston välinen vuorovaikutus. Tämän seurauksena tutkielman teoreettisesta viitekehuksesta valittiin henkilökohtaisen resilienssikyvyn teoria analyysin etenemisen tueksi.

Tutkielman aineiston analyysi aloitettiin siirtämällä tutkimusaineisto laadullisen aineiston analyysiin tarkoitetun NVivo12-ohjelmistoon, sillä tutkimusaineisto on laaja laadullinen tekstiaineisto. Nvivo12-ohjelmisto on tehokas ja vahva työkalu vaativien ja monimutkaisten aineistojen hallintaan silloin, kun aineistoon halutaan pureutua monipuolisesti ja syvällisesti (Rantala 2015, 109). Ohjelman käyttö ei kuitenkaan poista tutkijan vastuuta analyysivaiheen toteutuksesta, vaan analyysityö ja kaikki sen aikana tehtävät päätökset jäävät tutkijan tehtäviksi. Tutkielman analyysityö muodostui koodaamisesta, memojen kirjoittamisesta, kategorisoinnista ja luokittelusta. Koodaaminen on tulkitsevaa toimin-

taa, jota ohjaa sekä tutkimuskysymys että tutkimusaineisto. Koodaus on analyysin ensimmäinen askel ja ratkaiseva linkki teorian ja aineiston välillä, sillä sen avulla pyritään selvittämään aineiston tarkoitusta ja sen syvällisempää merkitystä. Koodi on tutkijan luoma käsite, lyhyt fraasi tai sana, joka kuvaa tiettyä aineiston osaa, kuten tässä esimerkiksi henkilökohtaista resilienssikykyä. (Rantala 2015, 110–112.) Tässä tutkielmassa koodauksen avulla aineistoa jäsenneltiin systemaattisesti ja se saatettiin osaksi luokittelujärjestelmää. Aineistoa ryhmiteltiin erilaisiin kategorioihin ja luokkiin yhteisten piirteiden perusteella. Koodauksen aikana, sen ohessa ja sen jälkeen analyysin tueksi kirjoitettiin memoja eli muistiinpanoja. Memoihin kirjoitettiin koodaukseen ja tutkimukseen liittyviä ajatuksia, ideoita ja muita muistiinpanoja, joita hyödynnettiin tulososion ja pohdinnan kirjoittamisen yhteydessä.

Koodaus ja memot ovat Rantalalan (2015) mukaan laadullisen tutkimusaineiston analyysin tietynlaisia kulmakiviä, ja niiden merkitys oli myös tässä tutkielmassa suuri, sillä tutkimusaineiston lopullinen koodausrunko muodostui näistä. Tutkimusaineiston tarkka koodausrunko muodostettiin lopullisesti hyödyntämällä Leen ym. (2013) luokittelujärjestelmää resilienssikyvyn heikentävistä ja edistävästä tekijöistä (ks. 15), joista tämän analyysin koodit, pääkategoriat ja luokat ovat johdettu. Analyysin alakategoriat ovat laadittu aineistolähtöisesti. NVivo12-ohjelmiston avulla tutkimusaineistosta koodattiin vastauksia 10 kategoriaan ja kahteen luokkaan: (1) Resilienssikykyä edistävät tekijät ja (2) Resilienssikykyä heikentävät tekijät. Tutkimusaineisto luettiin huolellisesti kohta kohdalta läpi ja siitä koodattiin kategorioihin ja luokkiin ne vastaukset, jotka täyttivät koodausrungon vaatimukset. Alla olevassa taulukossa (taulukko 3) on esitetty käytännön esimerkki siitä, miten tutkimusaineiston analyysi on toteutunut.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston luokittelusta henkilökohtaista resilienssikykyä heikentäviin ja edistäviin tekijöihin.

Vastaus kysymykseen (20) ” Miten koronavirus vaikuttaa elämääsi tällä hetkellä?”	Kategoria	Luokka
”Työllistää erittäin runsaasti. Palan loppuun ennenmin tai myöhemmin. Vastuuta on kasattu todella paljon.”	Koettu stressi	Heikentävä tekijä

”Olo on välillä kuin häkissä olevalla eläimellä”	Ahdistuneisuus	Heikentävä tekijä
”Ahdistaa. Joskus huolettaa ja tulee mieleen kuolemanpelkoa. Alkuun tuota (koronaa) vähätteli, kuten moni muukin, mutta nyt alkaa huolestuttaa ihan oikeasti.”	Ahdistuneisuus	Heikentävä tekijä
”Pärjään hyvin ja resilienssini on korkea. – Paljon on muuttunut, mutta haluan löytää positiivisia asioita. – Valoa on tunnelin päässä”	Optimismi	Edistävä tekijä
”Oman sektorini kulmakiviä ovat upeat työkaverini, jotka jaksavat innostaa minua päivästä toiseen -- ratkaisemme ongelmia yhdessä ja tuemme toista”	Sosiaalinen tuki	Edistävä tekijä
”Opin luottamaan enemmän itseeni.”	Luottamus omiin kykyihin	Edistävä tekijä

Taulukossa 3 on kuvattu konkreettinen esimerkki siitä, miten aineiston analyysi toteutui käytännössä tässä tutkielmassa. Kun tutkimusaineiston kohta vastasi jotakin koodirungon kymmenestä kategoriasta, se koodattiin kyseiseen kategoriaan. Tämän jälkeen kategoriat sijoitettiin luokkiin, sen mukaan olivatko ne resilienssikykyä heikentäviä vai edistäviä tekijöitä. Tällä tavoin tutkimusaineistosta saatiin analyysin avulla selville ne tekijät, jotka heikensivät tai edistivät henkilökohtaista resilienssikykyä kevään 2020 poikkeusolojen aikana, jonka johdosta tutkielman tutkimusongelmaan pystyttiin vastaamaan.

5. TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät tekijät

Tässä tutkielmassa henkilökohtaisen resilienssikyvyn edistäviä tekijöitä tarkasteltiin Leen ym. (2013) kehittämän luokittelumenetelmän mukaisesti. Resilienssikyvyn edistävät tekijät muodostivat tutkimusaineiston ensimmäisen pääluokan ja se muodostui kuudesta kategoriasta, joita olivat sosiaalinen tuki, positiivinen affekti, optimismi, luottamus omiin kykyihin, itsetunto ja elämäntyyli (taulukko 4). Huomioitavaa on kuitenkin se, että elämäntyyli-kategoria jätettiin tuloksista pois. Aineiston muodostaneet kysymykset eivät koskeneet vastaajien elämäntyyliä, joten siihen liittyviä viittauksia oli aineistossa merkittävästi vähemmän. Tämän vuoksi sen yhteyttä henkilökohtaiseen resilienssikykyyn ei ollut mahdollista tarkastella luotettavasti. Sama koskee lukumäärien perusteella itsetuntoakin, mutta itsetunto pidettiin tutkielmassa mukana, sillä useat lähteet (Rutter 1979 & 1985; Garmezy ym. 1984; Terte ym. 2014) osoittivat itsetunnon olevan tärkeä tekijä resilienssikyvyn kehittämisen kannalta.

Taulukko 4. Koonti resilienssikykyä edistävien tekijöiden analyysistä

Pää- ja alakategoriat	Viittauksia(n)	Luokka
Sosiaalinen tuki (Social support) Työkavereiden tuki Esimiehen tuki	1006 935 71	Resilienssikykyä edistävät tekijät
Positiivinen affekti (Positive affect) Työskentelykulttuurin muutokset Aktiivisuus Vaikutusmahdollisuus Puolustusvoimien toiminta	344 115 97 92 40	
Optimismi (Optimism) Kokonaisvaltainen positiivinen suhtautuminen Henkilökohtainen vaikutusmahdollisuus Optimismi ja Puolustusvoimien toiminta	216 105 62 49	
Luottamus omiin kykyihin (Self-efficacy) Osaamisen reflektointi Uudet toimintatavat	209 130 79	
Itsetunto (Self-esteem) Työn merkityksellisyys	53 21	

Uuden oppiminen	18	
Positiivinen elämäntyyli	14	
Elämäntyyli (Life satisfaction)	21	
Kokonaisarvio elämänlaadusta	21	

Henkilökohtaista resilienssikykyä tarkasteltiin lopuksi sosiaalisen tuen, positiivisen afektin, optimismin, omiin kykyihin luottamisen ja itsetunnon kautta. Henkilökohtaista resilienssikykyä edistävät tekijät esitetään seuraavissa tulosluvun alakappaleissa.

5.1.1 Sosiaalinen tuki

Leen ym. (2013) mukaan sosiaalinen tuki on yksi resilienssikykyä edistävä tekijä ja tässä tutkielmassa se näyttöä merkitsevänä henkilökohtaista resilienssikykyä edistävänä tekijänä. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, millä tavoin työntekijät saavat tukea, tietoa ja palautetta muilta työyhteisön jäseniltä kuten esimiehiltä ja työkavereilta. Merkittävimpänä sosiaalisen tuen muotona siviilihenkilöstöön kuuluvien kuvauksissa näyttöä työkavereiden tuki. Fasbenderin, Burmeisterin ja Wangin (2002) mukaan työkavereilla on tärkeä merkitys työyhteisössä, mikä näkyi myös tässä tutkielmassa:

Oman sektorini kulmakiviä ovat upeat työkaverini, jotka jaksavat innostaa minua päivästä toiseen -- ratkaisemme ongelmia yhdessä ja tuemme toista.

Yhteen hiileen puhaltaminen on lisääntynyt poikkeustilanteissa ja autetaan toisiamme normaalia enemmän. Se että kaikki puhaltavat yhteen hiileen lisää yhtenäisyyden tunnetta

Tulokset osoittavat, että poikkeustilanne on vahvistanut entisestään työyhteisön yhteisöllisyyttä, sillä vastaajien kokemusten mukaan työkavereiden kannustaminen, tukeminen ja auttaminen ovat lisääntyneet poikkeustilanteiden aikana. Tamersin, Thompsonin, Cheadlerin, Zhengin & Bishopin (2015) mukaan sosiaalisen tuen tärkeä merkitys korostuu myös uusien työntekijöiden näkökulmasta, mikä näkyi myös tämän tutkielman aineistossa:

Uutena työntekijänä työhön perehtyminen on vähän jäissä, mutta onneksi työkaveri on puhelinoiton päässä, jos tarvii neuvoa etätöissä ilmenevissä uusissa asioissa.

Ihanat, auttavat työkaverit. Vasta opettelen uutta virkaa ja he auttavat aina, myös muista hallintoyksiköistä saan apua tarvittaessa

Tutkielman tulokset tukevat Tamersin ym. (2015) teoriaa sosiaalisen tuen tärkeästä merkityksestä uusien työntekijöiden näkökulmasta. Sosiaalinen tuki on erityisesti uusien työntekijöiden näkökulmasta keskeisessä asemassa, sillä sen avulla työntekijät saavat tukea, tietoa ja palautetta muilta työntekijöiltä, joka mahdollistaa henkilökohtaisen resilienssikykyyn kehittymisen (Poijula 2018, 124). Työntekijöiden keskinäinen sosiaalinen tuki vaikuttaa monella tavalla positiivisesti työyhteisöön ja työntekijät ovat oppineet tunnistamaan toistensa tärkeyden ja sopeutumaan vallitsevaan tilanteeseen:

On tullut huomattua kuinka tärkeää toisten ihmisten kanssa sosialisointi on --Tukea ja myötätuntoa on löytynyt työkavereista aiempaa enemmän. -- Nyt heidän merkityksensä on todella ymmärtänyt

Asia jota ehkä kaipaan on kollegoiden tapaaminen joskus, sosiaalinen kanssakäyminen. Mutta sekin on etätöissä hoitunut ihan hyvin skype-puheluilla.

Tulokset osoittavat, että suurin osa vastaajista kaipaa työarkea ja sosiaalista tukea. Tämä korostuu myös tutkimusaineiston vastauksissa, sillä vastaajat korostavat sosiaalisen tuen merkitystä jatkuvasti. Poikkeustilanteen takia sosiaalinen tuki välittyy tällä hetkellä pääsääntöisesti sähköisten viestintävälineiden kautta. Sosiaalisten suhteiden välitteisyys on ollut suuri muutos työskentelykulttuurissa ja se on edellyttänyt työntekijöiltä tilanteeseen sopeutumista.

Garmezyn, Mastenin ja Tellegenin (1984) mukaan lähiympäristöllä eli tässä tapauksessa työkavereiden lisäksi myös esimiehillä on keskeinen vaikutus sosiaalisen tuen muodotumisessa. Tämän tutkielman toisena merkittävänä sosiaalisen tuen muotona siviilihenkilöstöön kuuluvien kuvauksissa näyttäytyi esimiehen tuki. Esimiehen sosiaalisella tuella on todettu Lundqvistin, Fogelberg Erikssonin ja Ekbergin (2018) mukaan olevan positiivinen yhteys henkilökohtaisen resilienssikykyyn rakentumisessa, mikä näkyi myös tämän tutkielman aineistossa:

Esimiehen tuki on ollut positiivista. Hän luottaa että teemme työt niinkuin "normaali" tilanteessa, kannustaa viikkoliikkumaan vaikka olemme etätöissä ja pyrkii pitämään ajantasalla. -- toimiva esimies-alaisuhde

Asiallinen palaute ja esimiesten tuki auttavat jaksamaan ja lisäävät motivaatiota. Hyvät keskusteluyhteydet joka suuntaan organisaatiossa auttavat asioiden hoitamisessa.

Tulokset osoittavat, että poikkeustilanne on vahvistanut esimiesten ja alaisten välistä luottamussuhdetta entisestään. Esimiehen johtamistaidot ja kannustava läsnäolo ovat tulosten mukaan vaikuttaneet työyhteisön ilmapiiriin positiivisella tavalla. Harlandin, Harrisonin, Jonesin & Reiter-Palmonin mukaan (2005) tyytyväisyys esimiestyöhön vahvistaa henkilökohtaista resilienssikykyä ja tämän tutkielman tulokset tukevat myös tätä väitettä. Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että työyhteisön sosiaalinen tuki on ollut poikkeustilanteessa keskeinen henkilökohtaista resilienssikykyä edistävä tekijä.

5.1.2 Positiivinen affekti

Positiivisella affektilla tarkoitetaan henkilöiden positiivisten tuntemusten kuten aktiivisuuden, innostuneisuuden ja päättäväisyyden määrää muutosta kohtaan (Lee ym. 2013, 272). Tässä tutkimuksessa muutoksella tarkoitetaan poikkeusolojen aiheuttamia muutoksia Puolustusvoimien työskentelykulttuurissa. Työskentelykulttuurin muutokset liittyivät muun muassa etätyön laajentumiseen, virkamatkustamisen supistamiseen sekä koulutusten ja palavereiden siirtämiseen virtuaaliseksi (Puolustusvoimat 2021f).

Etätyö mahdollisuus on ollut ehdottomasti yksi suurin positiivinen asia koronavirusaikana. Etätyö on lisännyt jaksamista, työmyönteisyyttä sekä lisännyt motivaatiota. Se on myös helpottanut muun elämän yhteensovittamisessa, kun koululaisetkin tekevät kotoa käsin opiskeluaan.

Arvostan työnantajan antamaa laajennettua etätyömahdollisuutta. -- Joustavat työajat, liukuman käytön mahdollisuus myös etätyössä sekä viikkoliikuntaoikeuden laajennus koskemaan etätyötä on ollut tosi merkityksellinen juttu.

Andersonin, Kaplanin ja Veganin (2015) mukaan työskentelykulttuurin muutokset ja etätyö vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden työssäjaksamiseen ja mielialaan. Vastaukset osoittavat, että etätyö koettiin suurimpana muutoksena ja tähän suhtauduttiin pääsääntöisesti positiivisten tuntemusten kautta. Laajennettu etätyömahdollisuus liukumien ja viikkoliikuntaoikeuden kera ovat vaikuttaneet positiivisesti yksityiselämän ja työn yhdistä-

miseen, jonka seurauksena työssäjaksaminen ja palautuminen ovat parantuneet. Tämä tutkimustulos tukee myös Fergusonin, Carlosin, Boswellin, Whittenin & Buttsin (2016) tulosta etätöiden ja perhe-elämän yhdistämisen positiivisista vaikutuksista. Bloomin, Liangin, Robertsinkin & Yingin (2015) mukaan etätömahdollisuus vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden aktiivisuuteen, mikä näkyi myös tämän tutkielman tuloksissa:

Nukun yöni paremmin. En ole missään vaiheessa päivää uupunut. Nyt jaksan vapaa-aikanakin tehdä asioita, joita en jaksanut normaali työpäivän jälkeen.

Laajennettu etätömahdollisuus on vaikuttanut muun muassa positiivisesti työntekijöiden aktiivisuuteen. Tulokset osoittavat, että etätö on vaikuttanut pääsääntöisesti positiivisesti työntekijöiden terveydentilaan ja aktiivisuus on Bloomin ym. (2015) mukaisesti kasvanut. Laajennettu etätömahdollisuus näyttää myös niiden näkökulmasta, jotka tekevät töitä työpaikaltaan:

Olen erittäin tyytyväinen siihen, että etätöä ei ole pakko tehdä, vaan saan tulla työpaikalleni fyysisesti. Työpaikalla on tällä hetkellä hyvin vähän ihmisiä, joten saan tehdä töitä rauhassa keskeytyksettä ja ilman meluhaittaa. Työhyvinvointini on parantunut tämän vuoksi ja jaksan paremmin kuin aikoihin

Lisääntyvä etätöiden hyödyntäminen voi vaikuttaa muun muassa siihen, että sen suosio tulee kasvamaan jatkossa (New York Times 2020). Kokemuksen kartuttamisen myötä työntekijät voivat löytää etätöistä positiivisia puolia, minkä seurauksena etätöitä voidaan suosia myös jatkossa:

En ole käyttänyt mahdollisuutta etätöskentelyyn ennen koronaa ja käyttö jäänee vähäiseksi jatkossakin, mutta tunnistan silti mahdollisuuden joskus hoitaa tiettyjä istumalihaksia ja rauhaa vaativia tehtäviä kotoa käsin.

Tutkielman tulokset osoittavat, että suurin osa vastaajista ovat pääsääntöisesti oppineet tekemään etätöitä onnistuneesti, minkä seurauksena etätöitä halutaan mahdollisesti hyödyntää myös jatkossa. Tämä tulos tukee New York Timesin (2020) näkemystä etätöiden tulevaisuuden vaikutuksista. Vastaajien sopeutuminen, toimintakyvyn säilyttäminen ja uusien toimintatapojen omaksuminen tukevat Laineen ja Keskisen (2013) sekä Manyenan

ym. (2011) näkemystä uudistuvasta resilienssistä. Laajennetun etätyömahdollisuuden lisäksi myös Puolustusvoimien toimintaa kohtaan on kohdistunut positiivisia tunteita. Tuloksien mukaan vastaajat kokevat Puolustusvoimien säilyttäneen toimintakyvyn onnistuneesti poikkeusolojen aikana:

Opimme valmisorganisaationa toimimaan muuttuvissa tilanteissa tästä kaikesta ja osaamme mahdollisissa tulevilla tilanteissa toimia sujuvammin ja varautua paremmin. Organisaatiot saavat todella hyvää harjoitusta. -- Mielestäni olemme pärjänneet hyvin muutosten kanssa.

Houstonin (2018) ja Ollier-Malateran (2010) mukaan yksilöiden henkilökohtainen resilienssikyky ja organisaation resilienssikyky ovat yhteydessä toisiinsa, mikä tulee ilmi myös tässä tutkimuksessa. Tulokset osoittavat, että vastaajat ovat yleisesti tyytyväisiä Puolustusvoimien toimintaan poikkeustilanteessa ja he tuntevat arvostusta sekä ylpeyttä myös omasta työpanoksestaan. Vastaajat nostavat tuloksissa esille Puolustusvoimien onnistunutta ennakointi-, selviytymis- ja sopeutumiskykyä muuttuvissa olosuhteissa poikkeustilanteen aikana. Tämä tulos tukee Duchekin (2020) näkemystä organisaation resilienssikyvystä, sillä vastaajat reflektoivat vastauksissaan myös tätä näkökulmaa. Tämän seurauksena vastaajat ovat pohtineet Puolustusvoimien tulevaisuutta ja toiminnan kehittymistä:

Minä toivon ja uskon, että nyt kun on tavallaan jouduttu pysähtymään ja toimimaan poikkeusoloissa, niin nähdään se, että mikään ei oikeasti ole niin pyhää, etteikö asioita voi tehdä uusilla tavoilla tai erilailla kuin aina ennen. -- Luulen, että meillä kaikilla oikeasti syvenee ja konkretisoituu nyt se miksi Puolustusvoimat on olemassa ja voimme olla siitä ylpeitä.

Minusta on hienoa, että työskentelytavoissa on nyt ollut pakko siirtyä nykyaikaan myös valtionhallinnossa. Toivon, että näköalattomuus ei palaa, vaan uskallettaisiin jatkossakin kokeilla uusia työskentelytapoja. Itse koen, että olen elävä esimerkki siitä, että joustavuus ja luotto työntekijän ammatitaitoon lisää tehokkuutta.

Toiminnan tarkastelu ja kehittäminen sekä muuttuvat työtavat koetaan vastauksissa pääsääntöisesti positiivisina asioina. Nämä herättävät vastaajissa positiivisia tuntemuksia kuten aktiivisuutta, innostuneisuutta ja päättäväisyyttä muuttunutta tilannetta kohtaan. Vastaajien kokemus joustavuudesta, luottamuksen kasvusta ja uusista toimintamalleista ovat

yhteneväisiä Bloomin ym. (2015) kanssa, sillä joustavuus ja vapaus oman työn jäsentämiseen ovat tutkitusti työntekijöitä motivoivia toimintatapoja. Ficherin (2010) mukaan positiiviset tunteet muutosta kohtaan lisäävät kiitollisuutta, ammatillista ylpeyttä ja yhteisöllisyyttä. Edellä mainittuja tunteita oli löydettävissä myös tämän tutkielman aineistosta:

Työn arvostus sinänsä on noussut, olen kiitollinen, että saan olla työssä. – Mielenkiintoista nähdä tämäkin historiallinen tapahtuma eturivistä.

Olen voinut ylpeänä huomata, miten paljon osaamista meillä tällaisena hetkenä löytyy.

Otan tämän "hienona harjoituksena", ehkä paras mihin olen urani aikana osallistunut. Tunnen ammatillista selviytymistä.

Positiivisten tunteiden merkitys on tärkeä resilienssikyvyn vahvistumisen kannalta (Youssef & Luthans 2007, 792; Lee ym. 2013, 272). Puolustusvoimien työskentelykulttuurin muutokset ovat olleet suuria, mutta siitä huolimatta suurin osa vastaajista kykenee näkemään asiassa positiivisia puolia. Vastaajat kykenevät erilaisten tunteiden kautta kuvailemaan tarkemmin omia tuntemuksiaan. Vastauksissa korostui arvostus, kiitollisuus, mielenkiinto, ylpeys, ammatillinen selviytyminen ja oman osaamisen arvostaminen. Tietoisuus omista tunteista ja tunteiden säätelyminen positiivisella tavalla edistää Rajan-Rankinin (2014) mukaan emotionaalisen resilienssikyvyn toteutumista, mitä myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat.

5.1.3 Optimismi

Tässä tutkimuksessa optimismilla tarkoitetaan myönteistä ja toiveikasta suhtautumista elämään sekä kykyä nähdä asioiden hyvät puolet (Martínez-Moreno, Ibáñez-Pérez Cavas-García & Cano-Noguera 2020, 1). Optimismi on yksi resilienssikykyä edistävästä tekijöistä ja sen avulla on mahdollista tarkastella henkilökohtaista resilienssikykyä kokonaisvaltaisena ilmiönä (Richardson 2002, 308). Martínez-Morenon ym. (2020) mukaan optimismi on kokonaisvaltainen positiivinen suhtautumistapa, joka ilmenee elämän eri osa-alueissa. Aineistossa optimismi voitiin tunnistaa sellaisista vastaajien kuvauksista, joissa

tuli selkeästi esiin kokonaisvaltaisempi positiivinen asennoituminen tilanteeseen muuten kuin yksittäisten tunnesanojen kautta, kuten positiivisen affektin kategorian yhteydessä:

Ajatus, että kaikki olemme nyt samassa tilanteessa ja teemme parhaamme, tilanteelle en mitään voi. Tämä korona-aika kestää aikansa ja loppuu aikanaan, toivottavasti pian. Kyllä tästä selvitään. On vain sopeuduttava tähän uuteen normaaliin

Olen hyvä sopeutumaan ja uskon, että nykyinen koronatilanne tuo mukanaan paljon hyviä, toimivampia ja viisaampia ratkaisuja tulevaisuuden varalle, meille kaikille.

Tulokset osoittavat, että vastaajat näkevät ympärillään realistisia mahdollisuuksia ja uskovat omiin kykyihinsä. Optimismi auttaa vastaajia puntaroimaan erilaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoisia toimintatapoja toimimattomien tilalle. Ongelmia ei pelätä, sillä optimismin avulla vastaajat uskovat selviytyvänsä ja suoriutuvansa tilanteesta haastavista olosuhteista huolimatta. Edellä mainittua tulosta tukevat Richardsonin (2002) ja Martínez-Morenon ym. (2020) näkemykset optimismin kokonaisvaltaisista vaikutuksista. Henkilökohtaiseen resilienssikykyyn liittyy ajatus siitä, että haastavista tilanteista kuten poikkeusolojen aiheuttamista muutoksista on mahdollista selvitä (Bartone & Barry 2011; Castro & Adler 2011). Optimismiin liittyy ymmärrys siitä, että kaikkiin tilanteisiin ei ole mahdollista vaikuttaa omalla toiminnalla, mutta tästä huolimatta kyetään ajattelemaan asioista myönteisesti:

Murehditaan asioita sitten, kun on murehtimisen aika. Muuten olen elänyt rajoitteet huomioiden, normaalia elämää. Elämän pienistä asioista nauttien. Uskon kuitenkin, että tästä selvitään.

Olen luottavaisin mielin. Elämään on tullut rajoitteita, mutta ne eivät minua haittaa. Nyt eletään näin ja odotetaan mitä tuleman pitää. -- Mennään päivä-kerrallaan eteenpäin. Asenne ratkaisee tässäkin.

Pärjään hyvin ja resilienssini on korkea. – Paljon on muuttunut, mutta haluan löytää positiivisia asioita. – Valoa on tunnelin päässä.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että optimismi luo uskoa ja auttaa vastaajia selviytymään poikkeusolojen aiheuttamista muutoksista. Muutoksista huolimatta vastaajat kykenevät hyödyntämään optimismia ja edistävät tällä tavoin oman henkilökohtaisen resilienssikyvyn kehittymistä. Terten ym. (2014) mukaan optimismi on dynaamisesti

muotoutuva suhtautumistapa, mikä näkyi myös tämän tutkielman aineistossa:

Tilanne on kuitenkin siedettävissä kun ajattelee että kaikilla näillä rajoittavilla toimilla on todellinen tarkoitus ja jokaisen omilla toimilla ja valinnoilla on merkitystä tilanteen aisoissa pitämiseen.

Uskon, että tilanne tulee normalisoitumaan. -- Hyödyt ja haitat kumoavat toisensa. Kaikessa on puolensa. -- Mielestäni tärkeää on katsoa tulevaisuuteen positiivisesti!

Vastausten mukaan työntekijöillä on kyky tarkastella tilannetta kokonaisvaltaisesti myönteisine ja kielteisine puolineen ja silti säilyttää kokonaisvaltainen myönteinen suhtautuminen tilanteeseen. Tämän tutkielman vastauksissa korostui myös vastaajien optimistiset näkemykset poikkeusolojen vaikutuksista Puolustusvoimien toimintaan, eli optimistinen asennoituminen tuli esiin myös laajemmin kuin vain yksilön omaa tilannetta koskien:

Hyvä asia on se, että nyt testataan täysimääräisesti, miten pvn järjestelmät toimivat, kun muutama tuhat työntekijää on samanaikaisesti etänä. Pienen alun hapuilun jälkeen homma rokkaa melko hyvin. -- Tämä on hyvä koitinkivi miten toimitaan oikeissa poikkeusoloissa.

Poikkeusolot tulee koettua nyt käytännössä. Kokemuksesta opitaan ja saadaan hyviä käytäntöjä vastaisuuden varalle. -- Toivottavasti tästä otetaan opiksi hyväksi ja toimiviksi todettuja käytänteitä voidaan jatkaa normioissa.

Tulokset osoittavat, että vastaajien optimistinen suhtautuminen vallitsevaan tilanteeseen ja koronan aiheuttamiin muutoksiin heijastuu myös siihen, millä tavoin vastaajat ajattelevat Puolustusvoimista poikkeusolojen aikana. Optimistinen suhtautuminen mahdollistaa hyviin puoliin keskittymisen, myönteisten asioiden arvostamisen ja tulevaisuuden mahdollisuuksien näkemisen myös Puolustusvoimien kannalta. Vastaajilla on vahva luotto ja usko Puolustusvoimiin ja myös siihen, että tilanteesta on mahdollisuus oppia tulevaisuuden kannalta keskeisiä asioita. Näiden tulosten valossa voidaan todeta, että optimismi ilmenee kokonaisvaltaisena, positiivisena ja resilienssikykyä edistävänä tekijänä kuten Leen ym. (2013) teoria kuvaa.

5.1.4 Luottamus omiin kykyihin

Tässä tutkimuksessa omiin kykyihin luottamisella tarkoitetaan ihmisen uskoa siihen, miten hän kykenee kontrolloimaan ympärillään tapahtuvia asioita. Luottamus omiin kykyihin voi ilmetä monin eri tavoin ja se on yksi henkilökohtaista resilienssikykyä edistävä tekijä (Lee ym. 2013, 271). Puolustusvoimien siviilihenkilöstön luottamus omiin kykyihin näkyy aineistossa esimerkiksi mainintoina opituista uusista taidoista. Poikkeustila on mahdollistanut oman osaamisen reflektoinnin:

Olen oppinut suhtautumaan tilanteeseen -- ja toimimaan poikkeusoloissa ja se on hyvä asia tulevaisuuden kannalta.

Olen omaksunut annetut toimintatavat ja sopeutunut niiden noudattamiseen. --Työt tulevat tehdyiksi ja etenkin priorisointi on parantunut poikkeusoloissa.

Vastaajien kokemusten mukaan tilanteeseen on opittu suhtautumaan ja vastaajat ovat pystyneet toimimaan sekä muokkaamaan taitojaan poikkeustilanteessa siten, että työt ovat tulleet hoidetuksi. Lipposen (2020) mukaan sopeutuminen, toiminnan muokkaaminen ja uusien tapojen omaksuminen ovat henkilökohtaisen resilienssikyvyn tunnusmerkkejä ja ne näkyvät myös tämän tutkielman aineistossa. Vastaajat ovat oppineet poikkeusoloihin sopeutumisen aikana työhön ja sen organisointiin liittyvien uusien toimintatapojen lisäksi myös itsestään:

Olen oppinut keskittymään paremmin yhteen asiaan kerrallaan.

Olen oppinut käyttämään paremmin eri toimintatapoja sähköisesti mm. skype-kokoukset ovat toimineet yllättävän hyvin yhteyksien suhteen.

Opin luottamaan enemmän itseeni.

Pietikäisen (2017) mukaan vastoinkäymisistä oppiminen on osoitus henkilökohtaisesta resilienssikyvystä. Tulokset osoittavat, että vastaajat ovat oppineet poikkeusolojen aikana erilaisia taitoja ja ovat oppineet myös tunnistamaan niitä tekijöitä, joissa ovat kehittyneet. Tulosten perusteella näyttää siltä, että poikkeusolojen aikana opitut taidot ovat lisänneet

luottamusta omiin kykyihin. Osalle vastaajista luottamusta omiin kykyihin on lisännyt tulosten mukaan myös etätyön opettelu ja sen positiivisten vaikutusten huomaaminen:

Suurin muutos on ollut etätyön aloittaminen. Minulla ei ole ollut aikaisemmin tätä mahdollisuutta. Pidän sitä positiivisena haasteena itselleni. Uusien työskentelytapojen ja oman kotiarjen-työn sovittaminen yhteen on ollut mielenkiintoista.

En ole aiemmin juurikaan tehnyt etätöitä, joten tilanne pakottaa oppimaan uusia työskentelytapoja sekä oman työn johtamista tilanteessa, jossa aiemmin olen kokenut keskittymisen hankalaksi.

Tulokset osoittavat, että etätyön seurauksena luottamus omiin kykyihin on vahvistunut. Etätyön lisäksi vastaajat kokevat, että muuttuneet työolosuhteet ovat vaikuttaneet positiivisesti, sillä vastaajat luottavat omiin kykyihinsä muutoksista huolimatta:

Asiakastyö etätyönä jonkin verran haastavampaa ja työläämpää kuin normaalioloissa, mutta ei mahdotonta. Työhön tullut myös virkistävää luovuutta, kun pitää keksiä uusia ratkaisuja, miten hoitaa asiat, kun ei voi tavata asiakasta kasvotusten.

Epävarmuuden sietokyky paranee, joustavuutta/ymmärrystä pyydettyihin etäilevää työkaveria auttaviin tilapäisiin työtehtäviin, organisointikyky paranee. – Työt ovat hoituneet.

Tulokset osoittavat, että vastaajat luottavat omaan osaamiseensa ja siihen, että he tulevat myös jatkossa selviytymään. Omiin kykyihin luottaminen ilmentää myös tietyllä tapaa optimismia. Tämä on osoitus siitä, että Leen ym. (2013) resilienssikykyä edistävät tekijät myös kietoutuvat ja vaikuttavat myös toisiinsa. Tulokset osoittavat, että luottamus omiin kykyihin on vahvistunut tämän tutkielman tulosten mukaan erityisesti uusien asioiden oppimisen seurauksena.

5.1.5 Itsetunto

Itsetunto on käsitteenä laaja ja tässä tutkimuksessa sillä tarkoitetaan henkilön omaa arviota siitä, missä itsessään pitää ja ei pidä (Lee ym. 2013, 272). Tutkimusaineistosta oli osittain haastavaa löytää itsetuntoon liittyviä viittauksia. Vastaajat eivät suoranaisesti keroneet, mistä itsessään pitävät ja eivät pidä, vaan itsetunto tuli vastauksissa enemmän

esille sellaisten tekijöiden kautta, jotka edistävät ja antavat mahdollisuuden itsetunnon kehittymiselle. Itsetuntoon liittyviä viittauksia kertyi lopulta yhteensä 53 kappaletta. Tämä viittausmäärä on selkeästi pienempi kuin muissa resilienssikykä edistävien tekijöiden kohdalla, mikä voi osittain johtua siitä, että aineisto ei vastaa suoraan siihen, millä tavoin itsetuntoa määritellään esimerkiksi psykologian alalla. Aineistossa voidaan kuitenkin nähdä, miten itsetunto kietoutuu muihin resilienssikykä vahvistaviin tekijöihin.

Gardnerin ja Piercen (2016) mukaan työn merkityksellisyys vaikuttaa itsetuntoon. Työn merkityksellisyyden avulla vastaajat ovat saaneet positiivisia kokemuksia, jotka tarjoavat mahdollisuuden itsetunnon kehittymiselle:

Jaksan hyvin ja olen erittäin innostunut. Olen tässä työssä ollut nyt n. 8 kuukautta ja into pinkeänä seuraan asioita ja mietin toimintatapoja jne.

Olemme poikkeusolojen organisaatio. Tällaiseen on varauduttu ja nyt sitä tehdään. Jollakin perverssillä tavalla tästä tuntuu saavan lisää virtaa ja työ tuntuu normaalia tärkeämmältä.

Poikkeustilanteessa työmotivaatio on entistäkin korkeampi, kun kokee työnsä merkityksen aiempaa konkreettisemmin. – Tämä parantaa omaa työitsetuntoa.

Vastaukset tukevat Gardnerin ja Piercen (2016) näkemystä itsetunnon ja työn merkityksellisyyden yhteydestä. Vastaajien kokemusten mukaan työn merkityksellisyys on korostunut poikkeusolojen aikana ja se on vaikuttanut positiivisesti muun muassa työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vaikka itsetuntoa ei ole varsinaisesti operationalisoitu aineiston muodostaneisiin kysymyksiin, aineistossa voidaan nähdä kuvauksia työn merkityksellisyyden kokemisen yhteydestä itsetunnolle. Lisäksi voidaan todeta, että myös kokemuksella uuden oppimisesta oli merkitystä itsetunnon kannalta:

Opiskelin äskettäin jatkotutkinnon. Löysin mielenkiintoisen tehtävän jota hain ja johon pääsin. Olo on erittäin positiivinen tulevan työtehtävän johdosta ja se vaikuttaa myös hyvin positiivisesti jaksamiseen nykyisessä tehtävässäni; uudessa työtehtävässä pääsen hyödyntämään jatkotutkintoa sekä saan sovitettua työ- ja perhe-elämän paremmin

Poikkeusolot ovat tuoneet työhöni joitakin uusia toimintatapamalleja, joita aion hyödyntää jatkossakin. Luovuus on päässyt kukoistamaan ja on tullut ihan järkeviä uusia ratkaisuja asioiden hoitamiseen.

Vastaukset osoittavat, että koulutusmahdollisuudet, poikkeusolot, positiivinen ilmapiiri, uudet toimintamallit sekä mahdollisuus ammatilliseen kasvuun ovat vahvistaneet oppimista. Oppiminen mahdollistaa omien taitojen ja vahvuuksien kehittämisen, jotka vaikuttavat Constantinin, Ceshin, Viragosin, De Paolan ja Sartotin (2019) mukaan itsetunnon kehittämiseen. Rutterin (1979 & 1985) ja Garmezyn ym. (1984) mukaan myönteinen oppimisilmapiiri ja positiiviset tunteet ovat henkilökohtaista resilienssikykyä edistäviä tekijöitä ja tässä tapauksessa ne tukevat myös itsetunnon kehittymistä. Itsetunnon kehittämiseen vaikutti tulosten mukaan myös positiivinen elämäntyyliisyys, mikä näkyi myös tämän tutkielman aineistosta:

Kun arki koittaa jollain kohtaa, palaan esikuntaan varmasti erilaisena ihmisenä kuin mitä olin tämän alkaessa. Tässä ajassa on kohdattava itsensä yksin, ja se ei voi olla vaikuttamatta omaan olemiseen.

Elämänlaatuni on hyvää. Työ, perhe ja kaikki muut ovat tasapainossa.

Ennen en jotenkin "kehdannut" olla niin paljon etänä, kuin olisin halunnut. Poikkeusolojen jälkeen tulen varmasti olemaan enemmän etänä kuin ennen poikkeusoloja

Leen ym. (2013) mukaan elämäntyyliisyys on yksi resilienssikykyä edistävä tekijä ja sillä tarkoitetaan henkilön kokonaisarviota omasta elämänlaadustaan. Tätä tekijää ei tarkasteltu tässä tutkielmassa omana kokonaisuutenaan, sillä viitteitä oli vähän. Tästä huolimatta kyseinen tekijä nousi esille itsetunnon yhteydessä ja tulosten perusteella se näyttää vahvistavan vastaajien itsetuntoa. Tutkimustulosten mukaan elämäntyyliisyys näyttäytyi positiivisena näkemyksenä siitä, että jotkin toimintatavat ovat tulleet jäädäkseen. Tämän lisäksi se näkyi siinä, että vastaajat kuvasivat omaa elämänlaatuaan poikkeusoloista huolimatta suhteellisen hyvänä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta yleisesti, että itsetunto vahvistui työn merkitykselliseksi kokemisen, oppimisen ja positiivisen elämäntyyliisyyden myötä.

5.2 Henkilökohtaista resilienssikykyä heikentävät tekijät

Tässä tutkielmassa henkilökohtaista resilienssikykyä heikentäviä tekijöitä tarkasteltiin Leen ym. (2013) kehittämän luokittelumenetelmän mukaisesti. Resilienssikykyä heikentävät tekijät muodostivat tutkimusaineiston toisen pääluokan. Pääluokka muodostui neljästä kategoriasta, joita olivat koettu stressi, negatiivinen affekti, ahdistuneisuus ja masentuneisuus (taulukko 5).

Taulukko 5. Koonti resilienssikykyä heikentävistä tekijöistä

Pää- ja alakategoriat	Viittauksia (n)	Luokka
Koettu stressi (Perceived stress)	540	Resilienssikykyä heikentävät tekijät
Yleinen epätietoisuus	164	
Työvaatimukset	155	
Työ-perheroolin yhdistäminen	95	
Työhyvinvointia heikentävät tekijät	82	
Henkilöstöresurssit	44	
Negatiivinen affekti (Negative affect)	332	
Puolustusvoimien toiminta	93	
Kommunikointi- ja vuorovaikutusongelmat	87	
Työkulttuurin muutokset	85	
Epäoikeudenmukaisuus	67	
Ahdistuneisuus (Anxiety)	225	
Jatkuva epävarmuus	63	
Jännitteet	57	
Pelot	55	
Heikko itsesäätely	29	
Työkulttuurin muutokset	21	
Masentuneisuus (Depression)	147	
Yksinäisyys	54	
Merkityksettömyys	38	
Kuormittuneisuus	28	
Fyysiset oireet	27	

Henkilökohtaista resilienssikykyä heikentäviä tekijöitä oli määrällisesti vähemmän kuin resilienssikykyä edistäviä tekijöitä (ks. 25–26). Tämän tuloksen mahdollista merkitystä pohditaan tarkemmin tutkielman pohdintaosiossa. Henkilökohtaista resilienssikykyä heikentävät tekijät esitetään seuraavissa tulosluvun alakappaleissa.

5.2.1 Koettu stressi

Koetulla stressillä tarkoitetaan Leen ym. (2013) määritelmän mukaan yleistä käsitystä sopeutumista heikentävästä psykologisesta toiminnasta stressaavien elämäntapahtumien edessä. Tässä tutkimuksessa stressaavalla elämäntapahtumalla tarkoitetaan Covid19-pandemiaa ja siitä seuranneita poikkeusoloja sekä erilaisia työkuulttuurin muutoksia Puolustusvoimissa. Covid19-pandemia on uudenlainen stressitekijä ja sen pitkäaikaiset terveydelliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset ovat vielä tuntemattomia. Pandemian tulevaisuuden vaikutukset ovat epäselviä, mikä tekee tulevaisuuden suunnittelusta haastavaa ja se aiheuttaa myös psykososiaalista stressiä. (Vinkers, Van Amelsvoort, Bisson, Branchi & Cryan ym. 2020, 13.) Epätietoisuus vallitsevasta yhteiskunnallisesta tilanteesta, poikkeusolojen kestosta ja niiden kokonaisvaltaisista vaikutuksista näkyi tämän tutkielman osallistujien kuvauksissa:

Stressaa, väsyttää, tulevaisuutta ei voi suunnitella. Epätietoisuus rajoitusten kestosta on luultavasti stressaavin tekijä, sillä sen pituutta ei voi itse päättää Stressaannun helpommin ja välillä pelottaa mihin maailma on menossa

Korona on läsnä koko ajan, ajatuksissa ja kaikissa kohtaamisissa. Omassa työpisteessä ja myös kotona siviilissä. Aiheuttaa huolta ja stressiä

Vinkersin ym. (2020) mukaan stressi on normaali tapa reagoida äärimmäisiin olosuhteisiin, kuten uhkaavaan ja arvaamattomaan koronaviruspandemian tilanteeseen. Stressi voi aiheuttaa muun muassa ahdistuneisuutta, mikä ilmenee myös tämän tutkielman aineistossa. Covid19-pandemia on ajankohtainen esimerkki muutoksesta, johon sopeutuminen ja siitä selviytyminen vaativat resilienssikykyä (Moise 2021, 1). Tulokset osoittavat, että suuri osa vastaajista on kokenut Covid19-pandemiatilanteen stressaavana asiana. Huolestuttava tulos on myös se, että koronaan liittyvät ajatukset ja stressi ovat läsnä niin työkuin siviilielämässä.

Yksi Puolustusvoimien suurimmista työskentelykuulttuurin muutoksista on ollut poikkeusolojen aikana laajennetun etätömahdollisuuden käyttöönotto, mikä on mahdollistanut muun muassa työn ja perhe-elämän yhdistämisen (Puolustusvoimat 2021f). Green-

hausin, Collinsin & Shawin (2003) mukaan elämän eri roolien tasapainottelu työn ja kodin välillä voi aiheuttaa stressiä. Tämän tutkielman vastaukset osoittavat myös, että työn ja perhe-elämän yhdistäminen koettiin etätöissä joidenkin vastaajien kohdalla haastavana asiana ja se aiheutti stressiä:

Perheen arjen pyörittäminen samaan aikaan, kun pitäisi tehdä töitä kuormittaa eniten. Näin ollen työpäivät venyvät iltaan, kun päivisin ei pysty keskittymään töihin. Olen myös työskennellyt viikonloppuisin.

Etätöiden tekeminen lasten ollessa kotona vaikuttaa keskittymiskykyyn ja tekee työpäivistä pirstaleisimpia.

Vastaajien kokemusten mukaan etätö aiheuttaa haasteita elämän roolien, elämäntilanteen ja arjen tasapainoilun yhdistämisessä. Tämä tulos tukee Fergusonin ym. (2016) näkemystä etätöiden negatiivisesta vaikutuksesta työ- ja perheroolien välisten suhteiden hämmäntymiseen. Tulokset osoittavat myös, että etätö ja perhe-elämän yhdistäminen ovat vaikuttaneet joidenkin työntekijöiden kohdalla heikentävästi keskittymiskykyyn ja osa vastaajista on joutunut työskentelemään myös viikonloppuisin saadakseen työtehtävät tehtyä. Tämä tulos tukee Vinkersin ym. (2020) kuvauksia stressin oireista, joista yksi on keskittymiskyvyn heikentyminen. Tämän tutkielman mukaan myös lisääntynyt työmäärä, kiire ja töiden epätasainen jakautuminen aiheuttavat vastaajissa kuormitusta:

Työmäärä on tiimissäni yleensä iso, mutta nyt se on valtava. Jatkuva kiire, liikaa töitä. Yhden saat tehtyä, niin kaksi jo odottelee. Työt ei jakaannu tasasan henkilöstön kesken. Toimistolla paikalla olevat hoitavat käytännössä leijonanosan työstä

Töitä kertyy toisensa perään, koska niiden hoitaminen on vaikeampaa. Lisäksi poikkeustoimet ovat tuoneet lisää, aiemmin minulle kuulumattomia töitä.

Tulokset osoittavat, että kaikki vastaajat eivät ole sopeutuneet uudenlaisiin olosuhteisiin yhtä vaivattomasti. Näiden vastaajien kokemusten mukaan stressiä aiheuttaa työperäinen kuormitus kuten työmäärän kasvu, työtehtävien kasautuminen ja ylimääräiset työtehtävät. Vastaajilta puuttuu myös tunne siitä, että he voivat itse vaikuttaa tilanteeseen hallitsemalla sitä. Nämä tulokset tukevat Vinkersin (2020) näkemystä siitä, että yksilöt sopeutuvat stressiin eri tavoin ja yksilöt tarvitsevat stressin sietokyvyn tueksi tunnetta siitä, että

voivat vaikuttaa ja hallita vallitsevaa tilannetta mahdollisimman paljon. Tämän lisäksi myös erilaiset työvaatimukset, jotka eivät kohtaa yksilön tietojen, taitojen tai kykyjen kanssa voi aiheuttaa yksilölle stressiä, mikä haastaa yksilön henkilökohtaista resilienssikykyä (Knezevic, Milosevic, Golubic, Belosevic, Russo ym. 2011, 147). Työvaatimuksiin liittyvät haasteet näkyivät myös tämän tutkielman aineistossa:

Tällä hetkellä uusi työ ja olematon perehdyttäminen stressaavat aivan liikaa

Epävarmuus omasta osaamisesta, jos vaaditaan tekemään sellaisia tehtäviä jotka eivät ole kuuluneet omaan työhön.

Vastaajien kokemusten mukaan työvaatimukset ja erilaiset omaan osaamiseen liittyvät stressitekijät kuten suuri vastuu, riittämätön perehdytys ja epävarmuus omasta ammattitaidosta stressaavat. Tämä tulos tukee Knezevicin ym. (2011) näkemystä työvaatimusten ja stressitekijöiden negatiivisesta yhteydestä stressiin. Tämän lisäksi vastaajat ovat huomanneet koetun stressin vaikuttavan työssä jaksamiseen:

Asiat, jotka vaikuttavat eniten töissä jaksamiseen: 1.työtehtävien pirstaleisuus, 2.heikko perehdyttäminen ja huonosti ohjattu tehtäväkuva, 3.toimimattomat tai huonosti toimivat tietojärjestelmät, ja 4.esimiehen riittämätön tuki.

Knezevicin ym. (2011) mukaan heikko perehdytys ja esimiehen riittämätön sosiaalinen tuki sekä Gravesin & Karabayevan (2020) näkemys toimimattomien tietojärjestelmien vaikutuksesta aiheuttavat stressiä. Tämän tutkielman tulokset ovat samansuuntaisia eli tulokset osoittavat, että työssä jaksamista heikentävät työtehtävien pirstaleisuus, heikko perehdytys, huonosti toimivat tietojärjestelmät ja esimiehen riittämätön tuki. Samankaltaisia vastauksia löytyi aineistosta useita. Knezevichin ym. (2011) mukaan riittämätön henkilöstömäärä on yksi keskeinen stressitekijä ja tämä stressitekijä ilmeni myös tämän tutkielman vastauksissa:

Toimimme vajaalla miehityksellä ja tehtäviä on jaettu uudelleen, uusien asioiden opettelu ja entisten asioiden hoitaminen poikkeuksellisissa oloissa raskaita normaalia enemmän

Vastaajien kokemusten mukaan vajaalla miehityksellä toimiminen yhdistettynä muihin stressaaviin tekijöihin kuten uusien asioiden oppimiseen kuormittaa työntekijöitä ja aiheuttaa tätä kautta stressiä. Koettu stressi oli tämän tutkielman tulosten mukaan merkittävin resilienssikykyä heikentävä tekijä, jonka seurauksena olisi ehdottoman tärkeää, että siihen kiinnitettäisiin työyhteisössä jatkossa huomiota.

5.2.2 Negatiivinen affekti

Leen ym. (2013) mukaan negatiivisella affektilla tarkoitetaan henkilön negatiivisten tunteiden kuten vihan, halveksunnan, inhon, syyllisyyden, pelon ja hermostuneisuuden määrää muutosta kohtaan. Tässä tutkielmassa muutoksella tarkoitetaan Covid19-pandemiaa, poikkeusoloja ja Puolustusvoimien työskentelykulttuurin muutoksia. Puolustusvoimat on organisaationa valmistautunut työskentelemään poikkeusoloissa, mutta keväällä 2020 Suomeen on ensimmäistä kertaa sotiemme jälkeen julistettu poikkeusolot. Yleisesti tämän tutkielman valossa näyttää siltä, että Puolustusvoimat on onnistunut toiminnallaan sopeutumaan tilanteeseen ja muuttamaan toimintatapojaan sen myötä. Tästä huolimatta, tilanne on aiheuttanut myös negatiivista hämmentyneisyyttä vastaajien kesken:

Hämmästyneenä olen joutunut huomaamaan, että varautuminen poikkeusoloihin ei olekaan ollut niin hyvää kuin olen kuvitellut.

Tosisodassa voisi iskeä joukoissa paniikki näillä eväillä.

Poikkeustilanne ja siitä seuranneet työskentelykulttuurin muutokset ovat luonnollisesti vaikuttaneet koko organisaation toimintaan suuresti. Osa vastaajista koki, että poikkeusoloihin varautuminen ei välttämättä ole sujunut niin hyvin kuin olisi voinut odottaa, mikä on aiheuttanut vastaajissa myös negatiivisia tunteita. Tulosten mukaan ymmärrys toiminnan pirstaleisuudesta aiheuttaa haasteita, mikä ilmenee joissain vastauksissa turhautuneisuutena. Turhautuneisuuden tunteella on todettu olevan negatiivinen yhteys henkilökohtaiseen resilienssikykyyn (Lin, Lee, Chang, Lee & Lu ym. 2019, 435). Turhautuneisuuden lisäksi negatiivista affektia aiheuttaa työyhteisössä vastaajien kokemus siitä, että he eivät tule kuulluksi:

Se miten hajallaan toiminta on, työsuojelun vastuu, tiedottamisvastuu, monet päällekkäiset ohjeet ja kaikkien ohjeiden tulva, kokonaistilanteen hallinnan puute. Pääpaino menee siihen kuka saa käskä ja ketä: turhauttavaa

Nyt jos koskaan, tarvittaisiin esimiehiltä tsemppaamista ja arvostusta.

Kuulluksi tuleminen on tärkeä osa työyhteisön vuorovaikutuksessa ja työnantajan rooli korostuu tässä tilanteessa. (Huo, Boxall & Cheung 2020, 1825.) Osa vastaajista koki kuitenkin, että heitä ei kuunnella tarpeeksi erilaisten päätösten tekojen suhteen ja johtaminen on heikolla tasolla. Tämän lisäksi vastaajat kaipaavat myös entistä enemmän esimiehen tukea ja arvostusta, joka puoltaa kuulluksi tulemisen tärkeyttä:

Tilannejohtaminen matalalla tasolla-> todellisuudesta ja arkisesta työntekijästä irrallaan olevia linjauksia. Ei kuunnella paikallistason tekijöitä

Tämän tutkielman tulosten mukaan etätyö on yksi suurin negatiivisia tunteita aiheuttava tekijä. Adamovicin, Gahanin, Olsenin, Harleyn & Healyn ym. (2020) mukaan työnantajan luottamuksella on tärkeä rooli työyhteisössä ja hyvä luottamussuhde on yhteydessä muun muassa positiivisempaan työilmapiiriin. Tulokset kuitenkin osoittavat, että osa vastaajista koki etätyön yhteydessä työnantajan puolelta luottamuspulaa:

Toivon että vihdoin ymmärretään että etäpäivinä tehdään samoja asioita kuin toimistossakin. –Toivottavasti etätyötä aletaan nähdä vähän eri valossa meillä. Työntekijöihin pitää luottaa eikä normittaa ihmisten online tiloja

En toivo etätyötä koskevien rajoitusten palauttamista. Toivon, että etätyötä tuetaan jatkossa vielä enemmän kuin ennen poikkeustilaa. Paluu raamitukseen tai kyttämiseen ei hyvä asia.

Vastaajien kokemusten mukaan etätyön tekemiseen kohdistui merkittävää luottamuspulaa työntekijöiden ja työnantajan välillä. Vastaajat kokivat, että etätyön tekemiseen ei suhtauduta riittävän avoimesti, etätyötä tarkkaillaan liikaa, etätyön tekemistä ei tueta riittävästi ja etätyön työtuloksiin ei luoteta. Tulokset osoittavat myös, että negatiivinen suhtautuminen etätöihin johtuu muun muassa etätyöpakosta ja etätyömahdollisuuden puuttumisesta:

En pidä etätöistä ja nyt , olen pakotettu tekemään etätöitä. Päivät tuntuvat pitkiltä ja yhteydet katkeilevat jatkuvasti Win10-koneella.

Esimiehen kieltäminen tehdä etätöitä korona epidemian aikana. Oma työ on täysin tehtävissä etänä, mutta on käsketty olemaan virkapaikalla. Saman yksikön sisällä etätöitä eivät ole tasa-arvoisia.

Vastaajien kokemus pakotetusta etätöistä ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta aiheuttavat negatiivisia tunteita, jotka kohdistuvat etätöihin ja esimiehen toimintaan. Ferrisin, Spencen, Brownin ja Hellerin (2012) mukaan kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta on yksi suurin negatiivista affektia aiheuttava tekijä työyhteisössä, mikä esiintyi myös tämän tutkielman aineistossa:

Epäoikeudenmukaisuus esim. koulutuksissa, ammatin arvostus, henkilöstöryhmien välillä, ulkoistuksen uhka, jatkuva säätäminen(organisaation muutokset), kokemuksen aliarvostus.

Tulokset osoittavat, että epäoikeudenmukaisuutta ilmenee myös eri henkilöstöryhmien välillä ja ammatillisessa arvostuksessa. Tämä tulos tukee Ferrisin ym. (2012) tulosta epäoikeudenmukaisuuden negatiivisesta affektista työyhteisössä. Covid19-pandemia, poikkeusolot ja työkuulttuurin muutokset ovat olleet suuri vaikuttava tekijä vastaajien elämässä. Ihmiset suhtautuvat eri lailla vastoinkäymisiin ja haasteisiin, mutta vastaajien kesken esiintyy negatiivisia tunteita ihmisten välinpitämättömään suhtautumiseen liittyen poikkeusoloihin ja siitä seuranneisiin toimenpiteisiin:

Tuntuu välillä että jotkut henkilöt työpisteessä ei ota riittävän vakavasti tätä tilanetta missä me olemme nyt.

Työyhteisön jäsenten ristiriitaiset näkemykset ajankohtaisista aiheista voivat aiheuttaa työyhteisön sisällä erilaisia konfliktitilanteita (Adamovic ym. 2020, 608). Vastaajat kokevat, että työyhteisössä ei suhtauduta vallitsevaan poikkeustilanteeseen riittävän vakavasti, mikä aiheuttaa selkeästi negatiivisia tuntemuksia. Tämä tulos tukee Adamovicin ym. (2020) tulosta konfliktitilanteiden vaikutuksesta työyhteisön työilmapiiriin. Negatiivinen affekti on tämän tutkielman tulosten mukaan toiseksi vaikuttavin henkilökohtaista

resilienssikykyä heikentävä tekijä. Tämän tutkielman tulosten mukaan negatiivinen afekti oli yhteydessä turhautumisen, epäoikeudenmukaisuuden ja luottamuspulan kokeemukseen, sekä pakkoon, muiden välinpitämättömyyteen ja yleiseen hämmennykseen.

5.2.3 Ahdistuneisuus

Ahdistuneisuudella on todettu Leen ym. (2013) mukaan olevan yhteys resilienssikykyä heikentäviin tekijöihin. Leen ym. (2013) mukaan ahdistuneisuudella tarkoitetaan emotionaalista tilaa, jossa on tunnusomaista subjektiivisesti koetut jännitteet ja autonomisen hermoston eli tahdosta riippumattoman hermoston aktivoituminen. Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto on saatu valmiina, eikä se mahdollista autonomisen hermoston toiminnan tarkastelua. Tämän seurauksena ahdistuneisuutta tarkastellaan subjektiivisesti koettujen jännitteiden kautta sekä niiden tekijöiden kautta, joiden koetaan aiheuttavan ahdistuneisuutta. Henkilökohtaisen resilienssikyvyn tarkoituksena on antaa yksilölle valmiuksia kohdata, selviytyä ja sopeutua vastoinkäymisistä seuranneisiin muutoksiin (Lipponen 2020, 20). Yleinen ja jatkuva epävarmuus heikentää henkilökohtaisen resilienssikyvyn muodostumista ja tämä tulee myös vastauksista esille:

Tilanteen loputon epävarmuus aiheuttaa ahdistusta ja epävarmuutta, mikä heijastuu kokonaisyhyvintointiin.

Perusturvallisuuden tunteen puuttuminen - huoli tulevasta talouden, terveyden ja läheisten suhteen.

Epävarmuus tilanteen kestosta on ikävää ja aiheuttaa ajoittain ahdistusta, kun ei voi suunnitella mitään keskipitkällä tähtäimellä. Ei ole oikein mitään mitä odottaa muuta kuin toivo siitä että pandemia hiipuu jossain vaiheessa.

Vinkersin ym. (2020) mukaan ahdistuneisuus on normaali tapa reagoida muuttuviin, uhkaaviin ja arvaamattomiin tilanteisiin kuten tässä tapauksessa koronaviruspandemiaan. Vastaajien kokemusten mukaan jatkuva epävarmuus, tunne perusturvallisuuden puuttumisesta, epätietoisuus poikkeusolojen kestosta ja niiden vaikutuksista aiheuttivat ahdistuneisuutta. Yleinen epävarmuus heikentää tämän myötä henkilökohtaisen resilienssiky-

vyn toteutumista, sillä vastaajien voimavarat menevät epävarmuuden käsittelyyn. Ahdistuneisuus voi ilmetä myös erilaisten jännitteiden kautta, jotka aiheuttivat myös tässä tutkielmassa osassa vastaajissa ahdistuneisuutta:

Henkilökemiat ahdistavat hieman. Koen, että työtäni ei aina arvosteta tai hyviä tuloksia pidetään jonkun muun tuottamina. Heikko työilmapiiri.

Minua ahdistaa se etten voi tehdä etätöitä ja joustoa ei löydy.

Tulokset osoittavat, että työyhteisössä on havaittavissa tietynlaisia jännitteitä, jotka aiheuttavat vastaajissa ahdistuneisuutta. Ahdistuneisuutta aiheuttavat jännitteet liittyvät kokemukseen heikosta työilmapiiristä, eriarvoisesta kohtelusta sekä kommunikointi- ja vuorovaikutusongelmista. Resilienssikykyä heikentävillä tekijöillä on Treglownin ym. (2016) mukaan todettu olevan yhteys erilaisiin työyhteisössä ilmeneviin haasteisiin kuten vuorovaikutus- ja kommunikointiongelmiin sekä heikkoon työilmapiiriin. Nämä tekijät tulevat tässä tutkimuksessa esille muun muassa vastaajien ahdistuneisuuden kautta. Ahdistuneisuus voi esiintyä jännitteiden lisäksi Hoffmannin ym. (2012) mukaan erilaisina pelkoina, jotka ovat reaktioita uhkaavaan tai muuttuvaan tilanteeseen. Myös tämän tutkielman aineistosta tuli esiin tämänkaltaisia pelkoja:

Ahdistaa. Joskus huolettaa ja tulee mieleen kuolemanpelkoa. Alkuun tuota (koronaa) vähätteli, kuten moni muukin, mutta nyt alkaa huolestuttaa ihan oikeasti.

Lisääntyneenä etätöinä ja työn muutoksina mutta myös yleisenä "uhkan" tunteena, tai huolena. Ei ihan pinnalla vaikuta juuri ollenkaan, mutta tavallaan kaikkeen hiukan syvemmällä. Paljon "mitä jos"-ajatuksia, joita ei ole aktiivisesti joutunut miettimään aikaisemmin.

Vastaajat ovat kirjoittaneet todella avoimesti siitä, millä tavoin ahdistuneisuus näkyy heidän elämässään erilaisten pelkojen kautta. Vastaajien kokemusten mukaan ahdistuneisuus ilmenee voimakkaasti erilaisten pelkojen kuten kuolemanpelon, uhan tunteen ja huolestuneisuuden kautta, jotka kohdistuvat erityisesti Covid19-pandemiaan. Esiin tulleet pelot ovat todella voimakkaita ja niiden kanssa pärjääminen edellyttää vastaajilta vahvaa henkilökohtaista resilienssikykyä.

Erilaisten pelkojen lisäksi myös heikot itsesäätelytaidot voivat aiheuttaa stressiä. Rajan-
Rankinin (2014) mukaan tunnetietoisuus ja itsesäätelytaidot ovat osa emotionaalista re-
silienssikykyä. Ahdistuneisuus voi kuitenkin heikentää itsesäätelykykyä ja tämä näkyi
myös tämän tutkielman tuloksissa:

*Epävarmuus ja rutiinien rikkoutuminen (ja uusien muodostumattomuus,
koska kaikki muuttuu koko ajan) Haluaisin jo palata normaaliin työryhtiin*

*Huoli omasta tai läheisten vakavasta sairastumisesta ahdistaa. Seuraan ko-
rona-uutisoitua liikaakin.*

Vastaukset osoittavat, että epävarmuus, rutiinien rikkoutuminen, uusien rutiinien muo-
dostuminen ja liiallisten uutisten seuraaminen ovat vaikuttaneet jonkin verran vastaajien
itsesäätelykykyyn heikentävästi. Tämä heikentää samalla tilanteeseen kokonaisvaltaista
sopeutumista ja vaikuttaa myös resilienssikyvyn kehittymiseen heikentävästi. Rajan-Ran-
kinin (2014) mukaan heikentynyt emotionaalinen resilienssikyky voi näyttyä myös haas-
teena suunnata ja keskittää omia ajatuksiaan olennaisiin asioihin. Yksilön voi olla vaikea
ajatella muita asioita kuin nykyistä tilannetta, joka aiheuttaa tämän seurauksena ahdistu-
neisuutta myös tämän tutkielman tulosten valossa:

*Epävarmuus tulevasta (kauanko korona kestää?) heijastuu välillä mieli-
alaan myös työpäivien aikana, ahdistaa.*

*Päivä kerrallaan ei oikein pidemmän päälle riitä. Arki harmaantuu ja huo-
let kasvavat*

Tulokset osoittavat, että ahdistuneisuus vaikuttaa vastaajien ajatusmaailmaan ja se on
läsnä arjen eri tilanteissa. Vastauksista tulee esille se, että korona ja siihen liittyvät negatiiviset
ajatukset ovat läsnä jatkuvasti jatkuvan epävarmuuden ja kasaantuvien huolien
kautta. Kuten myös muiden resilienssikykyä heikentäviä tekijöitä kuvaavien tuloksien
kohdalla, myös ahdistuneisuutta kuvaavien tulosten kohdalla korostuu vastaajien negatiivinen
kokemus etätyöstä.

Olo on välillä kuin häkissä olevalla eläimellä

*Joskus tuntuu että seinät kaatuvat päälle kun on kotona 24/7 ja puuttuu työ-
yhteisön sosiaaliset kontaktit.*

Etätöön vuoksi tunne eristäytymisestä. Päivittäinen kanssakäyminen ja työasioista keskusteleminen puuttuu, mikä vaikuttaa joissakin tapauksissa työn tekemiseen/tehokkuuteen.

Työkulttuurin muutokset kuten laajennettu etätöoikeus koetaan joidenkin vastaajien mukaan haastavana ja ahdistavana tilanteena. Tulokset osoittavat, että etätö on vaikuttanut jonkin verran eristyksessä olemisen kokemukseen ja työyhteisön sosiaalisten kontaktien vähenemiseen. Gravesin ym. (2020) mukaan etätöyllä on todettu olevan joissakin tilanteissa yhteys matalampaan työtyytyväisyyteen ja negatiivisiin tunteisiin kuten ahdistuneisuuteen, joita myös tämän tutkielman tulokset tukevat. Tämän tutkielman tulosten valossa ahdistuneisuus ilmeni yleisenä epävarmuutena, perusturvallisuuden tunteen puuttumisena, jännittyneisyytenä, pelkoina, keskittymisvaikeuksina ja eristyksissä olemisen kokemuksina.

5.2.4 Masentuneisuus

Alhaisella resilienssikyvyllä on havaittu olevan yhteys masentuneisuuteen, jolla tarkoitetaan tilaa, jossa masentunut mieliala tai kiinnostuksen menettäminen yhdistyy muiden fyysisten ja henkisten oireiden kuten ruokahaluttomuuden, univaikeuksien, huonontuneen keskittymiskyvyn, haluttomuuden tai toivottomuuden kanssa (Lee ym. 2013, 272). Masentuneisuutta oli osittain haastavaa tunnistaa aineistosta ainoastaan Leen ym. (2013) masentuneisuusmääritelmän kautta, joten analyysissä pyrittiin tunnistamaan myös niitä hälyttäviä tekijöitä, jotka voivat altistaa masentuneisuudelle. Hälyttävinä tekijöinä voidaan pitää muun muassa alakuloisuutta, heikentyntä suorituskkyä, uupumusta, yksinäisyyttä ja merkityksettömyyden tunnetta (Jamison ym. 2007, 1131–1132; Eshel ym. 2018, 1229; Palagini ym. 2018, 760).

Yksinäisyyden tunne on merkittävä masentuneisuutta ennustava negatiivinen tekijä (Liang, Teng & Xu 2019, 1603). Yksinäisyyden tunne ilmenee myös tämän tutkielman tuloksissa, sillä vastaajat kuvasivat avoimesti yksinäisyyttä, ja sen kokonaisvaltaisia vaikutuksia:

Elämä on passivoitunut. Olen tottunut yksinoloon, mutta kun pakosta joutuu välttämään asioita niin se vaikuttaa mielialaan alentavasti. Kyllä tähän on tullut jo väsymystä

Työn tuloksia ei näe, eikä kyllä työkavereitakaan. Jo aiemmin työ tuntunut yksinäiseltä, joka nykytilanteessa korostuu.

Tulokset osoittavat, että yksinäisyys vaikuttaa merkittävästi tiettyjen vastaajien elämään ja tilanne on korostunut entisestään poikkeusolojen ja etätyön lisääntymisen kautta. Vastaukset ovat samankaltaisia Smithin ja Ulvikin (2017), Vanhoven ym. (2016) sekä Harmisin ja Lesterin (2016) tulosten kanssa, joiden mukaan yksinäisyyden tunne vaikuttaa heikentävästi henkilökohtaiseen resilienssikykyyn. Yksinäisyyden tunteen lisäksi Kreuterin ja Reiterin (2013) mukaan merkityksettömyyden tunne on yksi masentuneisuuden hälyttävimmistä riskitekijöistä. Merkityksettömyyden tunteella on todettu olevan negatiivinen yhteys työuupumukseen ja heikentävä vaikutus henkilökohtaiseen resilienssikykyyn. Merkityksettömyyden tunne esiintyi myös tämän tutkielman vastauksissa:

Nykytilanteessa on todella vaikeaa motivoitua työhön, kun päällimmäinen ajatus itsestä työpaikalla on merkityksettömyys. Etätyön tekeminen ohentaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisön kanssa. Tuntuu välillä että oma työ on näkymätöntä ja merkityksetöntä.

Se, ettei näe työllä olevan mitään vaikutusta. Saan huonosti nukkua.

Vastaajien mukaan merkityksettömyyden tunne liittyy muun muassa motivaation heikentymiseen ja työn tulosten näkymättömyyteen. Vastauksissa tulee ilmi myös se, että merkityksettömyys on vaikuttanut negatiivisesti yhteenkuuluvuuden heikentymiseen ja aiheuttanut myös erilaisia terveysongelmia kuten uniongelmia. Nämä tulokset mukailevat Jackmanin ym. (2020) ja Palagin ym. (2018) tuloksia siitä, miten resilienssikyvyn heikentävät tekijät vaikuttavat yksilön elämään Tutkielman tulokset osoittavat myös, että vastaajien kuormittuneisuudella on yhteys masentuneisuuteen. Jatkuva ja liiallinen kuormittuneisuus ovat yhteydessä erilaisiin työyhteisössä ilmeneviin haasteisiin ja ongelmiin (Witmer & Mellinger 2016, 255–256).

Huolia on enemmän, työ on stressaavampaa, itsestä huolehtiminen on haastavampaa ja motivaatio on kateissa, jonka myötä haittoja psyykkisesti.

Kuormitus on valtavaa ja se vaikuttaa kotona jaksamiseen.

Vastaajien kertomusten mukaan työn kuormittuneisuus on korostunut poikkeusaikoina. Kuormitus koetaan suurena ja se vaikuttaa niin työ- kuin siviilielämään. Lisääntynyt työmäärä, sosiaalisen tuen puuttuminen, motivaation heikentyminen ja työstä palautumisen vaikeutuminen kuormittavat vastaajia. Kuormitus ilmenee vastauksissa muun muassa henkisenä uupumisena ja myös kuvauksina fyysisistä oireista, kuten väsymyksestä ja uni- vaikeuksista. Tulokset ovat yhteneväisiä Adamovicin ym. (2020) näkemysten kanssa kuormittuneisuuden vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin. Kuormittuneisuuden lisäksi, erilaiset keskittymiskykyyn vaikeudet ovat yksi masentuneisuuteen liittyvistä oireista (Fried & Nesse 2015, 1).

Huolestuneisuus asiasta on päivittäistä. Jollaintavalla se syö keskittymiskykyäni – ei hyvä juttu

Vastaajan kokemusten mukaan jatkuva huolestuneisuus on vaikuttanut keskittymiskykyyn heikentävästi. Samankaltaisia vastauksia oli aineistossa useita. Friedin ja Nessen (2015) mukaan heikentyneellä keskittymiskyvyllä, toivottomuuden tunteella ja masentuneisuudella on negatiivinen yhteys toisiinsa, mikä ilmenee myös tämän tutkielman tuloksissa:

Työllistää erittäin runsaasti. Palan loppuun ennemmin tai myöhemmin. Vastuuta on kasattu todella paljon

Itse koen, että en riitä kaikkiin rooleihin, joissa tällä hetkellä pitäisi olla; joustava ja sopeutuva työntekijä, kouluavustaja, keittäjä, jne.

Tulokset osoittavat, että toivottomuus ilmenee tämän tutkielman tuloksissa riittämättömyyden tunteen, liiallisena vastuuna ja liian suurena työmääränä. Toivottomuus painotui työelämään liittyviin ilmiöihin, mutta sen vaikutukset heijastuvat myös siviilielämään. Tämän tutkielman tulosten valossa masentuneisuus ilmenee merkityksettömyyden, yksinäisyyden, kuormittuneisuuden, heikentyneen keskittymiskyvyn ja toivottomuuden tunteen kautta.

5.3 Resilienssin toteutuminen prosessina

Richardsonin ym. (1990) ja Flachin (1988 & 1997) mukaan resilienssi on prosessi, joka saavutetaan häiriötekijöiden kohtaamisen ja uudelleen integroitumisen kautta (kuvio 1). Mallin mukaisesti, vastoinkäymiset, stressitekijät ja elämäntapahtumat vaikuttavat yksilön psykologisten, henkisten ja biologisten osioiden tasapainoon, mikä aiheuttaa tietynlaisen häiriötilan. Häiriötilan selvittäminen vaati osioiden uudelleen integrointia, jonka onnistuminen riippuu yksilön resilienssikyvystä. (Richardson 2002, 310–311.) Resilienssin prosessinomainen luonne näkyi myös tämän tutkielman aineistossa. Tutkimusaineiston kautta ei kuitenkaan päästy käsiksi resilienssiprosessin yksittäisiin integraatiomuotoihin, eikä se ollut myöskään tutkielman tavoitteena. Analyysitaso ei mene yksilötasolle, sillä vastaajia on paljon eikä yksittäisten henkilöiden vastausten välisiä yhteyksiä ole mahdollista tunnistaa. Tämän lisäksi kysymykset ovat pistemäisiä, eivätkä ne mahdollistaneet prosessin syvällisempää seuranta. Tästä huolimatta vastaajien yleiset kuvaukset tilanteesta osoittivat vastaajien yleistä käsitystä omasta resilienssikyvystä. Tutkimusaineiston tulokset osittavat, että Puolustusvoimien siviilihenkilöstön resilienssikyky näyttäytyi kokonaisuutena suhteellisen hyvänä, mikä ilmeni sopeutumisenä, selviytymisenä ja oppimisena:

"Korona" ei ole aiheuttanut omalla kohdallani ylimääräistä jaksamista/stressiä arkirutiineissa, vaan tunnen sopeutuneeni tilanteeseen, kuten poikkeustilanteeseen kuuluukin suhtautua -rauhallisesti ja toimintavalmiina sen vaatimissa/muuttuvissa eri käänteissä. -- Tilanteeseen on tottunut ja uusi arki pyörii hyvin.

On hienoa huomata, että on tehty oikeita asioita ja PV:ltä löytyy huikeaa osaamista ja ammattitaitoa, jota on pystytty ketterästi ottamaan käyttöön ja hyödyntämään yhteiskunnan auttamisessa ja tukemisessa. Viranomaisapu tuo myös PV:lle huomattavaa lisäoppia, ja tietämystä, jotta jatkossa PV osaa entistä paremmin rakentaa valmiutta erilaisia tulevaisuuden uhkia vastaan.

Tämän kaltaiset tutkimustulokset ja yksittäisten osallistujien kuvaukset tukevat Richardsonin (2002) näkemystä siitä, että resilienssi on prosessi. Vastaajat ovat kyenneet sopeutumaan tilanteeseen, oppimaan uusia asioita ja tunnistamaan niitä asioita, joita voisi myös jatkossa kehittää. Vastaajien kokemuksista on mahdollista tulkita, että resilienssi on kehittynyt kuten prosessimallissa odotetaan. Tuloksista voidaan tunnistaa myös tietynlaisia

viitteitä uudelleen integroitumisesta, sillä vastaajat kykenevät tunnistamaan ja vahvistamaan niitä tekijöitä, jotka auttavat resilienssikyvyn kehittämisessä. Vaikka siviilihenkilöstön resilienssikyky näyttäytyy tutkimustulosten valossa yleisesti suhteellisen hyvänä, siinä ilmenee myös haasteita. Tutkimustulokset osoittavat, että vastaajien kokemuksissa ilmeni tietynlaisia viitteitä, jotka heijastivat resilienssikyvyn heikentymistä:

Uuteen tilanteeseen sopeutuminen vie voimavaroja, muutos on ollut tuntuva. En ole jotenkin sopeutunut enkä oppinut uusia toimintamalleja odotetun mukaisesti ja tämä heikentää kokonaisvaltaista jaksamista ja sopeutumista. On aika raskasta.

*Olen tällä hetkellä lujilla ja tulevien kuukausien jaksaminen askarruttaa. -
- En pidä tätä kehitystä välttämättä positiivisena asiana, kriisi jatkukoon.*

Vastaajien kokemusten mukaan resilienssikyky ei ole automaattisesti vahvistunut ja kasvanut poikkeusolojen seurauksena. Tulokset osoittavat, että tilanne on ollut kuormittava, jonka seurauksena vastaajien voimavaroja on mennyt tavallisesta arjesta selviytymiseen. Liian suuri kuormitus, vaikea tilanne ja heikot taidot antavat viitteitä siitä, että resilienssikyky ei ole välttämättä vahvistunut kriisin myötä. Resilienssiä prosessina ja yleistä tilannetta kuvaaviin tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä aineisto ei mahdollista prosessin tarkastelua. Prosessinäkökulma on kuitenkin tärkeä pitää mielessä erityisesti mikäli pandemiatilanne jatkuu, sillä pitkittyessään haasteet poikkeustilanteeseen sopeutumisessa voivat näkyä yksilötasolla psyykkisenä kuormittumisena.

6 POHDINTA

6.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää millä tavoin Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtainen resilienssikyky näyttäytyy kevään 2020 poikkeusaikana resilienssikykyä edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta. Kokonaisuutena näyttää siltä, että siviilihenkilöstön kokemusten perusteella poikkeusoloista ja työkuulttuurin muutoksista on selvitty pääosin hyvin. Resilienssi näyttäytyi tässä tutkielmassa prosessina, jonka seurauksena siviilihenkilöstö on kyennyt sopeutumaan, selviytymään ja toipumaan poikkeusoloista. Merkittävä tulos on se, että kuvauksia resilienssiä tukevista tekijöistä oli aineistossa määrällisesti huomattavasti enemmän kuin kuvauksia heikentävistä tekijöistä. Tämän lisäksi tulokset osoittavat myös, että resilienssikyky on taito, jota on mahdollista kehittää, sillä aineisto sisälsi runsaasti kuvauksia oppimiseen liittyvistä kokemuksista, mikä on resilienssiprosessin keskeinen tekijä (Pietikäinen 2017, 182). Poikkeusolot ja työkuulttuurin muutokset olivat Puolustusvoimissa siviilihenkilöstön kokemusten mukaan merkittäviä, mutta tulosten perusteella näyttää siltä, että organisaatiossa on hyvä valmius kohdata erilaisia poikkeusoloja.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan resilienssiä voimavarana sekä niitä tekijöitä, jotka edistävät ja heikentävät yksilön henkilökohtaista resilienssikykyä. Tutkielma mukailee resilienssitutkimuksen alueen ns. kolmatta aaltoa ja sen teemoja (Richardson 2002; Valli 2020). Resilienssiteoria pitää sisällään ajatuksen siitä, että olemassa oleva iso muutos vaatii sopeutumista, selviytymistä ja toipumista eli resilienssiä (Witmer & Mellinger 2016, 255). Laineen & Keskisen (2013) mukaan resilienssikykyä vaativa muutos näyttäytyy elämässä yhtäkkisenä (shock) tai jatkuvana (stress) häiriötilana. Tässä pro gradu -tutkielmassa on ollut lähtöoletuksena se, että kevään 2020 aikana koetut poikkeusolot ovat tällainen sopeutumista, selviytymistä ja toipumista vaativa suuri muutos, joka on edellyttänyt vastaajilta henkilökohtaista resilienssikykyä. Tutkielman aineisto ja tulokset tukevat tätä lähtöoletusta. Siviilihenkilöstöltä on vaadittu kykyä sopeutua ja säilyttää toimintakyky vastoinkäymisten aikana, sekä löytää uusia toimintatapoja resilienssin vahvistamisen myötä. Tämä tulos osoittaa myös, että resilienssikyky on taito, jota voi harjoitella kuten siviilihenkilöstö on tehnyt poikkeusolojen aikana.

Resilienssi jaetaan Manyenan ym. (2011) mukaan yleensä kahteen muotoon, joita ovat säilyttävä resilienssi (bounce back) ja uudistuva resilienssi (bounce forward). Säilyttävän resilienssin mukaisesti siviilihenkilöstö on kyennyt tulosten mukaan ylläpitämään ja jatkamaan olemassa olevia toimintoja. Tutkielman tuloksissa korostuu kuitenkin enemmän uudistuva resilienssi, jonka mukaisesti siviilihenkilöstö on kyennyt löytämään uusia toimintatapoja- ja keinoja resilienssin vahvistamiseen. Resilienssi näyttäytyy uudistuvan resilienssin myötä myös tämän tutkielman valossa prosessina (Richardson 2002).

Resilienssitutkimuksen alusta lähtien on tiedetty, että esimerkiksi sosiaalinen tuki, optimismi, positiivinen affekti, itsetunto, luottamus omiin kykyihin ja elämäntyyliisyys ovat resilienssikykyä edistäviä tekijöitä (Richardson 2002, 308; Garmezy ym. 1984 & Rutter 1979, 1985). Tämän tutkielman tulokset mukailevat tätä aiempaa tietoa, sillä näitä erilaisten henkilökohtaista resilienssikykyä tukevien ominaisuuksien kuvauksia oli tunnistettavissa tutkielman aineistosta runsaasti (ks. 25–26).

Tämän tutkielman tulosten mukaan sosiaalinen tuki oli merkittävin resilienssikykyä edistävä tekijä (n=1006). Sosiaalisen tuen keskeinen merkitys näkyi vastaajien kuvauksissa siten, että esimiehen ja työkavereiden tukea korostettiin ja työyhteisöä kaivattiin suuresti poikkeusolojen aikana. Positiivinen affekti (n=344) oli tämän tutkielman tulosten mukaan toiseksi vaikuttavin resilienssikykyä edistävä tekijä, mikä näyttäytyi vastaajien positiivisina tuntemuksina muutosta kohtaan. Kolmantena edistävänä tekijänä oli optimismi (n=216), mikä näyttäytyi vastaajien positiivisena taipumuksena suhtautua vallitsevaan tilanteeseen. Neljäntenä tekijänä oli luottamus omiin kykyihin (n=209), mikä näkyi vastauksissa luottona ja uskona siihen, että vastaaja pystyy kontrolloimaan ympärillä tapahtuvia asioita. Viidenneksi vaikuttavin tekijä oli itsetunto (n=53), mikä näkyi vastaajien omana arviona siitä, missä itsessään pitää ja ei pidä. Aineisto ei kuitenkaan vastannut tähän suoraan, mutta aineistosta voitiin kuitenkin löytää tiettyjä viitteitä. Elämäntyyliisyys (n=21) jätettiin tutkielmasta pois, sillä siihen ei löytynyt riittävästi viitteitä ja sitä oli vaikea erottaa muista henkilökohtaista resilienssikykyä edistävästä tekijöistä.

Vaikka resilienssiä tukevia tekijöitä oli aineistoissa määrällisesti enemmän, heikentävillä tekijöillä oli myös tässä tutkielmassa keskeinen rooli. Kuten aikaisemmin on tullut ilmi,

resilienssi on prosessinomainen ilmiö ja tähän ilmiöön kuuluu myös ajatus siitä, että resilienssi ei aina kehity muutosten seurauksena (Richardson 1990). Tämän tutkielman tulosten mukaan henkilökohtaista resilienssikykyä heikentävät tekijät vaikuttivat vastaajien mukaan muun muassa siihen, että tilanteeseen ja muutokseen sopeutuminen oli haastavaa, muutos kulutti vastaajien voimavaroja ja tilanne koettiin yleisesti haastavana. Tämän seurauksena vastaajien resilienssikyky oli koetuksella, mikä saattoi johtaa siihen, että resilienssikyky ei vahvistunut, sillä heikentävät tekijät hidastivat tai jopa estivät prosessin kulun. Tämän tutkielman tulosten mukaan koettu stressi (n=540) oli suurin ja merkittävin resilienssikykyä heikentävä tekijä. Stressi johtui vastaajien kokemusten mukaan yleisestä epävarmuudesta, työkuulttuurin muutoksista, työ- ja perheroolin yhdistämisestä sekä työhön liittyvistä tekijöistä. Tulosten mukaan toisena heikentävänä tekijänä oli negatiivinen affekti (n=332), joka ilmeni puolestaan negatiivisina tunteina poikkeusoloja ja työkuulttuurin muutoksia kohtaan. Kolmantena heikentävänä tekijänä oli ahdistuneisuus (n=225), joka ilmeni yleisenä epävarmuutena, työilmapiiiriongelmoina, pelkoina ja erilaisina jännitteinä. Neljäntenä heikentävänä tekijänä oli masentuneisuus (n=147), joka ilmeni merkittävyyden, yksinäisyyden ja kuormittuneisuuden tunteena.

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää millä tavoin Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtainen resilienssikyky näyttäytyy kevään 2020 poikkeusaikana resilienssikykyä edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta. Kokonaisuutena tutkielman tulosten perusteella voidaan todeta, että Puolustusvoimien siviilihenkilöstön henkilökohtaista resilienssikykyä yleisimmin edistävät tekijät olivat tulosten mukaan sosiaalinen tuki ja positiivinen affekti. Yleisimmät resilienssikykyä heikentävät tekijät olivat kokemukset stressistä sekä negatiiviset tunnekokemukset. Siviilihenkilöstön resilienssikyky näyttää yleisesti hyvänä ja resilienssikykyä oli tulosten mukaan myös mahdollista kehittää.

Jotta jatkossa siviilihenkilöiden resilienssiä poikkeusoloissa kuvaavaa tutkimustietoa pystyttäisiin täydentämään, voisi tutkimus jatkossa kohdentua kuvaamaan resilienssikykyä myös muista näkökulmista. Aihetta olisi mielenkiintoista tutkia siviilihenkilöstön resilienssikyvyn edistävien ja heikentävien tekijöiden vaikutusta ja yhteyttä siihen, kuinka siviilihenkilöstö kykenee selviytymään, sopeutumaan ja oppimaan vastoinkäymisistä

poikkeusolojen aikana. Tämä mahdollistaisi edistävien ja heikentävien tekijöiden syvemmän yhteyden viemisen niin sanotulle seuraavalle, syvemmälle tasolle.

Henkilökohtaista resilienssikykyä olisi mielenkiintoista tutkia myös siitä näkökulmasta, miten poikkeusolojen kesto vaikuttaa henkilökohtaiseen resilienssikykyyn. Tämän tutkielman aineistona toimi kevennetty TIP-kysely, jolloin vastaajat olivat työskennelleet poikkeusoloissa vasta vajaan kahden kuukauden ajan. Tämän tutkielman viimeistelyn ajankohtana poikkeusoloissa on työskennelty yli vuoden ajan, minkä seurauksena olisi mielenkiintoista vertailla sitä, millä tavoin henkilökohtainen resilienssikyky on mahdollisesti muuttunut tai kehittynyt poikkeusolojen aikana. Tämä mahdollistaisi poikkeusolojen keston ja henkilökohtaisen resilienssikyvyn välisen yhteyden tutkimisen sekä prosessinäkökulman syvällisemmän ymmärryksen.

Henkilökohtaisen resilienssikyvyn tutkimista olisi jatkossa myös mahdollista viedä entistä vahvemmin osaksi koko työyhteisöä ja organisaatiota. Henkilökohtaista resilienssikykyä voisi esimerkiksi jatkossa tutkia siten, että sotilas- ja siviilihenkilöstön resilienssikykyä vertailtaisiin keskenään. Tämän kaltainen tutkimusasetelma mahdollistaisi resilienssin lähtökohtien, yhtäläisyyksien ja erojen ymmärtämisen eri ammattiryhmien kesken. Henkilökohtainen resilienssikyky on koko organisaation kannalta merkittävä asia (Houston 2018, 20; Ollier-Malaterre 2010, 57–58.) Jatkossa voisi olla mielenkiintoista tutkia vielä tarkemmin henkilökohtaisen resilienssikyvyn ja organisaation resilienssikyvyn välistä suhdetta. Tämä antaisi merkittävää tutkimustietoa niin henkilökohtaisesta kuin organisaation resilienssikyvystä, josta voisi mahdollisesti saada laaja-alaista tietoa ja hyötyä organisaation kehittämisen kannalta.

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena hyödyntäen aineiston analyysissä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Laadullinen tutkimusmenetelmä oli sopiva vaihtoehto tähän tutkimukseen, mutta jatkossa tutkimuksessa voisi hyödyntää monimenetelmällistä tutkimusotetta. Tällöin tutkittavasta aiheesta olisi mahdollista saada sekä laadullista että määrällistä tutkimustietoa. Tämän toteutus olisi myös käytännössä mahdollista, sillä tutkimusaineistoa on paljon, mikä mahdollistaa molempien tutkimusmenetelmien käytön.

Tutkimusaineiston analyysissa voisi jatkossa kokeilla rohkeasti myös muita analyysimenetelmiä, joiden avulla tutkittavasta aiheesta olisi mahdollista saada tutkimustietoa erilaisista analyysimenetelmien näkökulmista.

Ehdotan tulosten perusteella sitä, että henkilökohtaisen resilienssikyvyn kehittäminen otettaisiin vahvemaksi osaksi henkilöstön koulutusta, johtamista ja esimiestyötä esimerkiksi erilaisten koulutusmateriaalien kautta. Koulutusmateriaaleja voisi tuottaa PVMoodleen, jossa jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus tutustua koulutusmateriaaleihin. Koulutusmateriaalit voisivat sisältää muun muassa resilienssiä koskevaa tutkimustietoa ja resilienssin vahvistamiseen kehitettyjä menetelmiä. Materiaalit voisivat tarjota mahdollisuuden arvioida oman resilienssikyvyn lähtötilannetta resilienssi- ja haavoittuvuustekijöiden kartoituksella sekä sisältää resilienssikyvyn vahvistamiseen liittyviä harjoitteita. Tällä tavoin organisaatiolla olisi mahdollisuus tukea työntekijöiden henkilökohtaisen resilienssikyvyn kehittymistä ja resilienssikyky olisi mahdollista saada vahvemmin osaksi työyhteisön arkea.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tämän tutkielman jokaisessa vaiheessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä (ks. TENK 2019). Olen toteuttanut tämän tutkielman pyrkien noudattamaan yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Tutkielmassa on sovellettu tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti päteviä tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Tutkielman teossa ja raportoinnissa on otettu huomioon aikaisemmat tutkimukset ja muiden tutkijoiden tekemä merkityksellinen työ merkitsemällä viittauksen aikaisempiin tutkielmaan ja tietoon asianmukaisella tavalla. Tutkielmani on luonteeltaan laadullinen tutkimus, joten tutkielman aikana tehdyt valinnat ja taustalla vaikuttavat tekijät ovat tärkeä avata huolellisesti, sillä se mahdollistaa lukijalle tutkimusprosessin kokonaisvaltaisen ymmärtämisen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18). Olen pyrkinyt toimimaan näin kaikissa tutkimukseni vaiheissa. Noudatan tutkijana vastuuntuntoisesti lupaamiani sopimuksia, eikä tutkimuksen rehellisyyttä vaaranneta.

Laadullisessa tutkimuksessa on muutamia erityispiirteitä, jotka tulee ottaa huomioon tutkimuksen eettisyyden tarkastelussa. Sarajärven ja Tuomen (2018) mukaan tutkijan tulee huolehtia siitä, että laadullisen tutkielman tutkimussuunnitelma on laadukas, tutkimusasetelma on sopiva ja raportointi on tehty huolellisesti. Tämä toteutui myös tässä tutkielmassa siten, että tutkimussuunnitelma tehtiin ennen tutkielman teon aloittamista ja se tarkastettiin toimeksiantajalla. Tutkimussuunnitelma sisälsi yksityiskohtaiset kuvaukset tutkielman tavoitteista, sisällöstä ja tutkielman etenemisestä. Tutkielma toteutettiin tutkimuslupaehtojen mukaisesti tutkimussuunnitelmassa kuvatuin tavoin, mutta tutkimuskysymyksiä tarkennettiin tutkielman edetessä. Näistä tarkennuksista tehtiin myös alustava maininta tutkimussuunnitelmaan. Tutkimusasetelmaa taustoitettiin riittävästi ja tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen eli voidaan todeta, että tutkimusasetelma on ollut sopiva. Tämä tutkielman raportointi on suunniteltu ja toteutettu huolellisesti. Tutkimuksen kohde, tarkoitus, teoriatausta, metodologinen osuus ja tulokset pyritään avaamaan lukijoille yksityiskohtaisesti ja perustellusti.

Kuten kaikissa muissakin tutkielmissa, tutkielmaan osallistuvien anonymiteetti on säilytetty hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Lupaehtojen mukaisesti Puolustusvoimien toimintakykyosaston tutkija on käsitellyt aineiston ja poistanut aineistosta salassa pidettäviä tietoja. Tämän seurauksena aineisto ei sisältänyt mitään henkilötietoja tai muita tietoja, jotka voisivat vaarantaa vastaajien anonymiteetin, sillä vastauksia ei ole mahdollista identifioida yksittäisiin henkilöihin. Tutkielman aineisto on säilytetty asianmukaisesti sähköisessä muodossa salasanojen takana siten, että ulkopuolisilla ei ole ollut mahdollista päästä tarkastelemaan aineistoa. Anonymiteetin säilymisestä pidetään huoli tutkielman loppuun saakka, sillä tutkimusaineisto hävitetään ja aineiston hävittämisestä annetaan tutkimusluvan ehtojen mukaisesti kirjallinen todistus Puolustusvoimien Pääesikunnan henkilöstöosastolle. Saatua aineistoa on lupaehtojen mukaisesti käytetty ainoastaan tähän tutkielmaan.

Yleisesti laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta, jolloin kiinnostus kohdistuu erityisesti henkilöiden ajatuksiin, tunteisiin, kokemuksiin ja merkityksiin, joita ihmiset tutkimuksen kohteena olevalle asialla antavat (Juuti & Puusa 2020; Flick 1998, 4–7).

Tämä näkyi myös tutkielman tuloksissa, sillä vastaajien sanoihin, kokemuksiin, merkityksiin ja tunteisiin kiinnitettiin analyysissa ja tutkimustuloksissa huomiota. Juutin & Puusan (2020) mukaan laadullisen tutkimuksen aineiston ei tarvitse olla suuri, sillä tutkielman tavoitteena ei ole tilastollisten yhteyksien löytäminen vaan ilmiön syvälinen ymmärtäminen. Tässä tutkielmassa aineisto oli kuitenkin laaja ja kattava suhteessa koko Puolustusvoimien siviilihenkilöstöön, mikä mahdollisti tutkimustulosten syvällisen ymmärtämisen sekä varovaisen yleistämisen. Yleisten eettisten perusteiden mukaisesti tutkimuksessa kunnioitettiin tutkittavien yksityisyyttä, ihmisarvoa ja muita oikeuksia. Tutkielmasta ei aiheutunut tutkittaville ihmisille, yhteisölle tai muille tutkimuskohteille vahinkoa, haittaa tai muita riskejä.

Laadullisen tutkielman luotettavuuteen liittyy myös haasteita ja näitä tekijöitä on tunnistettavissa myös tässä tutkielmassa. Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että tutkijan oma asema vaikuttaa väistämättä tutkimukseen, sillä tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija (Sarajärvi & Tuomi 2018). Olen pyrkinyt tutkijana tarkastelemaan ja ymmärtämään tutkimusaineiston vastauksia puolueettomasta näkökulmasta. Tiedostan kuitenkin sen, että oma asemani on voinut vaikuttaa tutkielman toteutumiseen, sillä olen itse toiminut siviilinä korkeakoulu- ja opetusharjoittelussa Puolustusvoimissa. On mahdollista, että tämä asema on voinut vaikuttaa tutkimusaineiston tulkintaan ja siten tutkielman suuremman kuvan hahmottamiseen. Tutkielman aineisto on laaja ja resilienssikykyä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä oli löydettävissä aineistosta runsaasti. Näiden tekijöiden tunnistaminen oli ajoittain haastavaa, sillä esimerkiksi resilienssikykyä heikentävien tekijöiden keskinäinen raja oli häilyvä. Esimerkiksi koettuun stressiin ja ahdistuneisuuteen liittyvät viittaukset olivat osittain samankaltaisia. On mahdollista, että olen tutkijana voinut tulkita vastauksen väärin, jonka seurauksena olen voinut sijoittaa sen virheellisesti väärään kategoriaan. Huomioimalla nämä edellä mainitut tekijät jatkossa, voisi tutkielman luotettavuutta parantaa.

Kiitokset

Lopuksi haluan kiittää niitä ihmisiä, jotka ovat olleet mukana tämän tutkielman eri vaiheissa. Haluan kiittää Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen toimintakykyosastoa tutkimusaineiston toimittamisesta, kommentaista, yhteisestä pohdinnasta ja tuesta, jota olen

saanut koko tutkimusprosessin aikana. Toivon, että saan myös tulevaisuudessa tehdä merkityksellistä työtä maanpuolustuksen eteen. Puolustusvoimien slogan ”Tee työtä, jolla on tarkoitus” pitää täysin paikkansa. Haluan kiittää myös ohjaajani Hanna Vuojärveä, joka on tukenut, ohjannut ja vastannut kysymyksiini koko pro gradu -prosessin ajan. Lopuksi haluan kiittää vielä kanssaopiskelijoita uusista ideoista, laadukkaista opponoinneista ja ennen kaikkea korvaamattomasta vertaistuesta.

LÄHTEET

- Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J. E., Harley, B., Healy, J., & Theilacker, M. 2020. Bringing the leader back in: Why, how, and when leadership empowerment behavior shapes coworker conflict. *Group & Organization Management*, 45(5), 599–636.
- Agaibi, C. E., & Wilson, J. P. 2005. Trauma, ptsd, and resilience: A review of the literature. *Trauma Violence & Abuse* 6(3), 195–216.
- Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Alvord, M., & Grados, J. 2005. Enhancing resilience in children: A proactive approach. *Professional psychology: Research and Practise* 36(3), 238–245.
- Armstrong, A. R., Galligan, R. F., & Critchley, C. R. 2011. Emotional intelligence and psychological resilience to negative life events. *Personality and Individual Differences* 51(3), 331–336.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. 2015. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24(6), 882–897
- Bartone, P. T. & Barry, C. L. 2011. Leading for resilience in high risk occupations. Teoksessa D. Paton & J. M. Violanti (toim.) *Working in high risk environments. Developing sustained resilience*. Springfield: Charles C. Thomas, 125–144.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. 2015. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics* 130(1), 165–218.
- Castro, C. A. & Adler, A. B. 2011. Military mental health training: building resilience. *Resilience and mental health: Challenges across the lifespan*, 323–339.

Chen, D., Wu, J., Yao, Z., Lei, K., Luo, Y., & Li, Z. 2018. Negative association between resilience and event-related potentials evoked by negative emotion. *Scientific reports* 8(1), 1–6.

Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F., & Sartori, R. 2019. The role of a new strength-based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement. *Journal of Workplace Learning*, 1–28.

Danzer, R., Cohen, S., Russo, S.J., & Dinand, T. G. 2018. Resilience and immunity. *Brain, behavior and immunity* 74, 28–42.

Denz-Penhey, J., & Murdoch, C. 2008. Personal resiliency: Serious diagnosis and prognosis with unexpected quality outcomes. *Qualitative Health Research* 18(3), 391–404.

Duchek, S. 2020. Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research* 13(1), 215–246.

Eshel, Y., Kimhi, S., Lahad, M., Leykin, D., & Goroshit, M. 2018. Risk factors as major determinants of resilience: A replication study. *Community mental health journal* 54(8), 1228–1238.

Fasbender, U., Burmeister, A., & Wang, M. 2020. Motivated to be socially mindful: Explaining age differences in the effect of employees' contact quality with coworkers on their coworker support. *Personnel Psychology* 73(3), 407–430.

Ferguson, M., Carlson, D., Boswell, W., Whitten, D., Butts, M. M. and Kacmar, K. M. 2016. Tethered to work: a family systems approach linking mobile device use to turnover intentions. *Journal of Applied Psychology* 101(4), 520–534.

- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. 2012. Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management* 38(6), 1788–1811.
- Flach, F. 1988. *Resilience: Discovering a new strength at times of stress*. New York: Balantine Books.
- Flach, F. 1997. *Resilience: How to bounce back when the going gets tough*. New York: Hather-leigh Press.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. 2013. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist* 18(1), 12–23.
- Fried, E. I., & Nesse, R. M. 2015. Depression sum-scores don't add up: why analyzing specific depression symptoms is essential. *BMC medicine* 13(1), 1–11.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. 2016. Organization-based self-esteem in work teams. *Group Processes & Intergroup Relations* 19(3), 394–408.
- Garnezy, N., Masten, A.S., & Tellegen, A. 1984. The study of stress and competence in children: A Building block for developmental psychopathology. *Child Development*, 97 – 111.
- Graves, L. M. & Karabayeva, A. 2020. Managing virtual workers: strategies for success. *IEEE Engineering Management Review* 48(2), 166–172.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior* 63(3), 510–531.
- Hamel, G., & Välikangas, L. 2003. The quest for resilience. *Harvard Business Review* 81(9), 52–65.

Harland, L., Harrison, W., Jones, J. R., & Reiter-Palmon, R. 2005. Leadership behaviors and subordinate resilience. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 11(2), 2–14.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Holling, C. S. 1973. Resilience and stability of ecological systems. *Annual review of ecology and systematics* 4(1), 1–23.

Houston, J. B. 2018. Community resilience and communication: Dynamic interconnections between and among individuals, families, and organizations. *Journal of Applied Communication Research* 46(1), 19–22.

Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. 2020. How does line-manager support enhance worker wellbeing? A study in China. *The International Journal of Human Resource Management* 31(14), 1825–1843.

Jackman, D., Konkin, J., Yonge, O., Myrick, F., & Cockell, J. 2020. Crisis and continuity: Rural health care students respond to the COVID-19 outbreak. *Nurse education in practice* 48.

Jamison, M. G., Weidner, A. C., Romero, A. A., & Amundsen, C. L. 2007. Lack of psychological resilience: an important correlate for urinary incontinence. *International Urogynecology Journal* 18(10), 1127–1132.

Joutsenniemi, K., & Lipponen, K. 2015. Resilienssi ja posttraumaattinen kasvu. *Suomen lääkärilehti* 39, 2515–2519.

Kaplan, H.B. 2006. Understanding the concept of resilience. Teoksessa S. Goldstein & R.B. Brooks (toim) *Handbook of Resilience in Children*. New York: Springer, 39–47.

Kilpimaa, M. 2017. ”Paljon olen mailimata kulkenut, paljon olen kokenut ja nähnyt”. *Andreas Alarieston laulettu elämänpolut ja resilienssi*. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Knezevic, B., Milosevic, M., Golubic, R., Belosevic, L., Russo, A., & Mustajbegovic, J. 2011. Work-related stress and work ability among Croatian university hospital midwives. *Midwifery* 27(2), 146–153.

Kreuter, E. A., & Reiter, S. 2014. Building resilience in the face of loss and irrelevance: Poetic methods for personal and professional transformation. *Journal of Poetry Therapy* 27(1), 13–24.

Lahti, M. 2014. Sisu – toiminnan tahtotila. Teoksessa L. Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Laine, J., & Keskinen, M. 2018. *Resilienssin monet määritelmät*. Tutkimuslyhennelmä. https://winlandtutkimus.fi/wp-content/uploads/2019/03/winland_resilienssi_digital-1.pdf. (Luettu 20.2.2021.)

Lee., J. H, Nam., S. K, Kim., A. R, Kim., B, Lee., M. Y., & Lee, S. M. 2013. Resilience: A meta-analytic approach. *Journal of Counselling & Development* 91(3), 269–279.

Leipold, B., & Grece, W. 2009. Resilience: A Conceptual Bridge Between Coping and Development. *European Psychologist* 14(1), 40–50.

Leviäkangas, P., & Aapaoja, A. 2015. Resilienssin käsite ja operationalisointi – case liikennejärjestelmä. *Kunnallistieteen aikakauskirja* (1).

Liang, D., Teng, M., & Xu, D. 2019. Impact of perceived social support on depression in Chinese rural-to-urban migrants: The mediating effects of loneliness and resilience. *Journal of community psychology* 47(7), 1603–1613.

Lin, Y. Y., Lee, Y. H., Chang, S. C., Lee, D. C., Lu, K. Y., Hung, Y. M., & Chang, Y. P. 2019. Individual resilience, intention to stay, and work frustration among postgraduate two-year programme nurses. *Collegian* 26(4), 435–440.

Lipponen, K. 2020. *Resilienssi arjessa*. Helsinki: Duodecim.

Lipponen, K., Litovaara, A., & Katajainen, A. 2016. *Voimaa – Hyvän elämän polku*. Helsinki: Duodecim.

Liu, H., Zhang, C., Ji, Y., & Yang, L. 2018. Biological and Psychological Perspectives of Resilience: Is It Possible to Improve Stress Resistance? *Frontiers in human neuroscience* 326(12), 1–8.

Lundqvist, D., Fogelberg Eriksson, A., & Ekberg, K. 2018. Managers' social support: Facilitators and hindrances for seeking support at work. *Work* 59(3), 35–365.

Luthar, S. S., & Cicchetti, D., & Becker, B. 2000. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development* 71(3), 543–562.

Mancini, A. D., & Bonanno, G. A. 2009. Predictors and parameters of resilience to loss: Toward an individual differences model. *Journal of personality* 77(6), 1805–1832.

Manyena, B., O'Brien, G., O'Keefe, P., & Rose, J. 2011. Disaster resilience: a bounce back or bounce forward ability? *Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability* 16(5), 417–424.

Martin, R., & Sunley, P. 2014. On the notion of regional economic resilience: conceptualization and explanation. *Journal of Economic Geography* 15(1), 1–42.

Martínez-Moreno, A., Ibáñez-Pérez, R. J., Cava-García, F., & Cano-Noguera, F. 2020. Older adults' gender, age and physical activity effects on anxiety, optimism, resilience and engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(20), 1–15.

Moise, D., Oancea, D.M.N., Diaconu, A., & Diaconu, S. 2021. CoVid19, a threat or a blessing to globalization? *SHS Web of Conference* 92(1), 1–7.

Nemeth, D. G., & Olivier, T. W. 2017. *Innovative approaches to individual and community resilience: From theory to practice*. United States: Academic Press.

Nestler, E. J., & Waxman, S. G. 2020. Resilience to stress and resilience to pain: Lessons from molecular neurobiology and genetics. *Trends in molecular medicine* 26(10), 924–935.

New York Times 2020. What if you don't want to go back to the office?

<https://www.nytimes.com/2020/05/05/business/pandemic-work-from-home-corona-virus.html>. (Luettu 13.5.2021.)

Ollier-Malaterre, A. 2010. Contributions of work—life and resilience initiatives to the individual/organization relationship. *Human relations* 63(1), 41–62.

Paananen, S., & Huhtinen, A. M. 2013. Uuden taistelutavan edellyttämien taitojen kehittäminen johtamisen ja kouluttamisen harjoittelussa: resilienssi ja toimintakyvyn itsesäätelytaito. *Tiede ja ase* 71, 118–132.

Paananen, S., & Peltokorpi, K. M. 2015. Sotilasjohtajan henkinen joustavuus: Sosiomaateriaalinen näkökulma. *Tiede ja ase* 72(1), 152–165.

Palagini, L., Caruso, D., Mainardi, C., Cipollone, G., Paolilli, L., & Perugi, G. 2018. Lack of resilience is related to hyperarousal, emotion dysregulation and increased impulsivity in insomnia disorder. *Sleep Medicine* 14(5), 759–766.

Perez-Brena, N. J., Sang, S., Kuo, S. I. C., Rodríguez De Jesús, S. A., Updegraff, K. A., Umaña-Taylor, A. J., & McHale, S. M. 2019. Patterns of academic risk and resilience: post-high school educational pathways in the context of the 2007 economic recession. *Journal of Adolescent Research* 34(4), 351–380.

Pietikäinen, A. 2017. *Joustava mieli tukena elämänkriiseissä*. Helsinki: Duodecim.

Pojjula, S. 2018. *Resilienssi: muutosten kohtaamisen taito*. Helsinki: Kirjapaja.

Puolustusvoimat 2021a. Työ ja koulutus. <https://puolustusvoimat.fi/tyo-ja-koulutus>. (Luettu 25.2.2021.)

Puolustusvoimat 2021b. Suomen sotilaallinen puolustus. <https://puolustusvoimat.fi/ase-velvollisuus/suomen-sotilaallinen-puolustus>. (Luettu 2.3.2021.)

Puolustusvoimat 2021c. Tehtäviä siviileille ja sotilaille. <https://puolustusvoimat.fi/tehtavia-siviileille-ja-sotilaille>. (Luettu 25.2.2021.)

Puolustusvoimat 2021d. Tutkimuksen painopisteet. <https://puolustusvoimat.fi/web/tutkimus/tutkimuksen-painopisteet>. (Luettu 8.3.2021.)

Puolustusvoimat 2021e. Julkaisut. <https://puolustusvoimat.fi/enbfinland>. (Luettu 8.3.2021.)

Puolustusvoimat 2021f. Covid19 ja Puolustusvoimat. <https://puolustusvoimat.fi/covid-19>. (Luettu 25.2.2021.)

Puolustusvoimat 2021g. Tutkimusluvut Puolustusvoimissa. <https://puolustusvoimat.fi/web/tutkimus/tutkimusluvut>. (Luettu 16.3.2021.)

Puolustustutkimuksen vuosikirja 2015. https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2815786/PVTUTKL_vuosikirja2015.pdf/d474191e-adf8-4299-bcf3-70ffaf2ad1a5/PVTUTKL_vuosikirja2015.pdf. (Luettu 8.3.2021.)

Puolustustutkimuksen vuosikirja 2016. https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2815786/PVTUTKL_vuosikirja2016.pdf/74394502-6f65-457b-8ff0-59e9e1682256/PVTUTKL_vuosikirja2016.pdf. (Luettu 8.3.2021.)

Puolustustutkimuksen vuosikirja 2017. https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2815786/PVTUTKL_vuosikirja2017.pdf/6f95e01b-83d1-45ec-a062-850568d21f07/PVTUTKL_vuosikirja2017.pdf.(Luettu 8.3.2021.)

Puolustustutkimuksen vuosikirja 2018. <https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2815786/Puolustustutkimuksen+vuosikirja+2018.pdf/9dbff7a7-36b8-418a-b0f3-0433404f51e2/Puolustustutkimuksen+vuosikirja+2018.pdf>.(Luettu 8.3.2021.)

Puolustustutkimuksen vuosikirja 2019. https://www.defmin.fi/files/4577/Puolustustutkimuksen_vuosikirja_2019.pdf.(Luettu 8.3.2021.)

Puolustustutkimuksen vuosikirja 2020. <https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2815786/Puolustustutkimuksen+vuosikirja+2020+v2.pdf/e2d91c45-acd6-021d-7b69-5378315e7c3b/Puolustustutkimuksen+vuosikirja+2020+v2.pdf>. (Luettu 8.3.2021.)

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2018. https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS_Puolustusvoimien_henkilost%C3%B6tilinpaa-tos_2018.pdf/25de5fee-0380-257d-6c37-d758f4022139/PEVIESTOS_Puolustusvoimien_henkilost%C3%B6tilinpaatos_2018.pdf . (Luettu 16.11.2020.)

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2019. https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS_henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2019.pdf/0f1f588d-3e06-585f-4228-f8522fa8ac52/PEVIESTOS_henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2019.pdf . (Luettu 12.2.2021.)

Rajan-Rankin, S. 2014. Self-Identity, embodiment and the development of emotional resilience. *The British Journal of Social Work* 44(8), 2426–2442.

Rantala, I. 2015. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa R. Valli & J. Aaltonen (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 108–133.

Reid, R., & Botterill, L. C. 2013. The multiple meanings of ‘resilience’: An overview of the literature. *Australian Journal of Public Administration* 72(1), 31–40.

Richardson, G. E. 2002. The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology* 58(3), 307–321.

Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. 1990. The resiliency model. *Health education* 21 (6), 33–39.

Riulli, L., & Savicki, V. 2003. Information system organizational resilience. *Omega Elsevier* 31(3), 227–233.

Rutter, M. 1979. Protective factors in children’s responses to stress and disadvantages. *Annals of the Academy of Medicine, Singapore* 8(3), 324–338.

Rutter, M. 1985. Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry* 147 (6), 598–611.

Saari, T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus* 35(3), 232–243.

Smith, K., & Ulvik, M. 2017. Leaving teaching: lack of resilience or sign of agency? *Teachers and Teaching* 23(8), 928–945.

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. 2014. Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology* 5(1), 1–12.

Sutcliffe, K., & Vogus, T. 2003. Organizing for resilience. Teoksessa: R. Quinn, K. Cameron & J. Dutton (toim.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler, 94 – 110.

Tamers, S. L., Thompson, B., Cheadle, A. D., Zheng, Y., Bishop, S. K., & Beresford, S. A. 2015. Promoting changes in obesogenic behaviors: does coworker social support play a role? *American Journal of Health Promotion* 29(5), 311–313.

TENK 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYV%20KSYM%20LUONNOS_7.5..pdf (Luettu 19.11.2020.)

Terte, I., Stephens, C., & Huddleston, L. 2014. The development of a three part model of psychological resilience. *Stress & Health* 30(5), 416–424.

Treglown, L., Palaiou, K., Zarola, A., & Furnham, A. 2016. The dark side of resilience and burnout: a moderation-mediation model. *PloS one* 11(6), 1–16.

Tugade, J., & Fredrickson, B. 2004. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology* 86(2), 320–333.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2004. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vantaa: Tammi.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2012. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L., Harms, P. D., & Lester, P. B. 2016. Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 89(2), 278–307.

Valli, L. 2020. *Kuolema kuittaa univelan?: Tutkimus resilienssistä ja resilienssipotentiaaliojohtamisesta kriisinhallintaorganisaatioissa*. Tampere: PunaMusta Oy – Yliopistopaino.

Vilka, Hanna. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vinkers, C. H., van Amelsvoort, T., Bisson, J. I., Branchi, I., Cryan, J. F., Domschke, K., & Van der Wee, N. J. 2020. Stress resilience during the coronavirus pandemic. *European Neuropsychopharmacology* 35, 12–16.

Webb, L. 2013. *Resilience: How to cope when everything around you keeps changing*. United Kingdom: John Wiley & Sons.

Werner, E.E., & Smith, R.S. 1982. *Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. United States of America: McGraw-Hill.

Werner, E.E., & Smith, R.S. 2001. *Journeys from childhood to midlife. Risk, resilience and recovery*. United States of America; Cornell University.

WHO 2020. WHO characterizes COVID-19 as a pandemic. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>. (Luettu 8.3.2021.)

Witmer, H., & Mellinger, M. S. 2016. Organizational resilience: Nonprofit organizations' response to change. *Work* 54(2), 255 – 265.

Yang, Y., Ng, S. T., Zhou, S., Xu, F. J., & Li, H. 2020. Physics-based resilience assessment of interdependent civil infrastructure systems with condition-varying components: A case with stormwater drainage system and road transport system. *Sustainable Cities and Society* 54, 1–15.

Youssef, C., & Luthans, F. 2007. Positive Organizational Behavior in Workplace. The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management* 33(5), 774–800.

YTS. 2017. *Yhteiskunnan turvallisuusstrategia: Valtioneuvoston periaatepäätös*. Turvallisuuskomitea. https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/YTS_2017_suomi.pdf (luettu 22.2.2021)