

Elviira Marjovuo ja Fanni Riihimäki

**RESILIENSSIN SUKUPUOLIEROT JA YHTEYS  
TYÖN IMUUN YLIOPISTOTYÖNTEKIJÖILLÄ  
COVID-19-PANDEMIAN AIKANA**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Toukokuu 2021

# TIIVISTELMÄ

Elviira Marjovuori ja Fanni Riihimäki: Resilienssin sukupuolierot ja yhteys työn imuun yliopistotyöntekijöillä COVID-19-pandemian aikana  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Psykologian tutkinto-ohjelma  
Toukokuu 2021

---

Tässä tutkimuksessa selvitettiin resilienssin sukupuolieroja ja sen yhteyttä työn imuun COVID-19-pandemian aikana. Tutkimuksen teoreettisena taustana toimi työn vaatimusten ja voimavarojen malli. Ensinnäkin tutkimme, eroaako miesten, naisten ja muunsukupuolisten tai sukupuoltaan määrittelemättömien itsearvioima resilienssi toisistaan. Oletimme, että miesten resilienssi olisi naisten resilienssiä korkeampaa. Toiseksi tutkimme, miten resilienssi ennustaa työn imua, ja lisäksi onko tässä sukupuolittaisia eroja. Oletimme JD-R-mallin mukaisesti resilienssin toimivan yksilöllisenä voimavarana, joka ennustaa voimakkaasti työn imua, ja tämän yhteyden olevan miehillä heikompi.

Poikkileikkausaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä tutkimushankkeessa Turvallisesti etänä. Vastaajat ( $N = 1287$ ) olivat Turun yliopiston työntekijöitä. Sähköinen kysely toteutettiin aikavälillä 28.9.–11.10.2020. Vastaajista 66,4 % olivat naisia. Heistä opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuului 51,2 % ja tukipalveluissa työskenteli 36,8 %. Vastaajien keski-ikä oli noin 45 vuotta. Noin 80 % kaikista vastaajista työskenteli tutkimuksen aikana pääsääntöisesti etänä COVID-19-pandemian vuoksi.

Sukupuolten välillä esiintyviä eroja resilienssissä tarkastelimme erillisillä kahden riippumattoman otoksen t-testeillä. Resilienssin yhteyttä työn imuun analysoimme Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimilla ja yksinkertaisilla lineaarisilla regressioanalyysillä. Aineistosta jätimme pois ne vastaajat, jotka eivät olleet vastanneet kaikkiin sukupuoliin, resilienssiä tai työn imua koskeviin kysymyksiin.

Miehillä todettiin ensimmäisen hypoteesin mukaisesti ja aiempia tutkimustuloksia mukaillen olevan keskimäärin naisia korkeampi resilienssi. Resilienssin ja työn imun väliltä löytyi positiivinen yhteys, ja resilienssin vaihtelu ennusti noin viidesosan työn imun vaihtelusta. Myös nämä tulokset mukailivat hypoteesia ja tukivat lisäksi ajatusta resilienssistä yksilöllisenä voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa. Resilienssin ja työn imun välinen suhde ei hypoteesista poiketen eronnut sukupuolittain. Aineistoon kuuluneiden muunsukupuolisten määrä oli hyvin pieni, eikä tilastollisesti merkitseviä tuloksia heidän resilienssistään verrattuna muiden sukupuoliryhmien resilienssiin saatu.

Tutkimuksen valossa vaikuttaa, että työntekijöiden resilienssiin panostaminen voi osoittautua hyödylliseksi myös työn imun kasvattamisen kannalta. Korkeasta työn imusta hyötyvät sekä työntekijät että työnantajat. Sukupuolten välisten resilienssierojen jatkotutkimukseen tulisi panostaa, jotta voitaisiin tarvittaessa pohtia resilienssiä kohottavien toimien täsmäkohdennusta sekä työelämässä että sen ulkopuolella.

Avainsanat: Resilienssi, Työn imu, Yksilölliset voimavarat, Sukupuoli, COVID-19

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla

# Sisällysluettelo

JOHDANTO .....	1
Resilienssi .....	1
Työn imu .....	3
Resilienssin ja työn imun yhteydet .....	4
Tutkimuskysymykset ja –hypoteesit .....	5
AINEISTO JA MENETELMÄT .....	6
Aineistonkeruu ja tutkittavat .....	6
Mittarit .....	8
Aineiston analyysi .....	9
TULOKSET .....	10
Resilienssin sukupuolierot .....	10
Resilienssin ja työn imun väliset korrelaatiot .....	11
Resilienssi työn imun selittäjänä .....	11
POHDINTA .....	12
Päätulokset .....	13
Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet .....	14
Jatkotutkimusaiheet .....	16
Käytännön suositukset .....	17
LÄHTEET .....	19

## JOHDANTO

COVID-19-pandemian aiheuttamat laajat ja äkkinäiset muutokset työelämässä ovat voineet uhata työhyvinvointia. Esimerkiksi ensimmäistä kertaa etätyöskentelyn opetteleminen tai uusien terveystieteiden huomioiminen ovat voineet vaatia työhyvinvointia suojaavia yksilöllisiä voimavaroja. Tarvitaankin tietoa voimavaroista, jotka voivat suojata ja tukea työhyvinvointia pandemian aikana. Yksi tällainen voimavara saattaa olla resilienssi. COVID-19-pandemian aikana tehtyjä tutkimuksia voidaan mahdollisesti hyödyntää myös muissa tulevaisuuden poikkeustilanteissa, kuten ilmastonmuutoksesta aiheutuviin kansainvälisiin kriiseihin. Tämä tutkimus huomioi COVID-19-pandemian resilienssitutkimuksessa muuten vähemmälle huomiolle jääneitä työhyvinvoinnin myönteisiä ilmiöitä, kuten työn imua. Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten resilienssi on eri sukupuolilla yhteydessä työn imuun COVID-19-pandemian aikana sekä resilienssin kokemisessa esiintyviä mahdollisia sukupuolieroja.

### Resilienssi

Resilienssillä tarkoitetaan muun muassa kykyä sopeutua stressaaviin tilanteisiin, välttää sairastuminen merkittävistä vaikeuksista huolimatta ja toimia keskiarvoa paremmin riippumatta stressistä tai vaikeuksista (Smith ym., 2008). Smith ja kumppanit (2008) määrittelevät resilienssin nimenomaan stressistä toipumiseksi tai palautumiseksi. Korkean resilienssin omaava henkilö selviytyy yleensä vaivattomasti vaikeista tapahtumista ja pääsee niiden jälkeen nopeasti takaisin jaloilleen. Resilienssin lähikäsitteitä ovat esimerkiksi sisu, sopeutumiskyky ja herkkyys. Resilienssiä tarvitaan erityisesti, kun yksilö kokee vastoinkäymisiä tai stressiä. Toisaalta myös yhteiskunnallisesti haastavat tapahtumat, kuten lama tai nykyään COVID-19-pandemia, saattavat korostaa resilienssin merkitystä.

Koska Smithin ja kumppaneiden (2008) resilienssin määritelmä on vähemmän käytetty, esittelemme myös tutkimuksia, joissa resilienssiä pidetään pysyvänä ja osittain synnynnäisenä piirteenä (engl. *trait resilience*) (Fletcher & Sarkar, 2013). Tämä on meistä perusteltua, koska Smithin ja kumppaneiden (2008) määritelmä ja piirresilienssin määritelmät ja mittarit ovat melko samankaltaisia. Piirresilienssin on todettu olevan yhteydessä parempaan

mielenterveyteen. Hu, Zhang, & Wang (2015) havaitsivat kattavassa meta-analyysissään piirresilienssin olevan negatiivisesti yhteydessä mielenterveyteen heikentävästi vaikuttaviin tekijöihin, kuten masennukseen, ja positiivisesti yhteydessä mielenterveyttä ylläpitäviin tai kohottaviin tekijöihin, kuten elämäntyytyväisyyteen. Edelleen havaittiin sukupuolen moderoivan piirresilienssin ja mielenterveyden välisiä yhteyksiä siten, että miehillä yhteys on heikompi. Lisäksi vastoinkäymiset moderoivat piirresilienssin ja mielenterveyden välisiä yhteyksiä, niin että yhteys oli suurempi ryhmässä, jossa vaikeuksia oli koettu.

Resilienssin tutkiminen on tärkeää, sillä resilienssi auttaa palautumaan vaikeista kokemuksista ja ylläpitää psykologista hyvinvointia (Ríos-Risquez, García-Izquierdo, Sabuco-Tebar, Carrillo-Garcia, & Solano-Ruiz, 2018; Smith ym., 2008). Resilienssillä on monia suojaavia vaikutuksia elämäntapahtumista johtuvia kielteisiä terveysseurauksia vastaan (mm. Gao ym., 2017; Gooding, Hurst, Johnson, & Tarrier, 2012). Resilienssin on todettu suojaavan muun muassa siltä, ettei stressi etene uupumusasteiseksi väsymykseksi (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2017); Hao, Hong, Xu, Zhou, & Xie, 2015). Se voidaan siis nähdä eräänlaisena puskurina stressin vaikutuksille sekä työssä että työn ulkopuolella.

Sukupuolten välillä on havaittu eroja sekä Smithin ja kumppaneiden (2008) että muilla mittareilla tutkittuna. Monet tutkimukset viittaavat siihen, että miesten resilienssi on korkeampi kuin naisten (mm. Zhang, 2020; Masood, Masud, & Mazahir, 2016; Bozdağ, & Ergün, 2020). Myös viimeaikaiset COVID-19-pandemian aikana tehdyt resilienssitutkimukset näyttäisivät puoltavan tulosta miesten korkeammasta resilienssistä (esim. Bozdağ, & Ergün, 2020). Poikkeavia tuloksia, joiden mukaan naisten resilienssi on korkeampi kuin miesten, on kuitenkin myös saatu (Ferreira, Adolph, Hall, & Buttell, 2019; Isaacs, 2014). Ristiriitaisia tuloksia on selitetty esimerkiksi keskimääräistä korkeammassa asemassa, kuten johtotehtävissä tai yliopiston dekaanina, toimivien naisten korkeammalla resilienssillä verrattuna yhtä korkeissa työtehtävissä toimiviin miehiin (Isaacs, 2014; Zhang, 2020). Toisaalta on myös esitetty ajatus siitä, etteivät resilienssimittarit huomioisi sukupuoleen liittyviä rooleja, sosiaalisia odotuksia, näkemyksiä ja ympäristötekijöitä, minkä vuoksi naiset saisivat resilienssiä mitatessa matalampia pisteitä (Hirani, Lasiuk, & Hegadoren, 2016). Muunsukupuolisten resilienssiä on tutkittu usein yhdessä transsukupuolisten resilienssin kanssa, jolloin resilienssiä on lähestytty vähemmistöjen stressi- ja resilienssikokemusten arvioinnin kautta (Chavanduka, Gamarel, Todd, & Stephenson, 2021; Poquiz, Coyne, Garofalo, & Chen, 2021; Todd, ym., 2019). Oletamme näiden tutkimusten perusteella meidänkin aineistossamme miehillä olevan keskimäärin korkeampi resilienssi kuin naisilla. Aikaisemman tutkimuksen perusteella emme tiedä, mikä on muunsukupuolisten resilienssin taso ylipäänsä tai verrattuna naisiin tai miehiin.

## Työn imu

Työn imu on työhyvinvointikokemus, jota luonnehtivat korkea mielihyvä ja korkea virittäytyneisyys (Schaufeli, Salanova, González-Romá ja Bakker, 2002). Työn imulle on useita määritelmiä, ja tässä tutkimuksessa käytetään vakiintunutta Schaufelin, Salanovan, González-Romá ja Bakkerin (2002) määritelmää. Sen mukaan työn imu jakautuu kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat tarmokkuus (engl. *vigor*), omistautuminen (engl. *dedication*) ja työhön uppoutuminen (engl. *absorption*). Työn imua kokevat työntekijät kokevat energistä ja todellista yhteyttä työtehtäviinsä ja kokevat olevansa kykeneviä toimimaan täysin töidensä vaatimusten mukaisesti (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Työn imu on positiivinen, tyydytystä tuottava ja työkeskeinen mielentila (Upadyaya & Salmela-Aro, 2020). Työn imu on myös suhteellisen pysyvä tunne- ja motivaatiotila (Schaufeli ym., 2002). Yksilön kokema työn imu ennustaa siis hänen työn imunsa tasoa myöhempanä ajankohtana. Lisäksi työn imu on yhteydessä positiivisiin seurauksiin, kuten vähäisempään masennusoireiluun ja suurempaan elämäntyytyväisyyteen (Hakanen & Schaufeli, 2012). Usein työn imua kokevat työntekijät suoriutuvat työtehtävistään muita paremmin (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työn imun kokemusta edesauttavat muun muassa selkeät tavoitteet, välitön palaute toiminnasta sekä hallinnan tunne (Hakanen, 2014).

Työn imun lähikäsitteitä ovat työssä viihtyminen, työholismi sekä flow-tila (Hakanen, 2005). Työssä viihtyminen määritellään korkean mielihyvän mutta matalan vireystason tilaksi, kun taas työholismi sisältää työn imulle tyypillisen vireystason, mutta mielihyvän sijaan siihen liittyy stressiä tai ahdistusta. Työn imu on työuupumukselle vastakkainen, mutta siitä erillinen kokemus (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Eri työntekijät voivat kokea eri tasoista uupumusasteista väsymystä ja työn imua samanaikaisesti (Upadyaya & Salmela-Aro, 2020). Flow-tilan käsitteestä taas työn imu eroaa muun muassa pysyvyydessään (Hakanen 2014). Siinä missä flow-tila viittaa yksittäisiin huippuhetkiin, työn imu on pidempiaikainen mieliala. Flow-tila ei myöskään viittaa yksinomaan työhön liittyviin kokemuksiin.

Työterveyslaitoksen vuosina 2001–2013 keräämän aineiston mukaan suomalaisista työn imua kokee päivittäin 22 %, ja yli kolmannes suomalaisista kokee työn imua ainakin muutaman kerran viikossa (Hakanen, 2014). Työn imua kokee päivittäin vähintään kymmenesosa jokaisella tutkitulla alalla, ei vain tieto- ja asiantuntija-aloilla, kuten joskus ajatellaan. Tässä koronapandemian aikaisessa tutkimuksessa työn imua saattaa esiintyä vähemmän, esimerkiksi siksi, että etätö on vienyt monia työn voimavaroja, kuten sosiaalisia suhteita, ja tuonut lisää

kuormitustekijöitä. Pandemia on saattanut vaikuttaa joidenkin työntekijöiden resilienssiin tai työn imuun heikentävästi. Keväällä 2020 työn imu vaikuttaisikin heikentyneen niillä yksilöillä, joiden työn imu oli jo ennestään matala (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen, & Melin, 2020). Alustavien tulosten mukaan pandemian pitkittyessä erityisesti nuorten työntekijöiden työn imu on kääntynyt laskuun (Työterveyslaitos, 2021). Toisaalta pandemian alkupuolella työn imun on todettu nousseen osalla työntekijöistä (Työterveyslaitos, 2021; Mäkikangas, ym., 2020).

## Resilienssin ja työn imun yhteydet

Resilienssin ja työn imun yhteyksiä voi selittää työn vaatimusten ja voimavarojen mallilla. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (engl. *Job demands-resources*) eli JD-R-mallin mukaan työhyvinvointiin, kuten työn imuun, vaikuttavat sekä työhön liittyvät että henkilökohtaiset vaatimukset ja voimavarat (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Hu, Schaufeli, & Taris, 2011; Schaufeli, & Bakker, 2004). Käsittelemme tässä tutkimuksessa resilienssiä yksilöllisenä voimavarana. Työn vaatimukset ovat psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka edellyttävät jatkuvaa fyysistä tai psyykkistä ponnistelua, joka johtaa fysiologiseen tai psykologiseen oireeseen. Työn voimavarat ovat puolestaan fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka auttavat vastaamaan työn vaatimukseen (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Työn voimavarat edesauttavat työtavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimuksia, stimuloivat henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Yksilölliset voimavarat ovat JD-R-malliin myöhemmin liitetty komponentti, joilla ajatellaan olevan työn voimavarojen kaltaisia itsenäisiä yhteyksiä lukien työn imuun (Bakker & Demerouti, 2017). Lisäksi työn voimavarojen ja yksilöllisten voimavarojen voidaan väittää olevan vastavuoroisessa suhteessa keskenään, jolloin ne kasvattavat toinen toistaan (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Yksilölliset voimavarat voivat myös suojata työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta työhyvinvointiin (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Yleensä JD-R-mallissa yksilöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan resilienssiin linkittyviä minuuden puolia, kuten minäpystyvyyttä (Bakker & 2017; Salanova, Bakker, & Lorens, 2006).

Myös empiiriset tulokset tukevat JD-R-mallin perusoletuksia. Resilientit ihmiset kokevat yleensä enemmän työn imua kuin heidän

vähemmän resilientit työtoverinsa (Kašpárková, Vaculík, Procházka, & Schaufeli, 2018). Aiemmissä tutkimuksissa, joissa on myös hyödynnetty JD-R-mallia, on löydetty positiivisia yhteyksiä resilienssin ja työn imuun välillä (Salmela-Aro & Upadyaya, 2018; Salmela-Aro, Hietajärvi, & Lonka, 2019; Upadyaya & Salmela-Aro, 2020). Korkea resilienssi muun muassa suojaaa työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta työn imuun sekä uupumusasteiselta väsymykseltä (Salmela-Aro & Upadyaya, 2018). Resilienssiä pidetään myös yhtenä psykologisen pääoman neljästä ulottuvuudesta. Psykologisen pääoman on todettu olevan yhteydessä työn imuun (mm. Karatepe & Karadas, 2015; Paek, Schuckert, Kim, & Lee, 2015; Xu, Liu, & Chung, 2017).

COVID-19-pandemian aikana on tutkittu erityisesti resilienssin yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen ja masennukseen terveydenhuollon ammattilaisilla (esim. Dobson ym., 2021; Luceño-Moreno, Talavera-Velasco, García-Albuérne, & Martín-García, 2020; Yörük & Güler, 2021). Näissä tutkimuksissa korkean resilienssin on todettu suojaavan masennukselta, uupumusasteiselta väsymykseltä ja monelta muulta mielenterveyden häiriöltä. Työn imuun keskittyvät tutkimukset ovat jääneet vähälukuisemmiksi ja niissä on tutkittu pääsääntöisesti terveydenhuollon ammattilaisia (esim. Gómez-Salgado ym., 2021; Meynaar, Ottens, Zegers, van Mol, & van der Horst, 2021). Niissä tutkimuksissa on muun muassa todettu ahdistuneiden kokevan vähemmän työn imua ja uupumusasteisen väsymyksen olevan negatiivisesti yhteydessä resilienssiin ja työn imuun. Koska COVID-19-pandemian aikainen työhyvinvointitutkimus on keskittynyt voimakkaasti nimenomaan työpahoinvointiin terveydenhuollon ammattilaisilla, tutkimme resilienssin yhteyttä työn imuun yliopistotyöntekijöillä.

## **Tutkimuskysymykset ja –hypoteesit**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää resilienssiin liittyviä sukupuolieroja ja resilienssin yhteyksiä työn imuun. Tutkimuskysymyksemme ovat

1. Onko itsearvioidussa resilienssissä sukupuolieroja?
2. Miten resilienssi on yhteydessä työn imuun?
3. Eroaako resilienssin ja työn imuun yhteys sukupuolittain?

Koska aiemmat ja erityisesti COVID-19-pandemian aikaiset tutkimukset puoltavat miesten keskimäärin korkeampaa resilienssiä (mm. Bozdağ, & Ergün, 2020; Masood, Masud, & Mazahir, 2016; Zhang, 2020), oletamme, että



Hypoteesi 1. (H1) miesten itsearvioima resilienssi on keskimäärin korkeampaa kuin naisilla.

Koska JD-R –mallin (Demerouti, ym., 2001; Xanthopoulou, ym. 2007) ja aiemman tutkimuksen (Kašpárková, 2018; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018; Salmela-Aro, Hietajärvi, & Lonka, 2019; Upadyaya & Salmela-Aro, 2020) mukaan resilienssi on yhteydessä korkeampaan työn imuun, oletamme että

Hypoteesi 2 (H2) resilienssi selittää työn imua voimakkaasti.

Hypoteesi 3. (H3) resilienssin ja työn imun yhteyden eroavan sukupuolittain.

## AINEISTO JA MENETELMÄT

### Aineistonkeruu ja tutkittavat

Aineisto kerättiin osana *Turvallisesti etänä* -tutkimushanketta, jota toteutetaan Tampereen, Turun ja Itä-Suomen yliopistojen yhteistyönä (Mäkikangas, 2021). Hankkeessa tutkitaan työntekijöiden ja esihenkilöiden kokemuksia koronapandemian aikaisesta etätyöstä ja kartoitetaan tekijöitä, jotka edistävät työhyvinvointia. Hanketta toteutetaan kyselytutkimuksin.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin Turun yliopiston työntekijöitä. Aineisto kerättiin ajalla 28.9.–11.10.2020. Osallistujia pyydettiin vastaamaan kahden viimeisen kuukauden kokemusten pohjalta, eli tutkittiin kesäloman jälkeistä aikaa. Sähköinen hyvinvointikysely lähetettiin kaikille Turun yliopiston 3287 työntekijälle, ja siihen vastaaminen oli vapaaehtoista ja anonyymia. Kyselyssä esitettiin kysymyksiä liittyen muun muassa verkkoympäristön toimivuuteen, yksinäisyyden kokemukseen sekä työkuormitukseen. Vastaava kysely lähetettiin myös Turun yliopiston opiskelijoille. Kutsu lähetettiin yleisten sähköpostilistojen kautta, ja siihen oli mahdollista vastata joko suomeksi tai englanniksi. Kyselystä lähetettiin yksi muistutus. Aineistonkeruu toteutettiin LimeSurvey-kyselytyökalulla. Aineistonkeruussa noudatettiin EU:n tietosuojasetusta ja siitä laadittiin vaadittava tietosuojailmoitus. Vastaajat antoivat myös tietoon perustuvan suostumuksen ennen vastaamista (engl. *informed consent*).

Kyselyyn vastasi yhteensä 1463 työntekijää (vastausprosentti 44,51 %). Vastaajista 64,0 % ( $n = 936$ ) oli naisia ja 31,2 % ( $n = 459$ ) miehiä. Sukupuolensa muuksi kokevia tai heitä, jotka eivät halua määrittellä sukupuoltaan, aineistossa oli 0,7 % ( $n = 10$ ) ja 4,1 % vastaajista ( $n = 60$ ) ei halunnut vastata kysymykseen. Vastaajien ikä vaihteli välillä 18–73 ( $ka = 45.10$ ,  $kh = 10,66$ ).

Edellä kuvatuista vastaajista (N = 1463) yhteensä 1287 (87,97 %) vastasi sekä kaikkiin resilienssin että työn imun väittämiin ja ilmoittivat sukupuolensa. Koska tutkimuksessamme tarkasteltiin resilienssin ja työn imun suhdetta sukupuolittain, valitsimme analyysihin ne 1287 vastaajaa, jotka olivat antaneet kaikki tarvittavat tiedot. 176 vastaajaa ei täyttänyt kriteereitä, ja poistimme heidät analyyseista. Vastedes puhumme vastaajista tarkoittaen niitä vastaajia, jotka täyttivät kriteerit.

Vastaajista 66,4 % ( $n = 855$ ) oli naisia, 32,9 % ( $n = 423$ ) miehiä ja 0,7 % ( $n = 9$ ) muuta sukupuolta tai sellaisia, jotka eivät halunneet määritellä sukupuoltaan. Vastaajista 86,2 % asui vastaamisen hetkellä Varsinais-Suomessa ja loput muualla Suomessa. Vastaajien ikä vaihteli välillä 18–73. 11 vastaajaa ei ilmoittanut ikäänsä. Iän keskiarvo oli 45,36 ja keskihajonta 10,59.

Ainakin 89 % vastaajista oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon tai sitä korkeamman tutkinnon. Hieman yli puolet kuului opetus- ja tutkimushenkilöstöön (51,2 %;  $n = 659$ ). Tutkittavien joukkoon kuului myös jatko-opiskelijoita, jotka olivat tutkimuksen ajankohtana työsuhteessa yliopistoon (6,1 %;  $n = 79$ ). Tiedekuntaa kysyttäessä vastaajista 27,2 % ilmoitti kuuluvansa johtoon ja yhteisiin palveluihin. Seuraavaksi suurimmat tiedekunnat vastauksien perusteella olivat lääketieteellinen tiedekunta 15,6 % ( $n = 201$ ) ja luonnontieteiden ja tekniikan tiedekunta 15,4 % ( $n = 198$ ). Vähiten vastaajia kuului oikeustieteelliseen tiedekuntaan (1,2 %;  $n = 16$ ). Suurin osa, eli noin 80 % vastaajista ( $n = 1032$ ), työskenteli tutkimuksen ajankohtana pääsääntöisesti etänä koronapandemian takia. Taulukossa 1 on esitelty vastaajien taustatietoja tarkemmin.

## TAULUKKO 1. Tutkittavat

	YHTEENSÄ		MIEHET		NAISET		MUUT	
	<i>N</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>ASUINPAIKKA</b>								
TURKU	570	57,5	259	61,2	477	55,8	4	44,4
VARSINAISSUOMI (PL. TURKU)	369	28,7	102	24,1	264	30,9	3	33,3
MUU SUOMI	178	13,8	62	14,7	114	13,3	2	22,2
<b>TUTKINTO</b>								
TUTKIJAKOULUTUS	431	33,5	176	41,6	252	29,5	3	33,3
YLEMPI KORKEAKOULUTUTKINTO	602	46,8	167	39,5	434	50,8	1	11,1
ALEMPI KORKEAKOULUTUTKINTO	112	8,7	40	9,5	70	8,2	2	22,2
YLIOPPILAS TAI VASTAAVA	70	5,4	22	5,2	47	5,5	1	11,1
JOKIN MUU	72	5,6	18	4,3	52	6,1	2	22,2
<b>PÄÄASIAALLINEN TEHTÄVÄ</b>								
OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖ	659	51,2	233	55,1	421	49,2	5	55,6
TUKIPALVELUJEN HENKILÖKUNTA	473	36,8	130	30,7	340	39,8	3	33,3
JOHTOTEHTÄVÄT	76	5,9	37	8,7	38	4,4	1	11,1
JATKO-OPISKELIJA	79	6,1	23	5,4	56	6,5		
<b>PÄÄSÄÄNTÖISESTI ETÄNÄ</b>	1032	80,2	323	76,4	702	82,1	7	77,8
<b>TIEDEKUNTA/ ORGANISAATIO</b>								
HUMANISTINEN TIEDEKUNTA	117	9,1	24	5,7	91	10,6	2	22,2
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA	93	7,2	25	5,9	67	7,8	1	11,1
LÄÄKETIETEELLINEN TIEDEKUNTA	201	15,6	48	11,3	153	17,9		
LUONNONTIETEIDEN JA TEKNIIKAN TIEDEKUNTA	198	15,4	112	26,5	86	10,1		
OIKEUSTIETEELLINEN TIEDEKUNTA	16	1,2	6	1,4	10	1,1		
TURUN KAUPPAKORKEAKOULU	100	7,8	40	9,5	60	7,0		
YHTEISKUNTA-TIETEELLINEN TIEDEKUNTA	83	6,4	30	7,1	52	6,1	1	11,1
ERILLISET LAITOKSET	110	8,5	35	8,3	74	8,7	1	11,1
JOHTO JA YHTEISET PALVELUT	350	27,2	100	23,6	248	29	2	22,2
JOKIN MUU	19	1,5	3	0,7	14	1,6	2	22,2
<b>YHTEENSÄ</b>	1287	100	423	32,9	855	66,4	9	0,7

MUUT = Muunsukupuoliset ja sukupuoltaan määrittelemättömät

## Mittarit

Tässä tutkimuksessa resilienssiä arvioitiin kolmella väittämällä Smithin ym. (2008) resilienssimittarista nimeltään The Brief Resilience Scale eli BRS-mittari. BRS on yhdeksätoista resilienssimittaria käsittelevässä metodologisessa tarkastelussa noussut kolmen parhaan resilienssimittarin joukkoon (Windle, Bennett, & Noyes, 2011). Mittari on käännetty monelle kielelle, ja tässä tutkimuksessa käytettiin Rantasen ym. (2020) suomennosta. Mittarin väittämiin vastataan viisiportaisella asteikolla: 1 = olen täysin eri mieltä – 5 = olen täysin samaa mieltä. Väittämät ovat (1) Palaudun stressaavista tilanteista nopeasti, (2) Pääsen yleensä vaikeuksista nopeasti jaloilleni ja (3) Selviydyn yleensä vaivatta ikävistä tapahtumista. Näistä väittämistä muodostetun keskiarvomuuttujan reliabiliteetti oli hyvä ( $\alpha = .817$ ).

Työn imun mittaamiseen käytettiin työn imu 3 -mittaria (engl. Utrecht Work Engagement Scale; UWES-3; Schaufeli, ym., 2002; Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & De Witte, 2019). Kolmen kysymyksen työn imu 3 jakaa

varianssistaan 86–92 % aiemman yhdeksän kysymyksen työn imu 9 -mittarin kanssa (Schaufeli, Shimatzu, Hakanen, Salanova, & De Witte, 2019). Seppälän ja kumppaneiden (2009) sekä Schaufelin, Bakkerin ja Salanovan (2006) mukaan työn imu 9 on todettu teoriaa vastaavaksi ja jopa alkuperäistä 17 kysymyksen mittaria luotettavammaksi (sit. Hakanen, 2009). Työn imu 3 on näin ollen luotettava ja validi työn imun mittari, jota voidaan käyttää aiempien mittarin versioiden vaihtoehtona (Schaufeli ym., 2019). Suomenkielisen UWES-3-mittarin väittämät ovat (1) Olen ollut täynnä energiaa kun teen työtäni (2) Olen ollut innostunut työstäni ja (3) Olen ollut täysin uppoutunut työhöni. Väittämien paikkansapitävyyttä pyydettiin arvioimaan asteikolla yhdestä viiteen 1 = olen täysin eri mieltä – 5 = olen täysin sama mieltä. Näistä väittämistä muodostetun keskiarvomuuttujan reliabiliteetti oli hyvä ( $\alpha = .820$ ). Työn imua mitatessa työn imu 3-mittarilla käytetään yleensä 7-portaista Likert-asteikkoa, kuten pidemmissäkin työn imu -mittareissa (Schaufeli, 2007, sit. Seppälä ym., 2009; esim. Gusy, Lesener, & Wolter, 2019). Tällä asteikolla 0 kuvaa vastausta *ei koskaan* ja 6 vastausta *aina*. Tässä tutkimuksessa päädyttiin mittamaan kaikkia hyvinvointikysymyksiä samalla viisiportaisella Likert-asteikolla vastaajaystävällisyyden vuoksi.

Sukupuolen huomioimme sekä tutkimus- että taustamuuttujana. Sukupuoltaan ilmoittaessa vastaajilla oli vaihtoehtoina mies, nainen, muu tai en halua määritellä ja en halua vastata.

## Aineiston analyysi

Aineistoa käsitelimme ja analysoimme IBM SPSS Statistics –ohjelmiston versiolla 26. Muodostimme resilienssi-keskiarvomuuttujan ja työn imu –keskiarvomuuttujan. Niiden reliabiliteetit olivat hyvät ( $\alpha > .75$ ) sekä kaikilla vastaajilla (resilienssi  $\alpha = .814$ ; työn imu  $\alpha = .807$ ) että erikseen miehillä (resilienssi  $\alpha = .853$ ; työn imu  $\alpha = .791$ ) ja naisilla (resilienssi  $\alpha = .791$ ; työn imu  $\alpha = .816$ ) (vrt. Coolican, 2019). Nämä keskiarvomuuttujat olivat samalla asteikolla (1–5) kuin alkuperäiset väittämät.

Sukupuolten välistä eroa itsearvioidussa resilienssissä tarkastelimme erillisillä kahden riippumattoman otoksen t-testeillä. Vertasimme keskenään miesten ja naisten, miesten ja muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien sekä naisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien resilienssiä. Resilienssin ja työn imun yhteyttä testattiin sekä Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen että yksinkertaisen lineaarisen regressioanalyysin avulla. Korrelaatioanalyysit toteutettiin kaikille vastaajille yhtenä ryhmänä, sekä erikseen miehille ja naisille ryhmäkohtaista lineaarista regressioanalyysiä varten. Korrelaatioissa

tarkastelimme myös muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien ryhmää. Vertasimme korrelaatiokertoimia kahden riippumattoman otoksen  $t$ -testillä. Regressionanalyyseissä resilienssi toimi ennustavana muuttujana ja työn imu riippuvana muuttujana. Toteutimme regressioanalyysit miehille ja naisille yhtenä ryhmänä sekä omina ryhminään.

Testasimme myös, soveltuvatko kyseenomaiset testit käytettäväksi analyyseissa. Vastaajia oli riittävästi sekä  $t$ -testeihin, korrelaatioanalyyseihin että regressioanalyyseihin miesten ja naisten kohdalla (Coolican, 2019). Muunsukupuolisia ja sukupuoltaan määrittelemättömiä oli turhan vähän, mutta pidimme järkevänä ainakin yrittää analyyseja tälläkin ryhmällä. Regressioanalyysin normaalisuusoletus resilienssin ja työn imun kohdalla toteutui. Resilienssimuuttujan vinous sai arvon  $-.208$  ( $SE = .067$ ) ja huipukkuus  $-.339$  ( $SE = .134$ ), kun taas työn imu -muuttujan vinous sai arvon  $-.443$  ( $SE = .066$ ) ja huipukkuus  $.208$  ( $SE = .132$ ). Ainoastaan työn imu -muuttujan huipukkuuden arvo oli hieman liian suuri, mutta Coolicanin (2019) mukaan tämä ei ole este normaalisuutta olettaville analyyseille. Regressioanalyysissä residuaalit olivat normaalisti jakautuneita, lineaarisia ja homoskedastisia kuvioiden perusteella. Aineiston analyysin luotettavuutta heikentäviä poikkeavia havaintoja ei löytynyt.

## TULOKSET

### Resilienssin sukupuolierot

Resilienssin keskiarvo koko aineistossa oli  $3.41$  ( $kh = 0.82$ ) ja kun aineistoon jätettiin vain miehet ja naiset se pysyi samana ( $ka = 3.41$  ja  $kh = 0.82$ ). Työn imun keskiarvo koko aineistossa oli  $3.42$  ( $kh = 0.67$ ), ja kun analyysiin jätettiin vain miehet ja naiset, keskiarvo ja hajonta pysyivät samana ( $ka = 3.42$ ,  $kh = 0.67$ ).

Miesten itsearvioiman resilienssin keskiarvo ( $ka = 3,52$  ja  $kh = 0.84$ ) oli hieman naisten omaa ( $ka = 3,35$  ja  $kh = 0.81$ ) korkeampi. Testasimme näiden eroavuutta kahden riippumattoman otoksen  $t$ -testillä, ja keskiarvot poikkesivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ( $t(1276) = 3.526$ ,  $p < .001$ ). Tämä tulos tukee hypoteesia 1. Efektikoko erolle oli kuitenkin pieni ( $\eta^2 = .00972$ ).

Testasimme myös muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien ( $n = 9$ ) resilienssin ( $ka = 3.37$  ja  $kh = 0.93$ ) eroavuutta erikseen sekä miehiin

( $t(430) = 0.536, p = .592$ ) että naisiin ( $t(862) = -0.075, p = .941$ ). Erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ( $p < .05$ ).

### **Resilienssin ja työn imun väliset korrelaatiot**

Ensimmäiseen korrelaatiotarkasteluun mukaan tulivat kaikki eri sukupuoliryhmät. Resilienssin ja työn imun välillä oli keskiuuri korrelaatio ( $r = .436, p < .001$ ). Laskimme samoilla muuttujilla Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen myös ryhmälle, joka sisälsi pelkästään miehet ja naiset. Tässä resilienssin ja työn imun korrelaatiokerroin sai arvon  $r = .440$  ( $p < .001$ ). Keskiuuri korrelaatio tuki ajatusta regressioanalyysin toteuttamisen mielekkyydestä.

Lisäksi tarkastelimme kaikki sukupuoliryhmiä erikseen, omina ryhminään. Miehillä resilienssin ja työn imun välinen korrelaatio oli  $r = .479$ , ( $p < .001$ ) ja naisilla  $r = .422$ , ( $p < .001$ ). Nämä eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ( $p = .115$ ). Muunsukupuolisilla ja sukupuoltaan määrittelemättömillä resilienssin ja työn imun välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ( $r = -.107, p = .783$ ), mikä saattoi johtua ryhmän pienestä koosta.

### **Resilienssi työn imun selittäjänä**

Tutkimme resilienssin ja työn imun suhdetta Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimella. Keskiarvomuuttujien välillä (vain miehet ja naiset) havaittiin kohtalainen korrelaatio ( $r = .440, p < .001$ ), joten regressionalyyseja oli mielekästä tehdä.

Toteutimme yksinkertaisen lineaarisen regressioanalyysin, jossa ennustavana muuttujana oli resilienssi ja riippuvana muuttujana työn imu. Mallista näemme, että sen mukaan resilienssi selittää 19,4 % työn imun varianssista. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ( $p < .001$ ). Efektikoko on keskiuuri ( $f^2 = .024$ ) (Coolican, 2018).

Toteutimme yksinkertaiset lineaariset regressioanalyysit myös miehille ja naisille erikseen. Miesten ja naisten betakertoimet eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ( $p =$

.134). Miehillä selitysaste oli 23,0 % ja naisilla taas 17,8 %, ja molemmat näistä olivat tilastollisesti merkitseviä ( $p < .001$ ).

TAULUKKO 2. Resilienssin yhteys työn imuun: kolme erillistä regressionanalyysia

	B	SE B	$\beta$	$R^2$	F	df	p
Analyysi 1							
Naiset ja miehet	0.36	0.02	.44	19.4	306,57	1	.000***
Analyysi 2							
Vain miehet	0.39	0.04	.48	23.0	125,59	1	.000***
Analyysi 3							
Vain naiset	0.34	0.03	.42	17.8	184,50	1	.000***

Huom. \*\*\* =  $p < .001$

## POHDINTA

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää itsearvioidun resilienssin mahdollisia sukupuolieroja sekä yhteyksiä työn imuun yliopistotyöntekijöillä COVID-19-pandemian aikana. Oletimme miehillä olevan naisia korkeampi resilienssi, sekä JD-R-mallin mukaisesti, että resilienssi on yhteydessä työn imuun (Demerouti ym., 2001; Xanthopoulou ym., 2007). Lisäksi oletimme resilienssin ja työn imun eroavan sukupuolittain. Tutkimuksen aineisto kerättiin koronapandemian aikana Turun yliopiston työntekijöiltä. Suuri osa aiemmista korona-aikana tehdyistä työhyvinvointitutkimuksista, joissa on tutkittu resilienssiä, on keskittynyt työpahoinvointiin terveydenhuollon ammattilaisilla (esim. Dobson ym., 2021). Tämä tutkimus huomioi korona-ajan resilienssitutkimuksessa muuten vähemmälle huomiolle jääneitä työhyvinvoinnin myönteisiä ilmiöitä.

## Päätulokset

Asetimme aikaisemman tutkimuksen pohjalta kolme hypoteesia (esim. Bozdağ, & Ergün, 2020; Kašpárková ym., 2018): (H1) miesten resilienssi on keskimäärin naisten resilienssiä korkeampaa, (H2) resilienssi on yhteydessä työn imuun ja (H3) resilienssin yhteys työn imuun eroaa sukupuolittain. Kaksi ensimmäistä hypoteesia saivat tukea, mutta kolmas ei.

Tulostemme mukaan miesten resilienssi oli jonkin verran naisten resilienssiä korkeampi, ja ero oli tilastollisesti merkitsevä. Efektikoko oli kuitenkin pieni, eli sukupuolten välinen ero resilienssin kokemisessa ei välttämättä näy käytännössä. Muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien kokema resilienssi oli hyvin lähellä naisten kokemaa resilienssiä. Muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien resilienssi ei kuitenkaan eronnut miesten tai naisten kokemasta resilienssistä, mikä voi kuitenkin selittyä myös pienellä otoskoolla. Tulos, jonka mukaan miehillä on naisia korkeampi resilienssi, on yhtenevä aiemman tutkimuksen kanssa (Bozdağ, & Ergün, 2020; Masood, Masud, & Mazahir, 2016; Zhang, 2020). Myös COVID-19-pandemian aikana tutkimuksissa on noussut esiin miesten korkeampi resilienssi (esim. Bozdağ, & Ergün, 2020).

Pohdimme, miksi korkeampaa resilienssiä aineistossamme kokivat miehet. Yksi syy tälle voisi olla se, että aineistossamme suurin osa naisista työskenteli muissa kuin johtotehtävissä. Nimittäin, kun tutkittiin naisia ja miehiä, jotka työskentelevät korkeissa asemissa, esimerkiksi johtajina tai dekaaneina yliopistoissa, naiset arvioivat resilienssinsä korkeammaksi kuin yhtä korkeissa tehtävissä toimivat miehet omansa (Isaacs, 2014; Zhang, 2020). Tämän tutkimuksen vastaajista miehistä työskenteli 8,7 % johtotehtävissä ja naisista 4,4 %. On kuitenkin epäselvää, johtaako korkea työtehtävä korkeampaan resilienssiin tai hakeutuvatko korkearesilienssiset naiset keskimääräistä korkeampiin työtehtäviin vai onko ilmiön takana jotain muuta. Lisäksi miehet kuuluvat Turun yliopistossa keskimäärin useammin korkeampiin palkkaryhmiin (Turun yliopisto, 2017). Tällä saattaa olla samankaltaisia vaikutuksia resilienssiin kuin korkealla asemalla.

Naisten matalampaa resilienssiä erityisesti pandemian aikana voisi selittää myös se, että aineistossamme hieman suurempi suhteellinen osuus naisista työskenteli etänä tutkimuksen ajankohtana. Etätyöaikana kotona vietetään enemmän aikaa, mikä tarkoittaa esimerkiksi enemmän tiskejä. Etätyössä kodin siisteys vaikuttaa suoraan työolosuhteisiin. Myös lapsia on kannustettu pysymään kotona, jolloin lastenhoitokin vaatii enemmän aikaa. Perinteisesti kotityöt ja lastenhoito ovat jakautuneet epätasaisesti siten, että naiset kantavat näistä enemmän vastuuta (Kurronen, 2020;



Miettinen, 2008). Etätyöaikana tämä ero kotitöiden määrässä saattaa korostua, koska kotona vietetään enemmän aikaa. Naisten heikompi resilienssi miehiin verrattuna voisikin selittyä osittain suuremmalla määrällä tällaisia kuormitustekijöitä vapaa-ajalla ja etätyöskentelyssä.

Yhteiskunnan ajatellaan pitkälti rakentuneen miesten tarpeiden mukaan (Criado-Perez, 2020), mikä voi osaltaan vaikuttaa naisten ja muunsukupuolisten heikompaan resilienssiin ylipäänsä. Erityisesti muunsukupuolisilla ja sukupuoltaan määrittelemättömillä miehiä matalampaa resilienssiä saattaisi selittää vähemmistöön kuuluminen. Saattaakin olla, että miehet joutuvat yhteiskunnassamme kohtaamaan muita sukupuolia vähemmän päivittäisiä resilienssiä alentavia kuormitustekijöitä.

Oletuksemme mukaisesti resilienssi ja työn imu korreloivat positiivisesti keskisuuresti, ja regressiomallin mukainen selitysaste oli 19,4 %, eli resilienssi selitti noin viidesosan työn imusta. Tulos on yhtenevä aiemman tutkimuksen kanssa (Kašpárková ym., 2018). Lisäksi se tuki ajatusta resilienssistä yksilöllisenä voimavarana JD-R-teoriassa (Xanthopoulou, ym. 2007). Sukupuolittain toteutetut korrelaatiot tai regressioanalyysit eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Tämä viittaa siihen, että resilienssin ja työn imun yhteyden mekanismi on samankaltainen miehillä ja naisilla.

## **Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet**

Tämän tutkimuksen keskeisimmät rajoitukset liittyivät tutkittavien homogeenisyyteen, poikkileikkausasetelmaan sekä muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien pieneen otoskokoan. Tässä tutkimuksessa tutkittiin korkeasti koulutettuja yliopistotyöntekijöitä. Yliopistotyöntekijöiden toimenkuva ja työolosuhteet poikkeavat radikaalisti esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaisista, joita on pandemian aikana tutkittu enemmän. Tuloksia ei voida yleistää toiseen populaatioon, jos koulutustausta tai työtehtävä poikkeaa suuresti.

Otoskoko (n = 1287) oli kiitettävän suuri. Turun yliopiston työntekijöistä vuonna 2015 naisia oli 58,6 %, mutta tässä tutkimuksessa naisten osuus oli 66,4 %. Naisten suurempi vastausprosentti voisi selittyä esimerkiksi sillä, että suurempi osa naisista aineistossamme työskenteli etänä, joten he saattoivat kokea tutkimuksen aiheen merkityksellisemmäksi. Jaoimme aineiston sukupuolittain suurimmassa osassa analyyseistä. Muunsukupuolisten ja sukupuoltaan määrittelemättömien määrä oli pieni, mutta

suhteellinen määrä oli yllättävän suuri verrattuna aiempaan tutkimukseen, jossa oli edustava otos suomalaisista (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka, ja Nieminen, 2018). Päätimme toteuttaa tälläkin ryhmällä analyysija mahdollisuuksien mukaan, sillä heidän resilienssistään on tutkimustietoa valitettavan vähän. Tutkimuksen vastausprosentti oli 44,51. Tämä jäi melko keskinkertaiseksi, joten vastaamiseen voitaisiinkin jatkossa pyrkiä kannustamaan esimerkiksi palkinnoilla tai lupauksilla ottaa vastaukset huomioon työolojen kohentamisessa. Yleisesti eri tiedekunnista vastattiin yhtä ahkerasti. Turun yliopiston yhdenvertaisuusraportin mukaan yliopiston yhteiset palvelut ja johto päätyivät yliedustetuiksi aineistossamme (Turun yliopisto, 2017). Lisäksi tutkimus on korrelatiivinen poikkileikkaustutkimus, minkä vuoksi kausaliitteja ei voi tulosten perusteella tulkita. Vaikka analyysissämme käsitelimme resilienssiä selittävänä tekijänä työn imulle, ei suhteen suunnasta voi tehdä päätelmiä. Turun yliopisto on sitoutunut pitkittäisaineistonkeruuseen, ja jatkotutkimus voikin antaa viitteitä suhteen suunnasta. Se voi myös antaa vastauksia moniin muihin avoimiin kysymyksiin, kuten siihen, miten resilienssi kehittyi COVID-19-pandemian aikana ja sen loputtua.

Tutkimus toteutettiin koronapandemian aikana, mikä on sekä vahvuus että heikkous. Toisaalta saamme tietoa juuri poikkeusolojen resilienssistä, josta on vähemmän aiempaa tutkimustietoa. Pandemiaan liittyvät muut kuormitustekijät luovat kuitenkin erityistä raskautta, minkä vuoksi tällaisen tutkimuksen tuloksia ei voine yleistää normaaliksi käsittämiimme olosuhteisiin. Vaikka esimerkiksi luonnonkatastrofien tai sotien aiheuttamat olosuhteet eivät täysin vastaa pandemiasta johtuvaa suositusten ja rajoitusten rytmittämää elämää, on näillä tilanteilla yhteisiä epävarmuuden tunteeseen liittyviä tekijöitä. On siis mahdollista, että resilienssin yhteydet työn imuun ovat vastaavia pandemian ja erilaisten katastrofien aikana. Noin 80 % tutkittavista työskenteli tutkimuksen aikana pääasiallisesti etänä, joten tutkimus antaa tietoa erityisesti resilienssin suhteesta työn imuun etätyössä. Tästä aiheesta on tärkeää saada tutkimustietoa, sillä koronapandemian jälkeenkin monet työpaikat aikovat lisätä etätyöskentelymahdollisuuksiaan. Etätyön korostunut määrä saattaa myös polarisoida aineistoa, sillä jotkut kokevat sen erityisen raskaaksi, kun taas joillekin mahdollisuus työskennellä kotoa on voinut toimia voimavarana. Tällainen ilmiö onkin huomattu suomalaisessa tutkimuksessa (Mäkikangas, ym., 2020). Etätyön suuri osuus myös heikentää soveltamismahdollisuuksia perinteiseen lähityöskentelyyn.

Tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat paljon tutkittuja ja toimiviksi todettuja, mikä luo varmuutta tuloksien luotettavuuteen (Schaufeli ym., 2019; Windle, Bennett, & Noyes, 2011). Työn imun väittämiin vastataan yleensä kolmiportaisella asteikolla, toisin kuin tässä tutkimuksessa. Muihin tutkimustuloksiin verrattessa täytyy siis muistaa muuntaa asteikot samankaltaisiksi. Kaikki käytetyt

menetelmät perustuvat itsearviointiin, johon liittyy aina omat riskinsä vääristyneistä tuloksista. Perinteiseen miehen ideaaliin kuuluu muun muassa sisukkuus, joten on mahdollista, että he arvioivat tästä syystä oman resilienssinsä todellisuutta hieman korkeammaksi. On kuitenkin järkevää uskoa, että yliopistotyöntekijät ymmärtävät todenmukaisen vastaamisen tärkeyden ja pyrkivät siihen parhaansa mukaan. Lisäksi vastaukset annettiin anonyymeina.

Rajoituksistaan huolimatta meidän tutkimuksemme antaa COVID-19-pandemian aikana takalalle jääneestä työn imusta arvokasta tutkimustietoa. Lisäksi tutkimuksemme on ensimmäisiä, jossa tutkitaan resilienssin ja työn imun yhteyttä COVID-19-pandemian aikana. Resilienssiä taas on tutkittu viime aikoina paljonkin, mutta tutkimus on keskittynyt erityisesti terveydenhuollon ammattilaisiin ja pahoinvoinnin kuvaajiin liittyviin yhteyksiin. Muunsukupuolisten resilienssiä ei käsityksemme mukaan ole aiemmin tarkasteltu Smithin ym. (2008) resilienssimittarilla. On tärkeää, että eri sukupuolia tutkitaan samoilla mittareilla, jotta vertailu sukupuolten välillä mahdollistuu. Vertailu tuo esille mahdollisia eroja hyvinvoinnissa, ja auttaa näin puuttumaan mahdollisiin ongelmakohtiin. Lisäksi muunsukupuolisten tutkiminen yhdenvertaisina miesten ja naisten kanssa, eikä ainoastaan vähemmistönä, mahdollistaa eri sukupuolten kohtelemista tasa-arvoisina myös tutkimusta tehdessä.

## **Jatkotutkimusaiheet**

Ensinnäkin tulosten mukaan naiset ja mahdollisesti muunsukupuoliset ja sukupuoltaan määrittelemättömät kokivat vähemmän resilienssiä kuin miehet. Jatkossa olisikin syytä tutkia sitä, mistä tämä voi johtua. Voisi myös olla mielekästä toteuttaa lapsuudesta aikuisuuteen kestävästä pitkästä resilienssitutkimusta, jotta nähtäisiin eriytyvätkö resilienssit sukupuolittain jossakin tietyssä iässä. Jatkossa olisi tärkeää tutkia erityisesti muunsukupuolisten resilienssiä ja työn imua, sillä heidän työhyvinvoinnistaan on tehty todella vähän tutkimusta. Tällaisen tutkimuksen olisi hyvä kohdistua nimenomaan muunsukupuolisiin ja verrokeihin, sillä isoissakin yleisissä otoksissa muunsukupuolisten määrä jää usein pieneksi. Olisi myös kiinnostavaa tutkia monipuolisesti eri työtehtävissä toimivien ihmisten resilienssiä ja työn imua, ja valita tutkimukseen myös ei-korkeakoulutettuja aloja.

Käyttämämme yksinkertainen lineaarinen regressioanalyysi oli soveltuva menetelmä aineistoon, mutta se ei ole ainoa tapa tutkia resilienssin yhteyttä työn imuun. Hierarkisella regressioanalyysillä tai faktorianalyysillä voisi selvittää useamman muuttujan yhteyttä työn imuun. Ainoa tässä

tutkimuksessa käsitelty työn imun selittäjä oli resilienssi, joten olisikin kiinnostavaa tutkia, mitkä muut tekijät selittävät ja edesauttavat työn imua. Tällaisia voisi olla esimerkiksi palaute työstä (engl. *job feedback*) ja tiimin voimaannuttaminen (engl. *team empowerment*) (Hakanen, Bakker, & Turunen, 2021). Samalla voisi selvittää, onko resilienssi pakollista työn imulle, eli voiko yksilön resilienssi olla “nolla”, jos hän kokee työn imua. Esimerkiksi faktorianalyysi voisi myös paljastaa, jos resilienssin käsite on päällekkäinen jonkin muun selittävän muuttujan kanssa. Jatkossa resilienssin sukupuolieroja ja sen yhteyksiä työn imuun voitaisiin mahdollisuuksien mukaan tarkastella myös erilaisilla tutkimusmenetelmillä, kuten laadullisella haastattelututkimuksella.

## Käytännön suositukset

Resilienssi voidaan nähdä taitona, jota voi kehittää (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006; Smith & Hanni, 2019). Koska resilienssi selittää noin viidesosan työn imusta, voidaan tutkimuksen valossa suositella työntekijöiden resilienssiä ylläpitävien ja kohottavien keinojen hyödyntämistä. Tällaisia ovat esimerkiksi henkilöstön kehitysmenetelmät (engl. *human resource development*) (Luthans ym., 2006), joiden tarkoituksena on ennaltaehkäistä työpaikalla koettua stressiä ja hyödyntää olemassaolevia psyykkisen pääoman resursseja. Nämä olisivat siis keinoja, joilla työnantajat voisivat tehdä organisaatioista resilienssiä paremmin tukevia. Myös työntekijöiden omia kognitiivisia taitoja voidaan pyrkiä kehittämään niin, että he olisivat resilientimpiä kohdatessaan vastoinkäymisiä (Luthans ym., 2006). Kun jatkotutkimuksissa selviää resilienssin sukupuolierojen syy, voidaan löytää keinoja resilienssin sukupuolierojen kaventamiseen esimerkiksi kohdentamalla resilienssikoulutuksia. Resilienssin kehittämällä voi olla monia etuja sekä esimerkiksi mielenterveyden että työn imun kohoamisen kautta (Hu, ym., 2015). Työntekijät hyötyvät työn imun kokemuksesta siinä, että tuntevat työnsä merkityksellisemmäksi (Schaufeli, 2002). Myös työnantajat hyötyvät korkeampaa työn imua kokevista työntekijöistä, sillä tällaiset työntekijät suoriutuvat paremmin työtehtävistään (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Resilienssin sukupuolieroihin ja erityisesti muunsukupuolisten resilienssin tasoon tulisi kiinnittää lisää huomiota tutkimuksen muodossa, jotta resilienssiä ylläpitäviä ja kohottavia toimia voitaisiin tarvittaessa

kohdentaa. Resilienssiin kohottamiseen ja tutkimiseen panostamalla voidaan tulevaisuudessa suojata hyvinvointia myös poikkeusoloissa.

## LÄHTEET

- Airila, A., Hakanen, J., Schaufeli, W., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work and Stress*, 28(1), 87–105. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.872208>
- Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. (2017). Burnout and health among critical care professionals: The mediational role of resilience. *Intensive & Critical Care Nursing*, 42, 110–115. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2017.04.010>
- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. ja Nieminen, M. (2018) *Tasa-arvobarometri 2017*. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 8/2018. Saatavilla [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bozdağ, F., & Ergün, N. (2020). Psychological Resilience of Healthcare Professionals During COVID-19 Pandemic. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/0033294120965477>
- Chavanduka, T. M., Gamarel, K. E., Todd, K. P., & Stephenson, R. (2021). Responses to the gender minority stress and resilience scales among transgender and nonbinary youth. *Journal of LGBT Youth*, 18(2), 135–154. <https://doi.org/10.1080/19361653.2020.1719257>
- Coolican, H. (2019). *Research methods and statistics in psychology* (Seventh edition.). Routledge.
- Criado-Perez, C. (2020). *Näkymättömät naiset : näin tilastot paljastavat miten maailma on suunniteltu miehille*. WSOY.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dobson, H., Malpas, C., Burrell, A., Gurvich, C., Chen, L., Kulkarni, J., & Winton-Brown, T. (2021). Burnout and psychological distress amongst Australian healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Australasian Psychiatry : Bulletin of the Royal Australian and*

- New Zealand College of Psychiatrists*, 29(1), 26–30.  
<https://doi.org/10.1177/1039856220965045>
- Ferreira, R., Adolph, V., Hall, M., & Buttell, F.  
 (2019). Predictors of Individual Resilience: Gender Differences among African Americans. *Journal of Evidence-Based Social Work* (2019), 16(4), 347–362. <https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1604282>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A Review and Critique of Definitions, Concepts, and Theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Gao, T., Ding, X., Chai, J., Zhang, Z., Zhang, H., Kong, Y., & Mei, S.  
 (2017). The influence of resilience on mental health: The role of general well-being. *International journal of nursing practice*, 23(3), e12535. <https://doi.org/10.1111/ijn.12535>
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., & Ruiz-Frutos, C.  
 (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- Gooding, P. A., Hurst, A., Johnson, J., & Tarrier, N.  
 (2012). Psychological resilience in young and older adults. *International journal of geriatric psychiatry*, 27(3), 262–270. <https://doi.org/10.1002/gps.2712>
- Gusy, B., Lesener, T., & Wolter, C. (2019). Measuring Well-Being With the Utrecht Work Engagement Scale - Student Form: Validation of a 9- and a 3-Item Measure of Student Engagement. *European Journal of Health Psychology*, 26(2), 31–38. <https://doi.org/10.1027/2512-8442/a000027>
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun : työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Helsinki]. <http://hdl.handle.net/10138/12347>
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä.
- Hakanen, J. (2014). Onnellisena työssä? 81/2 kysymystä työn imusta. teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (Sivut 304–327). PS-kustannus.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J.  
 (2021). The relative importance of various job resources for work engagement:

- A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*. April 2021. doi:[10.1177/23409444211012419](https://doi.org/10.1177/23409444211012419)
- Hakanen, J., & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, *141*(2), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, *83*, 65–71. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.048>
- Hirani, S., Lasiuk, G., & Hegadoren, K. (2016). The intersection of gender and resilience. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *23*(6–7), 455–467. <https://doi.org/10.1111/jpm.12313>
- Hu, Q., Schaufeli, W., & Taris, T. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*, *76*, 18–27. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.039>
- Isaacs, A. (2014). Gender Differences in Resilience of Academic Deans. *Journal of Research in Education (Online)*, *24*(1), 112–.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *33*(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Kurronen, S. (2020). Kotityön kahleet –EVA-Arvio. Saatavilla <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2020/08/eva-arvio-024.pdf>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuérne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(15), 5514–. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155514>



- Luthans, F., Vogelgesang, G., & Lester, P. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Masood, A., Masud, Y., & Mazahir, S. (2016). Gender differences in resilience and psychological distress of patients with burns. *Burns*, 42(2), 300–306. <https://doi.org/10.1016/j.burns.2015.10.006>
- Meynaar, I., Ottens, T., Zegers, M., van Mol, M., & van der Horst, I. (2021). Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. *Journal of Critical Care*, 62, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.11.010>
- Miettinen, A. (2008). Kotityöt, sukupuoli ja tasa-arvo. *Palkattoman työn jakamiseen liittyvät käytännöt ja asenteet Suomessa [Housework, gender and equality. Division of unpaid labour and attitudes in Finland]*. E/32. Helsinki: Population Research Institute, Family Federation of Finland. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/63486066-kotityot-ja-tasa-arvo.pdf>
- Mäkikangas, A (2021). *Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä*. <https://www.tuni.fi/fi/tutkimus/turvallisesti-etana-tyohyvinvointi-ja-sen-johtaminen-etatyossa>.
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. In A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (103–125). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55, 408–425.
- Poquiz, J. L., Coyne, C. A., Garofalo, R., & Chen, D. (2021). Comparison of gender minority stress and resilience among transmasculine, transfeminine, and nonbinary adolescents and young adults. *Journal of Adolescent Health*, 68(3), 615–618. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.06.014>
- Rantanen, J., Koivula, M., Hiltunen, P., Niemi, L., Saari, T., Tammelin, M., Parviainen, T., & Villi, M. (2020). Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä [Media Workers Experiences of Work in

- a Digitalized Work Environment]. Finland, University of Tampere, Work Research Center: Working papers 109. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1549-8>
- Ríos-Risquez, M. I., García-Izquierdo, M., Sabuco-Tebar, E. D. L. Á., Carrillo-García, C., & Solano-Ruiz, C. (2018). Connections between academic burnout, resilience, and psychological well-being in nursing students: A longitudinal study. *Journal of advanced nursing*, 74(12), 2777–2784. <https://doi.org/10.1111/jan.13794>
- Salanova, M., Bakker, A., & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2254–2254. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Salmela-Aro, K., & Upadaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Sambu, L. J., & Mhongo, S. (2019). Age and Gender in Relation to Resilience After the Experience of Trauma among Internally Displaced Persons (IDPS) in Kiambaa Village, Eldoret East Sub-County, Kenya. *JOURNAL OF PSYCHOLOGY & BEHAVIORAL SCIENCE*, 7(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v7n1a4>
- Schaufeli, W. B. (2007). Tests. Retrieved February, 28, 2008, from <http://www.Schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. doi:<http://dx.doi.org.libproxy.tuni.fi/10.1023/A:1015630930326>

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment, 35*(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness studies, 10*(4), 459. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Smith, B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*, 194–200. doi: 10.1080/10705500802222972
- Smith, J., & Hanni, A. (2019). Effects of a Savoring Intervention on Resilience and Well-Being of Older Adults. *Journal of Applied Gerontology, 38*(1), 137–152. <https://doi.org/10.1177/0733464817693375>
- Todd, K., Peitzmeier, S. M., Kattari, S. K., Miller-Perusse, M., Sharma, A., & Stephenson, R. (2019). Demographic and behavioral profiles of nonbinary and binary transgender youth. *Transgender health, 4*(1), 254–261. <https://doi.org/10.1089/trgh.2018.0068>
- Turun yliopisto (2017). *Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 17.3.2017 alkaen*. <https://www.utu.fi/sites/default/files/public%3A//media/file/turun-yliopiston-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-suunnitelma.pdf>
- Työterveyslaitos (2021, elokuu 2). *Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä*. Työterveyslaitos - Hyvinvointia työstä. <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%E2%80%AFkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, Stress, & Coping, 33*(4), 403–415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>
- Windle, G., Bennett, K., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Life Outcomes, 9*(1), 8–8. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-8>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management, 14*(2), 121. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xu, J., Liu, Y., & Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership &*

*Organization Development Journal*, 38(7), 969–985. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0126>

Yörük, S., & Güler, D. (2021). The relationship between psychological resilience, burnout, stress, and sociodemographic factors with depression in nurses and midwives during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(1), 390–398. <https://doi.org/10.1111/ppc.12659>

Zhang, X. (2020, huhtikuu

21). Psychological Resilience Before and After Work Resumption during COVID-19 Episode #2: Resuming work: Gender Differences [Blogikirjoitus]. <https://english.cksb.edu.cn/blog/psychological-resilience-before-and-after-work-resumption-during-covid-19-episode-2-resuming-work-gender-differences/>