



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Resilienssin rooli ammatti-identiteetin säilyttämisessä

Johtamisen ja organisoinnin
kandidaatintutkielma

Laatija:
Ronja Koskela

Ohjaaja:
KTT Elina Honkasalo

8.5.2026
Turku

Opiskelijan lausunto tekoölyn käytöstä tähän tutkielmaan liittyen:

En ole käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani.

Olen käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani. Tämä käyttö on dokumentoitu tutkielman liitteessä. Vakuutan, että tekoölyä käytettiin yliopiston ohjeistuksen mukaisella tavalla.

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi

Tekijä(t): Ronja Koskela

Otsikko: Resilienssin rooli ammatti-identiteetin säilyttämisessä kriisien jälkeen työelämässä

Ohjaaja: Titteli Elina Honkasalo

Sivumäärä: 32 sivua

Päivämäärä: 8.5.2026

Tiivistelmä

Tämä kandidaatintutkielma tarkastelee resilienssin roolia ammatti-identiteetin säilyttämisessä työelämän kriisitilanteissa. Nykytyöelämässä jatkuvat muutokset, epävarmuus ja kasvavat vaatimukset altistavat yksilöitä tilanteille, joissa oma osaaminen, merkityksellisyden kokemus ja käsitys itsestä ammattilaisena voivat horjua. Erityisesti työelämässä kohdatut kriisit, kuten irtisanomiset, epäonnistumiset, kuormitus ja roolimutokset, voivat johtaa ammatti-identiteetin kriisiytymiseen. Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten yksilön resilienssi tukee ammatti-identiteetin säilyttämistä työelämässä. Tutkielman tutkimuskysymys on: Miten yksilön resilienssi tukee ammatti-identiteetin säilyttämistä työelämässä?

Tutkielma on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, ja siinä hyödynnetään vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita sekä työelämän, organisaatiotutkimuksen ja identiteettitutkimuksen keskeistä kirjallisuutta. Tutkielmassa tarkastellaan resilienssiä dynaamisena psykologisena voimavarana, joka mahdollistaa sopeutumisen, palautumisen ja jopa kasvun vastoinkäymisten jälkeen. Ammatti-identiteettiä puolestaan käsitellään jatkuvasti rakentuvana ja muovautuvana käsityksenä itsestä ammattilaisena. Tutkielman keskeinen näkökulma on, että resilienssi vaikuttaa siihen, miten yksilö tulkitsee työelämän kriisejä ja liittää ne osaksi omaa ammatillista tarinaansa.

Tutkielman perusteella resilienssi tukee ammatti-identiteetin säilyttämistä erityisesti mahdollistamalla rakentavan suhtautumisen vastoinkäymisiin, vahvistamalla pystyvyyden kokemusta sekä auttamalla yksilöä säilyttämään kokemuksen ammatillisesta jatkuvuudesta muutoksista huolimatta. Lisäksi tutkimuskirjallisuus osoittaa, että organisaation tarjoama sosiaalinen tuki, oikeudenmukaisuus ja vaikutusmahdollisuudet voivat vahvistaa sekä työntekijän resilienssiä että ammatti-identiteettiä.

Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että resilienssi toimii keskeisenä tekijänä ammatti-identiteetin säilyttämisessä työelämän kriiseissä. Resilienssi ei kuitenkaan näy pelkästään yksilön ominaisuutena, vaan myös organisaatioilla on merkittävä rooli sen tukemisessa. Ammatti-identiteetin ja resilienssin välinen suhde on edelleen osittain vähän tutkittu, minkä vuoksi aihe tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia jatkotutkimukselle erityisesti muuttuvan työelämän kontekstissa.

Avainsanat: Resilienssi, ammatti-identiteetti, ammatti-identiteetin säilyttäminen, työelämän kriisi

SISÄLLYS

1	Johdanto	5
2	Resilienssi	9
	2.1 Resilienssi käsitteenä	9
	2.2 Resilienssi ja työssä jaksaminen	10
3	Ammatti-identiteetti	14
	3.1 Ammatti-identiteetti käsitteenä	14
	3.2 Ammatti-identiteetti kriisissä	16
4	Resilienssin rooli ammatti-identiteetin säilyttämisessä	19
	4.1 Resilienssi ja ammatti-identiteetti työelämän kriiseissä	19
	4.2 Resilienssi merkityksellisyyden mahdollistajana ammatti-identiteetille	20
	4.3 Organisaatio resilienssin ja ammatti-identiteetin rakentajana	22
5	Johtopäätökset ja yhteenveto	25
	Lähteet	28
	Liitteet	33
	Liite 1 Selvitys tekoälyn käytöstä	33

1 Johdanto

“Se, mitä meille tapahtuu, ei ole yhtä merkityksellistä kuin se, millaisen merkityksen sille annamme” – Alfred Adler

Nykytyöelämä on muuttunut nopeasti ja perustavanlaatuisesti. Työurat eivät ole enää lineaarisia, organisaatiot elävät jatkuvassa muutoksessa ja työntekijöiltä edellytetään samanaikaisesti sekä tehokkuutta että jatkuvaa sopeutumiskykyä. (Bakker & Demerouti, 2007, 312–315.) Samalla nykymaailman nouseva trendi on etsiä työstä merkityksellisyyttä, sekä täyttää työllä myös psykologisia tarpeita aineellisten tarpeiden rinnalla. Työn merkitys on siis laajentunut pelkästä toimeentulonlähteestä osaksi suurempaa identiteetin ja hyvinvoinnin lähdeä. (Battal & Öz, 2025, 646.) Tämä muutos on lisännyt tilanteita, joissa työelämän vastoinkäymiset, kuten epäonnistumiset, roolimutokset tai työn epävarmuus, eivät kosketa ainoastaan työssä suoriutumista, vaan voivat ulottua syvälle yksilön käsitykseen itsestään ammattilaisena (Ibarra, 1999, 764–766; Maslach ym., 2001, 403–405).

Identiteetti rakentuu kokemusten ja niiden tulkinnan kautta, eikä se ole pysyvä tai muuttumaton rakenne (Kroger ym., 2010, 684–686). Myös ammatti-identiteetti on altis muutoksille, etenkin työelämän tapahtumille. Ammatti-identiteettiä on määritelty yksilön käsityksenä itsestään ammattilaisena, johon sisältyvät omat arvot, osaaminen, roolit ja kokemus omasta merkityksestä työssä. Ammatti-identiteetti rakentuu ja muotoutuu jatkuvasti työuran aikana, ja se on tiiviisti sidoksissa yksilön kokemuksiin sekä työympäristöön. (Beijaard ym., 2004, 111–112, 122.)

Työelämän kontekstissa ammatti-identiteetin muutosaltius näkyy erityisesti silloin, kun yksilö kohtaa epävarmuutta, epäonnistumisia tai ristiriitaisia tilanteita. Tällöin yksilö voi alkaa kyseenalaistamaan omaa osaamistaan, merkityksellisyyttään ja paikkaansa työyhteisössä. (Berjot ym., 2013, 1-3) Tutkimusten mukaan työn ja yksilön odotusten välinen epätasapaino, työn hallinnan puute sekä jatkuva kuormitus voivat johtaa psykologiseen kuormitukseen ja ammatti-identiteetin horjumiseen (Maslach ym., 2001, 410–415; Almiola, 2008, 51–53.) Ammatti-identiteetin kriisiytyminen ei siten ole yksittäinen tapahtuma, vaan prosessi, jossa useat tekijät kasaantuvat ja pakottavat yksilön arvioimaan itseään uudelleen (Almiola, 2008, 51–55).

Vahva ammatti-identiteetti on puolestaan yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja merkityksellisyyden kokemukseen (Day ym., 2006, 248–257; Chao & Zeng, 2025, 2–3). Samalla sen haavoittuvuus kuitenkin korostuu erityisesti työelämän kriisitilanteissa, joissa

käsitykset itsestä ammattilaisena voivat horjua, ja muuttunut todellisuus ajaa ammatti-identiteetin uudelleentarkastelun kohteeksi (Ibarra, 1999, 764–766).

Näissä tilanteissa resilienssi nousee keskeiseksi käsitteeksi. Resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä kohdata vastoinkäymisiä, sopeutua muutoksiin ja säilyttää toimintakykynsä haastavissa tilanteissa (Luthar ym., 2000, 543–544). Masten (2001, 227–229) kuvaa resilienssiä “arkiseksi selviytymiskyvyksi”, joka mahdollistaa toiminnan jatkumisen myös vaikeuksien keskellä. Nykyinen tutkimus kuitenkin korostaa, että resilienssi ei ole pelkästään kyky palautua vastoinkäymisistä, vaan myös kykyä oppia ja kehittyä niiden kautta (Britt ym., 2016, 380–384).

Resilienssi käsitteenä voidaan liittää myös laajempiin teoreettisiin viitekehyksiin. Esimerkiksi psykologisen pääoman teoriassa resilienssi nähdään yhtenä keskeisenä voimavarana, joka tukee yksilön kykyä toimia tavoitteellisesti ja selviytyä haasteista (Luthans, 2002, 60–62). Banduran itseohjautuvuusteoria taas korostaa yksilön pystyvyysuskomusten merkitystä: usko omiin kykyihin vaikuttaa siihen, kuinka yksilö kohtaa vastoinkäymisiä ja jatkaa toimintaansa niiden jälkeen (Bandura, 2001, 10–13). Nämä teoriat rakentavat käsitystä resilienssistä prosessina, joka vaikuttaa suoraan siihen, miten yksilö tulkitsee ja käsittelee kohtaamiaan kriisejä.

Resilienssin yhteys ammatti-identiteettiin voidaan ymmärtää erityisesti ammatti-identiteetin narratiivisen näkökulman kautta. Siinä yksilö rakentaa ammatti-identiteettiään tulkitsemalla tapahtumia ja kokemuksiaan, ja liittämällä ne osaksi omaa ammatillista tarinaansa (Ibarra, 1999, 764–765; McAdams, 2001, 100–102). Resilienssi taas vaikuttaa siihen, nähdäänkö elämässä kohdatut vastoinkäymiset epäonnistumisina vai oppimiskokemuksina. Tutkimusten mukaan resilienssit yksilöt kykenevät tulkitsemaan vaikeat kokemukset rakentavasti ja hyödyntämään niitä osana omaa kehitystään. (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321.) Tämän vuoksi resilienssi voidaan nähdä keskeisenä tekijänä siinä, muotoutuvatko työelämän kriisit yksilön ammatti-identiteettiä heikentäviksi vai sitä vahvistaviksi kokemuksiksi (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321).

Vaikka resilienssiä tarkastellaan usein yksilön ominaisuutena, tutkimukset korostavat sen rakentuvan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Luthar ym., 2000, 544–545). Longin ym. (2024) tutkimuksessa havaittiin, että ammatti-identiteetin rakentuminen ja resilienssin kehittyminen tapahtuvat jatkuvassa vuorovaikutuksessa työympäristön kanssa. Erityisesti organisaation tarjoama sosiaalinen tuki, johtaminen ja työolosuhteet vaikuttivat tutkimuksen mukaan siihen, kykeneekö yksilö säilyttämään eheän käsityksen itsestään ammattilaisena työelämän paineissa. Tästä syystä myös organisaatioilla on keskeinen rooli sekä työntekijän resilienssin että ammatti-identiteetin tukemisessa. Myös työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työympäristön tarjoamat

resurssit, kuten sosiaalinen tuki, autonomia ja oikeudenmukaisuus, voivat vahvistaa yksilön kykyä selviytyä kuormituksesta ja ylläpitää ammatillista toimijuuttaan (Bakker & Demerouti, 2007, 313–315). Vastaavasti kuormittavat ja epävarmat olosuhteet työympäristössä voivat heikentää sekä resilienssiä että ammatti-identiteettiä (Maslach ym., 2001, 414–415; Long ym., 2024, 222–223).

Vaikka resilienssiä ja ammatti-identiteettiä on tutkittu laajasti erillisinä ilmiöinä, niiden suhdetta työelämän kontekstissa on tarkasteltu edelleen melko vähän. Useat tuoreet tutkimukset viittaavat siihen, että resilienssin ja ammatti-identiteetin välinen yhteys on vasta osittain ymmärretty, ja niiden vuorovaikutus vaatii lisää tutkimusta (Yang ym., 2022, 235–254; Long ym., 2024). Tämä tutkimusaukko on erityisen merkityksellinen nykyhetkessä. Työelämän epävarmuuden, jatkuvien muutosten ja kasvavien vaatimusten vuoksi tilanteita, joissa yksilön ammatti-identiteetti joutuu koetukselle, on paljon. (Grunberg ym., 2001; Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006.) Samanaikaisesti resilienssistä on tullut keskeinen käsite työelämässä selviytymisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta (Masten, 2001, 228–229; Luthans ym., 2007, 542–546), mutta tutkimukset siitä, miten se kytkeytyy ammatti-identiteettiin, ovat edelleen puutteellista. Koska ammatti-identiteetti vaikuttaa suoraan työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja hyvinvointiin, sen säilyttämiseen vaikuttavien mekanismien ymmärtäminen on keskeistä niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta (Day ym., 2006, 153; Zhai ym., 2025). Resilienssin tutkiminen on tärkeää erityisesti siksi, että sen on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden kykyyn selviytyä työelämän kuormituksesta, palautua vastoinkäymisistä sekä ylläpitää psykologista hyvinvointia muutostilanteissa (Luthans ym., 2007, 542–547; Britt ym., 2016, 380–382).

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on tarkastella, miten resilienssi voi tukea ammatti-identiteetin säilyttämistä erityisesti työelämän kriisitilanteissa. Tutkielman tutkimuskysymys kuuluu:

Miten yksilön resilienssi tukee ammatti-identiteetin säilyttämistä työelämässä?

Tutkielma keskittyy erityisesti siihen, miten yksilöllinen resilienssi voi tukea ammatti-identiteetin säilyttämistä ja vahvistamista työelämässä kohdattujen vastoinkäymisten jälkeen, sekä mikä on organisaation vaikutus tähän prosessiin. Kandidaattitutkielma pyrkii tarjoamaan kattavan

ymmärryksen siitä, miksi ammatti-identiteetin säilyminen on sekä yksilön että organisaation näkökulmasta ensiarvoisen tärkeää, ja mikä on resilienssin rooli tässä yhtälössä.

Tämä tutkielma toteutetaan kirjallisuuskatsauksena, jonka tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva resilienssin ja ammatti-identiteetin välisestä suhteesta työelämän kriisitilanteissa. Tutkielmassa hyödynnetään pääasiassa vertaisarvioituja kansainvälisiä tutkimusartikkeleita sekä alan keskeistä teoreettista kirjallisuutta, mikä tukee tutkielman luotettavuutta ja ajankohtaisuutta. Lähteet on valittu erityisesti johtamisen, työelämäpsykologian, organisaatiotutkimuksen sekä identiteettitutkimuksen näkökulmista.

Tutkielman toisessa luvussa tarkastellaan resilienssiä käsitteenä sekä sen yhteyttä työssä jaksamiseen. Kolmannessa luvussa käsitellään ammatti-identiteettiä ja sen kriisiytymistä työelämän muutostilanteissa. Neljännessä luvussa yhdistetään tutkielman teoreettiset viitekehykset tarkastelemalla, miten resilienssi voi tukea ammatti-identiteetin säilyttämistä ja vahvistumista työelämän kriiseissä. Tutkielman viimeisessä, viidennessä luvussa esitetään tutkielman johtopäätökset, arvioidaan tutkimuksen keskeisiä havaintoja ja esitetään ehdotuksia jatkotutkimuksille.

2 Resilienssi

2.1 Resilienssi käsitteenä

Resilienssi terminä juontaa juurensa latinan kieliseen verbiin *re-salire*, joka tarkoittaa palautumista tai 'ponnahtamista takaisin' (Fletcher & Sarkar, 2013, 13). Resilienssi on suomennettu muun muassa kestävyudeksi, joustavuudeksi, kimmoisuudeksi, muutosjoustavuudeksi, sopeutumiskyvyksi, selviytymiskyvyksi, palautumiskyvyksi, toipumiskyvyksi, muutoskyvykkyydeksi, pärjäävyudeksi, sitkeydeksi, sinnikkyudeksi, lannistamattomuudeksi, sisuksi, murtumisen vastustuskyvyksi sekä kriisikestävyudeksi (Pojjula 2018, 16). Laaja terminologinen kirjo jo kielii siitä, että resilienssi ei ole yksiselitteinen ilmiö, vaan sen merkitys vaihtelee tieteenalojen ja tarkastelukontekstien mukaan.

Resilienssiä voidaan kuvata yksilön tai yhteisön kykynä säilyttää toimintakykynsä vaikeissa tilanteissa, selviytyä häiriöistä ja kriiseistä sekä toipua niistä (Janhonen & Viita-aho ym., 2024, 192). Resilienssin käsitettä on määritelty usein palautumisena alkuperäiseen tilaan. Tätä määritelmää on kuitenkin kritisoitu, sillä se olettaa resilienssin olevan lineaarisesti kehittyvä, ja määritelmä pitää alkuperäistä tilaa ”ylivertaisena”, johon tulisi aina palautua tapahtumista huolimatta. Käsitteen määritelmässä on siirtynyt kohti resilienssin dynaamista luonnetta, jossa korostuu joustavuus, sopeutuminen ja oppiminen vastoinkäymisten jälkeen (Janhonen & Viita-aho ym., 2024, 194.) Myös englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa tämä on otettu huomioon. Britt ym. (2016, 380-384) toteavatkin, että resilienssiä tarkastellaan usein pelkästään kykynä palautua vastoinkäymisistä takaisin (*bounce back*), mutta laajemmat tulkinnat painottavat yksilön mahdollisuutta kasvaa ja kehittyä vastoinkäymisten jälkeen (*bounce forward*).

Masten (2001) kuvaa resilienssiä ”tavalliseksi taidoksi” (ordinary magic) tai ”arkiseksi selviytymiskyvyksi”, joilla hän viittaa siihen, että resilienssi ei ole poikkeuksellinen taito, vaan osa normaalia inhimillistä sopeutumista. Resilienssi ilmenee erityisesti tilanteissa, joissa yksilö kohtaa merkittäviä haasteita tai stressitekijöitä, mutta kykenee niistä huolimatta säilyttämään kykynsä toimia ja voida hyvin. Resilienssi ei kuitenkaan tarkoita vastoinkäymisten puuttumista, vaan pikemminkin pystyvyyttä toimia niiden keskellä. (Masten, 2001, 227-229)

Modernissa resilienssitutkimuksessa on siirrytty pois käsityksestä, jossa resilienssi ymmärretään yksilön synnynnäisenä tai pysyvänä persoonallisuuden piirteenä. Sen sijaan resilienssi nähdään yhä useammin kontekstisidonnaisena ja vuorovaikutteisena ilmiönä, johon ympäristöllä on merkittävä vaikutus. (Luthar ym., 2000, 543–562.) Luthar kuvaa resilienssin rakentuvan yksilön ja ympäristön

välisessä suhteessa, jossa niin henkilökohtaiset kuin sosiaalisetkin tekijät vaikuttavat yksilön kykyyn kohdata vastoinkäymisiä.

Työelämän kontekstissa resilienssiä voidaan tarkastella joko yksilön tai organisaation näkökulmasta. Yksilön resilienssillä tarkoitetaan psykologisia ominaisuuksia, joihin kuuluu esimerkiksi kyky joustaa ja oppia uutta (Nieminen, 2017, 75). Nieminen ym. (2017) toteavat myös että resilienssin ilmeneminen ei välttämättä vaadi massiivista työelämän kriisiä. Tutkimuksissa on havaittu resilienssin olevan yhteydessä esimerkiksi stressinsietokykyyn, emotionaaliseen säätelyyn sekä kykyyn löytää merkityksellisyyttä vaikeissakin tilanteissa. Samalla tutkimuksessa on korostettu, että resilienssi ei ole pelkästään yksilön vastuulle kuuluva ominaisuus, vaan työyhteisön ja organisaation käytännöt voivat joko tukea tai heikentää sen rakentumista (Fletcher & Sarkar 2013, 12-23).

Työelämän kontekstissa resilienssi liittyy läheisesti myös sitoutumisen ja hyvinvoinnin käsitteisiin. Esimerkiksi Dayn ym. (2006) tutkimuksessa resilienssi nähdään keskeisenä tekijänä työntekijöiden kyvyssä ylläpitää tehokkuutta ja ammatillista toimijuuttaan muuttuvissa ja vaativissa olosuhteissa. Dayn ym. tutkimus (2006, 19-21) esittää resilienssin toimivan haastavissa oloissa yksilön suojaavana mekanismina, joka mahdollistaa kuormituksen hallinnan ja ammatillisen jatkuvuuden.

2.2 Resilienssi ja työssä jaksaminen

Resilienssiä on kuvattu yksilön kykyinä sopeutua, palautua ja säilyttää toimintakykynsä vastoinkäymisistä huolimatta (Masten, 2001, 226-227). Mastenin (2001, 227) mukaan resilienssi ei kuitenkaan ole poikkeuksellinen ominaisuus, vaan arkista selviytymiskykyä, joka perustuu yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen. Mastenin näkökulma siirtää siis huomion pois pelkistä yksilön luonteenpiirteistä, ja tarkastelee myös laajempaa kokonaisuutta, jossa myös työympäristöllä on keskeinen rooli jaksamisen tukemisessa.

Työelämäntutkimuksessa resilienssi on liitetty erityisesti kykyyn kohdata työn vaatimuksia ja säilyttää psykologinen hyvinvointi kuormittavissa tilanteissa. Luthansin (2002, 60-62) mukaan resilienssi on osa yksilön psykologista pääomaa, joka mahdollistaa positiivisen sopeutumisen muutoksiin ja haasteisiin. Luthansin ajatus täydentää Mastenin (2001, 227-229) näkemystä tuomalla resilienssin nimenomaan organisaatiokontekstiin: kyse ei ole vain selviytymisestä, vaan myös kyvystä jatkaa tavoitteellista toimintaa kohdatuista haasteista huolimatta.

Resilienssiä ja työssä jaksamista voidaan tarkastella myös työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainon kautta. Bakkerin ja Demeroutin (2007) työn vaatimukset ja voimavarat-malli tarjoaa tähän keskeisen viitekehyksen. Mallin mukaan työn vaatimukset, kuten työmäärä, aikapaine ja emotionaalinen kuormitus, kuluttavat yksilön voimavaroja, kun taas työn voimavarat, kuten autonomia, sosiaalinen tuki ja oikeudenmukaisuus, vahvistavat työmotivaatiota, tehokkuutta ja hyvinvointia. (Bakker & Demerouti, 2007, 312–315). Resilienssi voitaisiin nähdä toimivan Luthansin ym.(2007, 542-543) kuvailemana sisäisenä voimavarana, ja toisaalta taas työn vaatimukseen vastaaminen voisi ajatella kehittävän yksilön resilienssiä entisestään.

Maslachin ym. (2001, 413-416) tutkimus työuupumuksesta syventää teoriaa työn vaatimuksista ja voimavaroista osoittamalla, että työssä jaksamisen heikkeneminen liittyy usein yksilön ja työn väliseen epätasapainoon. Erityisesti työn liiallinen kuormittavuus, vähäinen vaikutusmahdollisuus omaan työhön sekä sosiaalisen tuen puute voivat johtaa uupumukseen (Maslach ym., 2001, 397–402). Vahva resilienssi voi tällaisissa tilanteissa toimia suojaavana tekijänä ja vähentää työssä koettua kuormitusta tai uupumusta (Fletcher & Sarkar, 2013, 14–16).

Resilienssin merkitys työssä jaksamiselle näkyy erityisesti siinä, miten yksilö tulkitsee ja käsittelee stressaavia tilanteita. Stressi ei ole kuitenkaan yksiselitteisesti haitallista, vaan sopivana määränä se voi jopa parantaa suoriutumista. (Travers & Cooper, 1996, 45-47) Tutkimuksissa onkin erotettu toisistaan positiivinen stressi (*eustress*) ja negatiivinen stressi (*distress*), joista ensimmäinen voi edistää resilienssiä ja hyvinvointia, kun taas jälkimmäinen heikentää. Kyky erottaa negatiivinen ja positiivinen stressi toisistaan on keskeinen osa työssä jaksamista. (Serpa-Barrientos ym., 2023, 2, 7; Fletcher & Sarkar, 2013, 14–16.)

Resilienssiä voidaan tarkastella myös palautumiseen liittyvien käsitteiden kautta. Sonnentagin ja Fritzin (2007, 204–208) mukaan työn kuormituksesta palautuminen rakentuu erityisesti psykologisesta irrottautumisesta työstä, rentoutumisesta, hallinnan kokemuksista sekä mahdollisuudesta palauttaa omia voimavaroja vapaa-ajalla. Palautumisen ja resilienssin välillä voidaan nähdä selkeitä yhtymäkohtia. Molemmissa korostuu yksilön kyky ylläpitää toimintakykyään kuormittavissa tilanteissa sekä palauttaa psykologisia voimavarojaan stressin jälkeen. Tämän perusteella voidaan ajatella, että palautuminen toimii resilienssiä tukevana mekanismina työelämässä. Samalla Sonnentagin ja Fritzin (2007, 204–207) tutkimus tuo esiin, ettei työssä jaksaminen perustu pelkästään kykyyn selviytyä kuormituksesta, vaan myös siihen, kykeneekö yksilö tasapainottamaan kuormituksen ja palautumisen välistä suhdetta. Näin ollen

riittämätön palautuminen voidaan nähdä pitkällä aikavälillä heikentävän yksilön mahdollisuuksia ylläpitää resilienssiään ja suojautua uupumiselta.

Lisäksi resilienssi liittyy vahvasti yksilön toimijuuden kokemukseen työelämässä. Yksilön toimijuutta voidaan käsitellä Banduran itseohjautuvuusteorian (*self-efficacy theory*) kautta. Banduran teorian mukaan yksilön uskomukset omasta kyvykkyystään ovat keskeisiä motivaation ja toiminnan lähteitä, ja ne voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, kuinka sitoutuneesti ja sinnikkäästi yksilö kohtaa haasteita ja vastoinkäymisiä. (Fong & Krause, 2014, 250–251.) Vahva pystyvyysusko omiin kykyihin tukee taitoa jatkaa toimintaa vaikeuksista huolimatta ja vahvistaa sitoutumista tavoitteisiin (Fong & Krause, 2014, 251), mikä on myös keskeinen osa resilienssiä. Yksilön pystyvyysuskomukset rakentuvat aikaisempien onnistumisen kokemusten, ympäristön havainnoinnin, sosiaalisen palautteen sekä yksilön emotionaalisten ja fysiologisten tilojen kautta (Fong & Krause, 2014, 251–252). Näiden tekijöiden perusteella yksilö muodostaa käsityksen omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Resilienssin voidaan nähdä tukevan yksilön pystyvyysuskomuksia, sillä resilienssit yksilöt pyrkivät tulkitsemaan kokemuksiaan rakentavasti ja säilyttämään uskon omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa (Bandura, 2001, 10–13; Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321). Pystyvyyden kokemus puolestaan vähentää avuttomuuden tunnetta ja tukee aktiivista ongelmanratkaisua (Bandura, 2001, 10–13). Tämä on keskeistä työssä jaksamisen kannalta, sillä kokemus omasta hallinnasta ja pystyvyydestä toimii vastapainona työn kuormitustekijöille (Bakker & Demerouti, 2007, 312–313). Banduran itseohjautuvuusteoria kytkeytyykin näin luontevasti työn vaatimusten ja voimavarojen malliin, jossa autonomia ja vaikutusmahdollisuudet nähdään keskeisinä työn voimavaroina (Bakker & Demerouti, 2007).

Oleennaista on kuitenkin huomata, että resilienssi tai pystyvyysusko eivät ole yksinomaan yksilön vastuulla. Sen sijaan ne ovat kehittyviä psykologisia voimavaroja, jotka muotoutuvat vuorovaikutuksessa ympäristön, eli esimerkiksi työyhteisön tai organisaation kanssa (Luthans ym., 2007, 542). Työympäristöllä on siis erittäin keskeinen rooli siinä, millaisissa olosuhteissa nämä voimavarat voivat kehittyä ja tukea työssä jaksamista (Bakker & Demerouti, 2007, 312–313).

Resilienssin merkitys työelämässä voidaan nähdä ulottuvan työssä jaksamiseen ja palautumiseen, mutta laajemmin myös siihen, miten yksilö kykenee säilyttämään käsityksensä itsestään ammatillisena toimijana muutosten ja vastoinkäymisten keskellä (Luthans ym., 2007, 542–547). Yksilön ammatti-identiteetti, eli käsitys ammatillisena toimijana itsestään, rakentuu jatkuvasti kokemusten ja työympäristön vuorovaikutuksessa (Beijaard ym., 2004, 107–113). Seuraavassa

luvussa käsitellään tarkemmin ammatti-identiteetin käsitettä sekä sen rakentumista ja haurautta erityisesti työelämän kriiseissä.

3 Ammatti-identiteetti

3.1 Ammatti-identiteetti käsitteenä

Työelämään siirtyminen on yksi keskeisimmistä identiteetin myöhäisemmistä vaiheista, sillä se tuo mukanaan uudenlaisen kysymyksen: kuka haluan olla ammatillisesti? (Pratt & Matsuba, 2018, s. 2–9). Ihmisen identiteetti ei synny valmiina, vaan se rakentuu vähitellen elämän aikana erilaisten kokemusten ja vuorovaikutussuhteiden kautta (Kroger ym., 2010, 684–686). Jo hyvin varhaisessa vaiheessa yksilö alkaa hahmottaa itseään suhteessa muihin: kuka minä olen, keihin samaistun ja millainen haluan olla (Oyserman ym., 2012, 69–70). Kehityspsykologi Erik Erikson (1968) korostaa identiteetin muodostumisen olevan keskeinen osa ihmisen psykososiaalista kehitystä, jossa yksilö pyrkii rakentamaan itsestään eheää käsitystä suhteessa ympäröivään maailmaan. Identiteetin muodostumisen kannalta tärkeimmät vaiheet tapahtuvat jo nuoruudessa, mutta identiteetti ei kuitenkaan lukkiudu silloin. Se jatkaa muodostumistaan ja mukautuu myös myöhemmissä elämänvaiheissa, kuten aikuisuudessa uusien roolien ja elämänmuutosten myötä. (Kroger ym., 2010, 685–695.)

Identiteettiä ei ole olemassa yhtä yksiselitteistä määritelmää. Identiteettiteorioita on lukuisia, ja ne painottavat eri näkökulmia, kuten identiteetin yksilöllisiä tai sosiaalisia ulottuvuuksia. Identiteettiä voidaan tarkastella esimerkiksi ryhmään kuulumisen, kansallisuuden, kulttuurin, sukupuolen tai ammatillisuuden näkökulmasta. (Eteläpelto, 2007, 96.) Tämä identiteettien määritelmien moninaisuus korostaa sitä, että identiteetti ei ole yksi yhtinäinen kokonaisuus, vaan se rakentuu useista rinnakkaisista ja osittain päällekkäisistäkin ulottuvuuksista.

Sosiaalipsykologiassa korostetaan identiteetin rakentumista vuorovaikutussuhteissa. Tajfelin ja Turnerin (1970) sosiaalisen identiteettiteorian mukaan suuri osa yksilön identiteetistä rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, ja etenkin ryhmiin samaistumisen kautta (Hogg & Abrams, 1999, 21). Evoluution aikana ihmiselle on kehittynyt luontainen tarve kuulua ryhmään, sillä varhaiselle ihmiselle ryhmä on tarjonnut suojaa, turvaa ja paremmat mahdollisuudet selviytymiseen. Nykyihmisen ryhmään kuulumisen halu kumpuaa toki hyvin erilaisista syistä, mutta se on yhä edelleen osa inhimillisiä perustarpeitamme, ja se luo keskeisen osan yksilön identiteetille ja minäkäsitykselle. 'Ryhmä' voi tarkoittaa mitä tahansa joukkoa ihmisiä, joilla on yhteisiä arvoja, normeja tai toimintatapoja, jotka yksilö omaksuu osaksi omaa toimintaansa. (Hornsey & Jetten, 2004, 248-249.) Tällainen ryhmä voi olla esimerkiksi etninen tausta, asuinpaikka, tai tämän tutkielman kannalta keskeisin, ammatti (Walsh & Gordon, 2008, 48).

Ammatti muodostuu usein yhdeksi merkittävimmistä identiteetin rakennuspalikoista aikuisuudessa, sillä työ ei ole monelle pelkästään toimeentulon lähde, vaan myös keskeinen osa sitä, miten yksilö määrittelee itseään ja paikkaansa yhteiskunnassa (Vautero & Silva, 2022, 1-3; Elenbaas ym., 2024, 1). Eriksonin identiteettiteoriaa esittää, että aikuisuuden kehitysvaiheissa yksilö pyrkii rakentamaan jatkuvuutta ja merkityksellisyyttä elämäänsä, ja ammatti toimii tässä keskeisenä perustana. Tällöin ammatti-identiteetti ei ainoastaan kuvaa sitä, mitä yksilö tekee työkseen, vaan myös sitä, kuka hän kokee olevansa, ja millaiseksi hän haluaa tulla. (Vautero & Silva, 2022, 2-3.)

Ammatti-identiteettiä on kuvailtu yksilön kokemuksena kuulumisesta tekemäänsä työhön, ja se heijastaa sitä, missä määrin yksilö samaistuu ammatilliseen rooliinsa, siihen kuuluviin arvoihin, käyttäytymisnormeihin ja vastuunottoon (Chao & Yizhou, 2025, 1-3). Chao & Yizhou (2025, 3) kuvaavat ammatti-identiteettiä dynaamiseksi ja jatkuvaksi vuorovaikutukseksi ammatinharjoittajan ja hänen ammattinsa välillä; se alkaa rakentua jo ennen työelämään siirtymistä koulutuksen ja odotusten kautta, voimistuu ammatinharjoittajan työuran aikana ja säilyy hänen mukanaan koko uran ajan.

Tutkimuskirjallisuudessa ammatti-identiteettiä tarkastellaankin yhä useammin dynaamisena ja prosessinomaisena ilmiönä. Beijaardin ym. (2004, 122) mukaan ammatti-identiteetti rakentuu useista samanaikaisista tavoista jäsentää omaa ammatillista roolia, joka voi vaihdella tilanteiden ja uravaiheiden mukaan. Yksilöllä ei siten ole vain yhtä yhtenäistä ammatti-identiteettiä, vaan se muotoutuu erilaisten kokemusten kautta (Beijaard ym., 2004). Samoin Coldron ja Smith esittävät, että ammatti-identiteetti on jatkuvaa tasapainon etsimistä yksilöllisten kokemusten ja sosiaalisten odotusten välillä. Näin ammatti-identiteetti rakentuu yhtä aikaa henkilökohtaisena ja sosiaalisena ilmiönä (Coldron & Smith, 1999, 712-718.)

Ammatti-identiteetin merkitys ulottuu myös yksilön työssä suoriutumiseen ja hyvinvointiin. Tutkimuksissa on todettu työntekijöiden vahvan ammatti-identiteetin vaikuttavan työssä menestymiseen, urakehitykseen ja organisaatiossa yhtiöiden tavoitteiden saavuttamiseen ja lopulta jopa kokonaistulokseen (Chao & Yizhou, 2025, 2.) Yksilölle vahva ammatti-identiteetti taas voi tuoda ylpeyttä uraa kohtaan, halua kasvaa työssä, merkityksellisyyttä ja tunnetta itsensä kehittämistä (Zhai ym., 2025, 2). Työn merkityksellisyyden kokeminen näkyy myös työhön sitoutumisessa Dayn ym. (2006, 153). Dayn ym. (2006, 153–157) mukaan ammatti-identiteetillä on merkittävä rooli yksilön sitoutumiseen ja resilienssiin kohdata työkuormaa. Vahva ammatti-identiteetti lisää yksilön kokemusta työn merkityksellisyydestä ja vahvistaa sitoutumista omaan ammatilliseen rooliin (Day ym., 2006, 153–157). Ammatti-identiteetin on myös havaittu tukevan

yksilön motivaatiota ja halua jatkaa työssä haastavista tilanteista huolimatta (Day ym., 2006, 153–156). Lisäksi selkeä käsitys itsestä ammattilaisena voi auttaa yksilöä suhtautumaan työelämän kuormitukseen ja muutoksiin rakentavammin, mikä voi vahvistaa resilienssiä ja kykyä ylläpitää tehokasta toimintaa muuttuvissa työympäristöissä (Day ym., 2006, 153–157; Luthans, 2002, 60–62).

Nykytyöelämässä ammatti-identiteetin merkitys korostuu entisestään. Työelämässä korostuvat muutokset, kuten itseohjautuvuuden lisääntyminen ja yrittäjämäinen toimintatapa, edellyttää työntekijöiltä vahvaa ammatti-identiteettiä ja kykyä jäsentää ja tuoda esiin omaa osaamistaan entistä aktiivisemmin. Työnantajat odottavat myös yhä enemmän työntekijöiltä oman osaamisen sanoittamista ja sen markkinointia. Vahva ja jäsenneily ammatti-identiteetti auttaa työntekijää tunnistamaan omaa osaamista; se tukee yksilön kykyä havaita omia vahvuuksiaan, selkeyttää ammatillista suuntaansa ja rakentaa työuraa tavoitteellisemmin. Näin ammatti-identiteetti toimii paitsi yksilöllisen merkityksellisyyden lähteenä, myös työelämässä selviytymisen ja kehittymisen perustana. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006)

3.2 Ammatti-identiteetti kriisissä

Ammatti-identiteetti rakentuu vähitellen kokemusten, onnistumisten ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta, mutta kuten muukin identiteetti, se ei ole pysyvä tai muuttumaton tila. Sen sijaan se on altis erilaisille häiriöille, jotka voivat horjuttaa yksilön käsitystä itsestään ammattilaisena. Ammatti-identiteetti voi ajautua kriisiin, mikäli yksilön tähänastisten saavutusten ja ammatti-identiteettiä koskevan mielikuvan välillä vallitsee epätasapaino (Lähtenmäki, 1995, 36–37). Silloin yksilö joutuu uudelleentarkastelemaan omia arvojaan ja uransa mielekkyyttä. Kehityksellisestä näkökulmasta kriisit eivät kuitenkaan aina ole pelkästään häiriöitä, vaan ne ovat keskeisiä, jopa välttämättömiä, siirtymävaiheita, joiden kautta yksilö voi rakentaa uudelleen käsitystään itsestään ja edetä kohti vahvempaa identiteettiä. (Almiala, 2008, 55.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu yhteys työssä koetujen stressitekijöiden ja ammatti-identiteetin kriisiytymisen välillä. Tutkimuksissa on tarkasteltu laajasti myös stressitekijöiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Vaikka stressin yhteys työssä jaksamiseen ja ammatti-identiteettiin on tunnistettu, ei ole yksiselitteistä, voiko ammatti-identiteetti ajautua kriisiin yksittäisestä voimakkaasta stressitekijästä vai useiden tekijöiden kumuloitumisesta. Usein kyse on pikemminkin prosessista, jossa erilaiset kuormitustekijät kasaantuvat ajan myötä. (Almiala, 2008, 51–53.) On myös huomattava, että stressi ei ole yksiselitteisesti vain negatiivinen ilmiö. Kuten aiemminkin

todettiin, kohtuullinen määrä stressiä voi jopa parantaa suoriutumista ja lisätä motivaatiota (Travers & Cooper, 1996, 45–47). Ongelmalliseksi stressi muuttuu silloin, kun se on pitkäkestoista, hallitsematonta tai kohdistuu keskeisiin identiteetin osa-alueisiin, kuten omaan ammatilliseen osaamiseen (Berjot ym., 2013, 1-2).

Ammatti-identiteettiä uhkaavia stressitekijöitä voidaan tarkastella kolmella eri tasolla: yksilöön liittyvinä, työhön ja organisaatioon liittyvinä tai työn ulkopuolisina tekijöinä. Yksilötasolla keskeisiä riskitekijöitä ovat epäselvä ammatti-identiteetti erityisesti uranmuutosvaiheessa (Heppner ym. 1991). Heppnerin tutkimus osoittaa, että epäselvä ammatti-identiteetti on yhteydessä korkeampaan koettuun stressiin ja heikompaan selviytymiseen uranmuutostilanteessa (Heppner ym., 1991, 171–172). Tällaisissa tilanteissa jossa työura kokee suuren muutoksen, yksilö voi kokea epävarmuutta omasta osaamisestaan, tavoitteistaan ja ammatillisesta suunnastaan, mikä voi horjuttaa identiteetin jatkuvuuden tunnetta.

Yksilön sisäisiin stressitekijöihin lukeutuvat myös työssä täyttymättömät odotukset ja ristiriidat työn ja omien arvojen välillä (Maslach ym., 2001, 410-415). Maslach ym. (2001) korostavat, että työuupumuksen taustalla on usein epäsuhta yksilön odotusten ja työn todellisuuden välillä. Kun työ ei vastaa yksilön käsitystä merkityksellisestä tai arvokkaasta toiminnasta, ammatti-identiteetti voi vähitellen alkaa murentua (Maslach ym., 2001, 410-415). Myös yksilön terveyteen liittyvät huolet ja heikentynyt työkyky voivat vaikuttaa yksilön käsitykseen itsestään ammatillisena, sillä ne voivat rajoittaa mahdollisuuksia toimia työssä odotetulla tavalla (London, 1997, 25-38).

Organisaatioon ja työhön itsessään liittyvät tekijät muodostavat toisen keskeisen riskialueen yksilön ammatti-identiteetin kannalta (Almiala, 2008, 51-53). Työn epävarmuus, irtisanomisuhka sekä jatkuvat muutokset työympäristössä ja työn sisällössä voivat heikentää yksilön kokemusta jatkuvuudesta ja ennakoitavuudesta (Grunberg ym., 2001, 15-25), mikä taas voi horjuttaa ammatti-identiteettiä. Erityisesti nykyisessä työelämässä korostuva muutosnopeus voi johtaa tilanteisiin, joissa yksilö ei välttämättä edes ehdi rakentaa käsitystä omasta roolistaan ennen kuin se jo muuttuu. Tutkimusten mukaan työidentiteetti onkin jatkuvassa muotoutumisen tilassa ja tiiviisti sidoksissa ajallisiin muutoksiin. (Söderlund ym., 2025, 1-2.)

Lisäksi työsuhteiden epävarmuus on merkittävä ammatti-identiteettiä kuormittava tekijä (Grunberg ym., 2001, 15–25). Lyhytaikaiset työsuhteet ja epävarmat urapolut voivat lisätä erityisesti työuran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden paineita ja epävarmuutta (Draper, Fraser & Taylor, 1997, 283-287). Kun työ ei tarjoa pysyvyyttä tai mahdollisuutta pitkäjänteiseen ammatilliseen kehittymiseen,

yksilön voi olla erittäin vaikea rakentaa vahvaa ammatti-identiteettiä, johon nojata haastavan tilanteen tullessa.

Organisaatiotason tekijöistä erityisen keskeisiä ovat myös työympäristön psykososiaaliset kuormitustekijät. Maslach ym. (2001) tunnistavat useita tekijöitä, jotka voivat johtaa psyykkiseen kuormitukseen ja uupumukseen työssä. Näihin kuuluvat muun muassa työntekijän vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, työn kuormittavuuden kasautuminen, koetut epäoikeudenmukaisuudet sekä puutteet palkitsemisessa ja sosiaalisessa tuessa (Maslach ym., 2001, 414–415). Nämä tekijät eivät vaikuta ainoastaan työssä itsessään jaksamiseen, vaan ne voivat myös heikentää yksilön kokemusta omasta merkityksestä ja tarpeellisuudesta työssä (Kahn, 1990, 703–705; Maslach ym., 2001, 414–413). Jos työ ei enää vahvista myönteistä käsitystä itsestä ammattilaisena, sen voidaan oletettavasti murentaa myös ammatti-identiteettiä.

Ammatti-identiteettiä uhkaavat tekijät eivät kuitenkaan rajoitu vain yksilöön tai työympäristöön, vaan myös työn ulkopuoliset tekijät voivat vaikuttaa siihen miten yksilö identifioi itseään. Elämäntilanteen muutokset, kuten perhetilanteen haasteet, taloudellinen epävarmuus tai terveydelliset ongelmat, voivat heijastua työelämään ja heikentää yksilön kykyä ylläpitää yhtenäistä tai vahvaa ammatillista minäkuvaa työpaikalla. Tällöin ammatti-identiteetti ei horju pelkästään työn sisäisten tekijöiden vuoksi, vaan osana laajempaa elämäkokonaisuutta (Almiala, 2008, 52.)

Ammatti-identiteetti ei ole pysyvä tai muuttumaton ominaisuus, vaan jatkuvasti rakentuva ja uudelleenmuotoutuva kokonaisuus, johon vaikuttavat sekä yksilön omat kokemukset että työympäristön asettamat odotukset ja muutokset (Beijaard ym., 2004, 107–113; Ibarra, 1999, 764–766). Erityisesti työelämän kriisien ja muutostilanteiden voidaan nähdä haastavan yksilön käsitystä itsestään ammattilaisena, ja pakottaa tarkastelemaan omaa identiteettiä uudelleen. Työelämän tutkimuksissa on havaittu resilienssin vaikuttavan siihen, miten yksilö kykenee kohtaamaan haasteita, sopeutumaan niihin ja säilyttämään toimintakykynsä vastoinkäymisistä huolimatta (Luthar ym., 2000, 543–545; Masten, 2001, 228–229). Seuraavassa luvussa tarkastellaan resilienssin ja ammatti-identiteetin välistä yhteyttä, sekä sitä, miten resilienssi voi toimia ammatti-identiteettiä suojaavana ja vahvistavana tekijänä erityisesti työelämän kriiseissä.

4 Resilienssin rooli ammatti-identiteetin säilyttämisessä

4.1 Resilienssi ja ammatti-identiteetti työelämän kriiseissä

Sekä resilienssiä (Luthar ym. 2000, 543-562) että ammatti-identiteettiä (Beijaard ym., 2004, 116) on kuvailtu jatkuvasti muovautuviksi ominaisuuksiksi, ja dynaamisiksi prosesseiksi, jotka mukautuvat ja rakentuvat yksilöllisesti erilaisten kokemusten kautta. Tämä mahdollistaa niiden molempien tarkastelun toisiinsa linkittyvinä ilmiöinä etenkin työelämän muutos- ja kriisitilanteissa.

Työelämän kriisit nimittäin muodostavat keskeisen rajapinnan resilienssin ja ammatti-identiteetin välille. Erityisesti tilanteissa, joissa yksilö kohtaa epävarmuutta, epäonnistumisia tai yllättäviä roolimutoksia, hänen käsityksensä itsestään pätevänä ammattilaisena voi horjua (Maslach ym., 2001, 403–405; Ibarra, 1999, 764–766). Tällaisissa tilanteissa ammatti-identiteetti ei näydy vakaana ominaisuutena, vaan se joutuu aktiivisen uudelleenarvioinnin kohteeksi, jolloin yksilö pyrkii jäsentämään omaa rooliaan muuttuvassa ympäristössä (Beijaard ym., 2004, 108–110). Työelämän haasteet ja kriisit voivat katkaista kokemuksen identiteetin jatkuvuudesta ja pakottaa yksilön tarkastelemaan uudelleen omaa paikkaansa ja merkitystään ammatissaan (Ibarra, 1999, 764–766). Mikäli tätä jatkuvuutta ei kyetä ylläpitämään, seurauksena voi olla identiteetin hajanaisuus ja psykologinen kuormitus, kuten ahdistus ja epävarmuus (Kroger ym., 2010, 684).

Resilienssi puolestaan aktivoituu erityisesti kriisitilanteissa prosessina, jonka avulla yksilö pyrkii sopeutumaan muutoksiin, palautumaan ja jopa kehittymään vastoinkäymisten jälkeen (Luthar ym., 2000, 543–544; Luthans, 2002, 60–62). Keskeistä on, että resilienssi ei ole pysyvä ominaisuus, vaan dynaaminen ja tilannesidonnainen ilmiö, joka kehittyy yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa (Luthar ym., 2000, 544–545). Dynaamisen luonteensa vuoksi resilienssi voi joko vahvistua tai heikentyä riippuen siitä, millaisia kokemuksia yksilö kohtaa ja millaisia resursseja hänellä on käytettävissään niiden käsittelemiseen (Masten, 2001, 228–229).

Ammatti-identiteettiä tarkastellaan vastaavasti tutkimuskirjallisuudessa jatkuvasti muotoutuvana ja prosessinomaisena kokonaisuutena, joka rakentuu yksilön kokemusten, sosiaalisten suhteiden ja työympäristön vuorovaikutuksessa, ja on siten myös jatkuvasti altis muutoksille (Beijaard ym., 2004, 111–112). Tämä tekee ammatti-identiteetistä erityisen herkän juuri työelämän kriisitilanteissa, joiden seurauksena aiemmat käsitykset itsestä eivät enää välttämättä vastaa muuttunutta todellisuutta (Ibarra, 1999, 764–766). Näin ollen kriisit eivät ainoastaan uhkaa ammatti-identiteettiä, vaan toimivat tilanteina, joissa identiteettiä joudutaan aktiivisesti säilyttämään ja rakentamaan uudelleen.

Resilienssin ja ammatti-identiteetin välistä yhteyttä voidaan tarkastella erityisesti työelämän kriisitilanteiden kautta. Molempia ilmiöitä on kuvailtu luonteeltaan prosessimaisina ja ne rakentuvat kokemusten myötä, minkä vuoksi niiden voidaan ajatella kehittyvän rinnakkaisesti erityisesti työelämän muutostilanteissa (Beijaard ym., 2004, 111; Luthar ym., 2000, 543). Resilienssin voidaan nähdä vaikuttavan siihen, miten yksilö kykenee käsittelemään ja jäsentämään kriisejä (Luthans, 2002, 61–62), kun taas ammatti-identiteetti rakentuu kokemusten ja niille annettujen merkitysten kautta (McAdams, 2001, 101–102). Näiden näkökulmien perusteella voidaan ajatella, että yksilön resilienssi voi tukea ammatti-identiteetin säilymistä työelämän kriiseissä. Resilienssin voidaan esimerkiksi nähdä vaikuttavan siihen, tulkitaanko vastoinkäymiset identiteettiä heikentävinä kokemuksina vai osana oppimis- ja kehitysprosessia (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321).

Keskeistä on, että kriisit eivät ole pelkästään identiteettiä uhkaavia tilanteita, vaan myös potentiaalisia vaiheita yksilön kehityksen kannalta. Tutkimusten mukaan kriisit voivat toimia kehityksellisinä käännekohtina, joissa sekä resilienssi että ammatti-identiteetti voi muotoutua uudelleen ja vahvistua (Luthar ym., 2000, 543; Beijaard ym., 2004, 110–112). Ratkaisevaksi tekijäksi nousee kuitenkin se, kykeneekö yksilö resilienssinsä avulla tulkitsemaan ja merkityksellistämään kokemuksensa joko ammatti-identiteettiä vahvistaviksi tai sitä heikentäviksi tekijöiksi.

4.2 Resilienssi merkityksellisyyden mahdollistajana ammatti-identiteetille

Ammatti-identiteetin rakentumista on tarkasteltu narratiivisena prosessina, jossa yksilö jäsentää näkemystä itsestään kokemusten ja niistä muodostuvien kertomusten kautta. Narratiivisessa prosessissa keskeistä ei ole pelkästään se, mitä yksilölle tapahtuu, vaan myös se, miten hän selittää ja merkityksellistää itselleen nämä kokemukset. Yksilö siis kehittää jatkuvasti omaa narratiivia siitä, miten koetut tapahtumat täydentävät hänen elämäntarinaansa. (McAdams, 2001, 101–102.) Herminia Ibarra (1999, 764–765) kuvaa sitä, kuinka ammatillinen identiteetti rakentuu erityisesti uran siirtymävaiheissa kokeilujen, epävarmuuden ja niin sanottujen “kokeellisten minäkuvien” kautta. Kokeellisten minäkuvien avulla yksilö testaa erilaisia mahdollisia identiteettejä ja rakentaa näin vähitellen käsitystä itsestään ammattilaisena (Ibarra, 1999, 764–766). Tässä ammatti-identiteetin kehitysprosessissa on hyvin keskeistä se, miten narratiivinen jäsentäminen tapahtuu,

sillä yksilö luo jatkuvasti merkityksiä kokemuksilleen ja yhdistää ne osaksi omaa minäkuvaa (Ibarra, 1999, 765; McAdams, 2001, 102).

Tässä kohtaa ammatti-identiteetin prosessia resilienssillä voidaan nähdä olevan suuri rooli. Yksilön resilienssi nimittäin vaikuttaa siihen, miten hän tulkitsee työelämän vastoinkäymisiä, ja millaisia merkityksiä hän niille antaa. Resilientti yksilö kykenee tulkitsemaan kohdatut vastoinkäymiset osaksi omaa oppimis- tai kehitysprosessia sen sijaan, että ne nähtäisiin pelkästään epäonnistumisina. (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321.) Barbara Fredrickson ja Michelle Tugade (2004, 320–321) esittävät, että resilienssiin liittyvät positiiviset tunteet auttavat rakentamaan uusia mielekkäitä merkityksiä haastavista tilanteista. Tämä mahdollistaa sen, että yksilö palautuu tehokkaammin kriiseistä, ja kykenee myös muokkaamaan niistä merkityksellisiä kokemuksia osaksi omaa urakehitystään (Tugade & Fredrickson, 2004, 320; Folkman & Moskowitz, 2000, 648–649).

Ilman riittävää resilienssiä työelämässä kohdatut haasteet voivat johtaa negatiivisiin tulkintoihin, jolloin yksilö voi alkaa määritellä itseään epäonnistumisten kautta. Tutkimusten mukaan pitkittynyt stressi ja epäonnistumisen kokemukset voivat heikentää yksilön käsitystä omasta pystyvyydestään ja ammatillisesta osaamisestaan (Maslach ym., 2001, 403–405). Tällöin ammatti-identiteetti voi heikentyä, jos koettuja vastoinkäymisiä ei kyetä yhdistämään rakentavasti osaksi omaa ammatillista kertomusta itsestään (McAdams, 2001, 100–102).

Narratiivinen näkökulma ammatti-identiteettiin korostaa myös yksilön toimijuutta. Ammatti-identiteetti ei ole passiivinen seuraus elämäntapahtumista, vaan aktiivisesti rakentuva prosessi, jossa yksilö valikoi, tulkitsee ja yhdistelee kokemuksiaan ja liittää ne osaksi omaa tarinaansa (Ibarra, 1999, 764–765; McAdams, 2001, 100–102). Banduran (1997, 3–5) itseohjautuvuusteorian näkökulma esittää, että yksilön usko omiin kykyihinsä vaikuttaa siihen, millaiseksi tämä narratiivinen tarina rakentuu. Vahva pystyvyyssusko tukee aktiivista toimijuutta ja lisää todennäköisyyttä, että yksilö kohtaa haasteet rakentavasti sen sijaan, että ne heikentäisi uskoa omiin kykyihin (Bandura, 1997, 39–40). Tämä voidaan nähdä kytkeytyvän vahvasti yksilön resilienssiin, sillä resilientti yksilö ei ainoastaan reagoi ympäröiviin tapahtumiin, vaan toimii itse aktiivisena toimijana, ja pyrkii jäsentämään kokemuksiaan rakentavasti osaksi omaa kehityskulkuaan (Luthans, 2002, 60–62).

Resilienssin ja ammatti-identiteetin yhteys on havaittu myös työelämän tutkimuksissa. Long ym. (2024, 214–217) tarkastelevat laadullisessa tutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin ja resilienssin välistä suhdetta työuran haasteellisissa vaiheissa. Tutkimuksessa

analysoidaan erityisesti sitä, miten yksilöt rakentavat ja ylläpitävät ammatti-identiteettiään vastoinkäymisten keskellä sekä millaiset henkilökohtaiset ja sosiaaliset resurssit vaikuttavat tähän prosessiin. Tutkimuksen keskeisenä käsitteenä esitetään ”*ammatti-identiteetin resilienssi*” (professional identity resilience, ”PIR”), jolla viitataan yksilön kykyyn säilyttää, sopeuttaa ja uudelleenrakentaa ammatti-identiteettiään tilanteissa, joissa siihen kohdistuu uhkia. Long ym. esittävät tutkimuksessaan, että resilienssi ei vain suojaa ammatti-identiteettiä, vaan on erittäin olennainen osa sen rakentumista ja vahvistumista. (Long ym. 2024, 214-219.)

4.3 Organisaatio resilienssin ja ammatti-identiteetin rakentajana

Vaikka resilienssiä tarkastellaan usein yksilön ominaisuutena, sitä on kuvattu prosessiksi, joka rakentuu yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa (Luthar ym., 2000, 543–545; Masten, 2001, 228–229). Samoin ammatti-identiteetti ei kehity erillään sosiaalisesta ulottuvuudesta, vaan se muotoutumisen taustalla vaikuttaa vahvasti työyhteisö, organisaation rakenteet ja vuorovaikutussuhteet (Beijaard ym., 2004, 111–113). Organisaatiot tarjoavat yksilölle ympäristön jossa ammatilliset roolit, normit ja odotukset määrittyvät, ja sitä kautta ne ohjaavat myös ammatti-identiteetin rakentumista (Kahn, 1990, 692-695, 703-706). Näin ollen sekä resilienssi että ammatti-identiteetti voidaan ymmärtää ilmiöinä, jotka rakentuvat sosiaalisessa ja organisatorisessa ympäristössä (Beijaard ym., 2004, 111; Masten, 2001, 229).

Long ym. (2024, 214–217) tutkimuksessa ammatti-identiteetin resilienssi määritellään kykyinä palautua ammatti-identiteettiin kohdistuvista haasteista. Heidän mukaansa ammatti-identiteetin rakentuminen ja resilienssin kehittyminen ovat toisistaan riippuvaisia prosesseja, jotka muotoutuvat erityisesti työelämän haasteissa ja muutostilanteissa (Long ym., 2024, 216–217). Lisäksi tutkimuksessa esitetään, että resilienssin kehittäminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan siihen vaikuttavat keskeisesti myös organisaation tarjoamat resurssit ja rakenteet (Long ym., 2024, 222–223). Tämä näkemys on myös linjassa organisaatiotutkimuksen kanssa, jossa korostetaan, että organisaation normit ja rakenteet voivat joko tukea tai heikentää työntekijöiden psykologisia voimavaroja (Kahn, 1990, 703–705).

Työympäristön merkitystä yksilön resilienssille voidaan tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen mallin kautta (Bakker & Demerouti, 2007, 312–313). Mallin mukaan työn voimavarat, kuten sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet ja oikeudenmukaisuus, tukevat työntekijän kykyä selviytyä kuormitustekijöistä ja edistävät hyvinvointia (Bakker & Demerouti,

2007, 313–315). Lisäksi organisaation tarjoamat työn voimavarat vahvistavat työntekijän sitoutumista ja ammatti-identiteettiä tarjoamalla työntekijälle kokemuksia merkityksellisyydestä ja arvostuksesta (Schaufeli & Bakker, 2004, 296–298). Vastaavasti työn kuormitustekijät, kuten liiallinen työmäärä, kontrollin puute ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset, voivat johtaa uupumukseen ja heikentää yksilön käsitystä omasta ammatillisesta pätevyydestään (Maslach ym., 2001, 403–405; 414–415). Näin ollen työympäristö voi joko vahvistaa tai horjuttaa ammatti-identiteettiä sen mukaan, millaisia kokemuksia ja resursseja se työntekijälle tarjoaa (Maslach ym., 2001, 405).

Työelämän jatkuva muutos lisää entisestään organisaation merkitystä ammatti-identiteetin tukijana. Almiala (2008, 37) tuo esiin, että muuttuvat työympäristöt ja mutkikkaat urapolut asettavat ammatti-identiteetin alttiiksi jatkuvalla uudelleenmäärittelylle. Tällaisissa tilanteissa yksilö joutuu aktiivisesti neuvottelemaan omaa ammatillista rooliaan, jolloin organisaation tarjoama tuki voi muodostua ratkaisevaksi tekijäksi identiteetin säilymisessä (Almiala, 2008, 37). Myös organisaatorakenteita tarkasteleva tutkimus osoittaa, että identiteettityö tapahtuu erityisesti organisatorisissa muutoksissa, ja näin ollen edellyttää tukea sekä sosiaalisilta verkostoilta että johtamiselta (Sveningsson & Alvesson, 2003, 1165–1167).

Merkityksellisyyden kokemus toimii myös linkkinä resilienssin ja ammatti-identiteetin välillä. Työn kokeminen merkitykselliseksi vahvistaa resilienssiä, sillä se auttaa työntekijää sietämään kuormitusta ja tukee työssä jaksamista (Hyvönen ym., 2019, 39). Tutkimusten mukaan työn merkitykselliseksi kokeminen kytkeytyy vahvasti yksilön ammatti-identiteettiin, sillä työ koetaan merkitykselliseksi silloin, kun se heijastaa sitä, kuka yksilö kokee olevansa (Pratt ym., 2006, 255). Organisaatiot puolestaan muovaavat tätä prosessia tarjoamalla arvoja, rooliodotuksia ja merkityksiä, joiden kautta yksilöt rakentavat ammatti-identiteettiään (Pratt ym., 2006, 236–237). Lisäksi työpaikan sosiaalinen ympäristö, kuten roolimallit ja työyhteisö, toimii keskeisenä identiteetin vahvistajana (Pratt ym., 2006, 255). Myös organisaation käytännöt, kuten palautteenanto ja ohjaus, tukevat tutkimusten mukaan identiteetin kehittymistä (Pratt ym., 2006, 259).

Resilienssiin liittyy myös kyky säilyttää identiteetin jatkuvuuden tunne muutoksista huolimatta. Hyvönen ym. (2019, 9) kuvaavat resilienssiä ominaisuutena, joka mahdollistaa paitsi palautumisen myös identiteetin säilyttämisen työelämän vastoinkäymisten keskellä. Tämä näkökulma korostaa organisaation roolia erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä kohtaa ristiriitoja erilaisten ammatillisten roolien välillä. Yangin ym. (2021, 246–248) työelämän tutkimuksessa käsiteltiin yhä aktiivisesti opiskelevien työntekijöiden identiteettijännitteitä, ja havaittiin, että työntekijöiden resilienssi toimii

olennaisessa roolissa ammatti-identiteettiin liittyvien ristiriitojen käsittelyssä. Tutkimuksessa esitettiin työntekijöiden identiteetin rakentuvan jatkuvassa neuvottelussa erilaisten, usein ristiriitaisten roolien välillä (opiskelija/työntekijä), ja näiden jännitteiden lopputulema riippui pitkälti yksilön resilienssistä. Johtopäätöksenä Yang ym. esittävät, että vahvan resilienssin omaavat yksilöt kykenevät säätelemään tunteitaan, hyödyntämään käytettävissä olevia resursseja sekä tulkitsemaan työelämän vastoinkäymiset osaksi omaa ammatillista kehitystään, mikä mahdollistaa ammatti-identiteetin säilymisen. Sen sijaan tutkimus havaitsi, että työntekijän heikompi resilienssi voi johtaa tilanteeseen, jossa hän ei kykene ratkaisemaan identiteettijännitteitä, mikä ilmenee identiteetin sirpaloitumisena, negatiivisina tunteina ja ammatti-identiteetin kriisiytymisenä. Tutkimus painottaa, että ammatti-identiteettiin liittyvät jännitteet kytkeytyvät usein organisaation asettamiin rooleihin ja odotuksiin, mikä korostaa työympäristön merkitystä identiteettijännitteiden syntymisessä ja niiden käsittelyssä (Yang ym., 2021, 246-250). Tämän vuoksi myös organisaation normeja ja rakenteita tulisi tarkastella yhä kriittisemmin.

Ammatti-identiteetin säilyminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan siihen vaikuttavat keskeisesti myös organisatoriset tekijät. Resilienssi ja ammatti-identiteetti rakentuvat jatkuvassa vuorovaikutuksessa yksilön ja ympäristön välillä, mikä tekee organisaatiosta keskeisen toimijan työntekijöiden hyvinvoinnin ja ammatillisen kehittymisen tukemisessa (Long ym., 2024, 222–223; Beijaard ym., 2004, 111). Kannustava työympäristö, joka tarjoaa sosiaalista tukea, mahdollistaa oppimisen ja edistää työn merkityksellisyyttä, luo edellytykset sille, että työntekijä kykenee säilyttämään ja kehittämään ammatti-identiteettiään myös työelämän kriisitilanteissa (Bakker & Demerouti, 2007, 315; Maslach ym., 2001, 414–415).

5 Johtopäätökset ja yhteenveto

Tämän kandidaattitutkielman tutkimuskysymys oli: *Miten yksilön resilienssi tukee ammatti-identiteetin säilyttämistä työelämässä?*

Tutkielman tavoitteena oli siis tarkastella, millä tavoin resilienssi voi tukea ammatti-identiteetin säilymistä ja vahvistamista erityisesti työelämässä kohdatuissa kriisitilanteissa. Tutkielmassa otettiin huomioon myös organisaation rooliin tässä prosessissa. Tutkielmassa käytetyn tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että niin resilienssi kuin ammatti-identiteettikin ovat luonteeltaan dynaamisia, prosessimaisia ja kontekstisidonnaisia ilmiöitä, jotka rakentuvat yksilön kokemusten sekä sosiaalisen ja organisatorisen ympäristön vuorovaikutuksessa (Luthar ym., 2000, s. 543–545; Beijaard ym., 2004, 111–112). Näin ollen niiden välistä suhdetta voidaan ymmärtää aktiivisena toisiinsa kytkeytyvänä prosessina.

Tutkielman ensimmäinen keskeinen johtopäätös on, että resilienssi voi mahdollisesti toimia välittävänä mekanismina työelämän kriisien ja ammatti-identiteetin säilymisen välillä. Työelämän kriisit, kuten epäonnistumiset, roolimutokset ja epävarmuus, voivat horjuttaa yksilön käsitystä itsestään ammatillisena ja katkaista identiteetin jatkuvuuden kokemuksen (Maslach ym., 2001, 403–405; Ibarra, 1999, 764–766). Resilienssi puolestaan vaikuttaa ratkaisevasti siihen, tulkitaanko nämä kokemukset identiteettiä uhkaavina vai sitä vahvistavina tapahtumina (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321). Näin ollen resilienssi ei ainoastaan suojaa ammatti-identiteettiä, vaan osallistuu aktiivisesti sen muotoutumiseen ja vahvistumiseen (Long ym., 2024, s. 214–217).

Tämä havainto kytkeytyy erityisesti narratiivisen identiteetin näkökulmaan, jossa identiteetti rakentuu kokemusten merkityksellistämisen kautta (McAdams, 2001, 100–102; Ibarra, 1999, 764–765). Resilientit yksilöt kykenevät tulkitsemaan työelämässä kohdatut vastoinkäymiset osaksi oppimis- ja kehitysprosessia, mikä tukee ammatti-identiteetin jatkuvuutta ja eheyttä (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321). Vastaavasti heikompi resilienssi altistaa negatiivisille tulkinnoille (Tugade & Fredrickson, 2004, 320–321), jotka voivat johtaa identiteetin sirpaloitumiseen ja psykologiseen kuormitukseen (Maslach ym., 2001, 403–405).

Tutkielman perusteella voidaan myös todeta, että yksilön resilienssi voi tukea ammatti-identiteettiä ylläpitämällä toimijuutta ja pystyvyyden kokemusta työelämän kriisien keskellä. Banduran itseohjautuvuusteorian mukaan usko omiin kykyihin vaikuttaa siihen, kuinka yksilö kohtaa haasteita ja jatkaa toimintaansa niiden jälkeen (Bandura, 2001, 10–13). Resilientin yksilön voidaan ajatella kykenevän säilyttämään kokemuksen omasta vaikutuskyvystään myös kriisitilanteissa (Bandura,

2001, 10–13; Luthans, 2002, 60–62). Tämän voidaan puolestaan nähdä tukevan ammatillisen roolin jatkuvuuden kokemusta haasteista huolimatta ja vähentävän ammatti-identiteetin sirpaloitumisen riskiä (McAdams, 2001, 100–102; Beijaard ym., 2004, 111–112). Näin resilienssi voi toimia psykologisena voimavarana, joka mahdollistaa aktiivisen toiminnan ja ammatti-identiteetin säilyttämisen myös epävarmuuden keskellä (Luthans, 2002, 60–62).

Toinen keskeinen johtopäätös liittyy resilienssin ja ammatti-identiteetin kontekstisidonnaisuuteen. Kumpakaan tarkastellaan usein yksilön ominaisuutena, vaikka ne rakentuvat olennaisesti ympäristön tarjoamien resurssien kautta (Luthans ym., 2000, 544–545; Masten, 2001, 228–229). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin perusteella organisatoristen tekijöiden, kuten sosiaalisen tuen, autonomian ja oikeudenmukaisuuden, nähdään tukevan yksilön psykologisia voimavaroja ja työssä jaksamista (Bakker & Demerouti, 2007, 312–315). Näiden tekijöiden voidaan siten ajatella luovan edellytyksiä resilienssin vahvistumiselle ja näin myös ammatti-identiteetin säilymiselle työelämän kuormittavissa tilanteissa. Vastaavasti kuormittavat työolosuhteet voivat heikentää molempia (Maslach ym., 2001, 414–415). Ammatti-identiteetin säilyminen työelämän myllertävissä haasteissa ei siten ole täysin yksilön omalla vastuulla, vaan myös organisaatiolla ja niiden rakenteilla on merkittävä rooli kyseisessä prosessissa.

Näiden havaintojen perusteella voidaan todeta, että resilienssi toimii eräänlaisena “siltana” työelämän kriisien ja ammatti-identiteetin säilymisen välillä. Se ei estä kriisejä tai niiden vaikutuksia, mutta määrittää pitkälti sen, millaisiksi niiden vaikutukset muodostuvat yksilön identiteetin kannalta.

Tutkielman perusteella voidaan kuitenkin esittää myös kriittisiä huomioita. Resilienssin korostamiseen liittyy riski siitä, että työelämän kriiseistä selviytymistä tarkastellaan liiallisesti vain yksilön omana vastuuna. Tällöin huomio voi siirtyä pois työympäristön, organisaation rakenteiden ja työolosuhteiden vaikutuksesta siihen, millaiset mahdollisuudet yksilöllä on selviytyä kuormittavista tilanteista (Luthans ym., 2000, 544–545; Bakker & Demerouti, 2007, 312–315). Tämä voi olla ongelmallista, koska työelämän kriisit johtuvat usein rakenteellisista tekijöistä, kuten liiallisesta kuormituksesta tai epäoikeudenmukaisista käytännöistä (Maslach ym., 2001, 414–415). Tällöin resilienssiä korostava näkökulma voi peittää alleen organisatorisia ongelmia, jotka tulisi tuoda kriittisen tarkkailun kohteeksi.

Toiseksi aiheen tutkimuskenttä on edelleen hajanaista. Resilienssiä ja ammatti-identiteettiä on tutkittu pääosin erillisinä ilmiöinä, ja niiden välinen suhde kaipa edelleen tarkempaa jäsentämistä. Vaikka esimerkiksi ammatti-identiteetin resilienssin käsite (Long ym., 2024, 214–217)

tarjoaa lupaavan lähestymistavan aiheen pariin, sen empiirinen tutkimus on vielä hyvin rajallista. Tämän puutteellisuuden vuoksi tutkielmassa on jouduttu yhdistelemään eri tutkimussuuntien teorioita ja tutkimustuloksia, eikä kaikkia resilienssin ja ammatti-identiteetin välisiä yhteyksiä ole mahdollista osoittaa suoraan kirjallisuuskatsauksen perusteella.

On myös huomioitavaa, että tutkimuksessa ei ole otettu huomioon erilaisia kontekstuaalisia vaikutusta. Resilienssin merkitys ammatti-identiteetille voi vaihdella esimerkiksi uran eri vaiheissa, eri ammateissa tai erilaisissa työtilanteissa, mutta näitä eroja ei ole otettu tutkielmassa huomioon rajallisen tutkimuskirjallisuuden vuoksi. Lisäksi tutkimuskirjallisuus painottuu vahvasti tiettyihin ammattiryhmiin, kuten opetus- ja sosiaalialaan, minkä vuoksi tulosten yleistettävyys kaikkiin työelämän konteksteihin on rajallista.

Tarvitaan lisää tutkimusta siitä, miten organisaatiot voisivat tukea työntekijöitä käytännössä ja työelämän arjessa. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin perusteella esimerkiksi työyhteisön tuki, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä työn merkityksellisyyden kokemukset voivat vahvistaa työntekijän psykologisia voimavaroja ja työssä jaksamista (Bakker & Demerouti, 2007, 313–315). Näiden tekijöiden voidaan siten ajatella luovan edellytyksiä myös resilienssin vahvistumiselle ja ammatti-identiteetin säilymiselle työelämän kuormittavissa tilanteissa. Myös esimerkiksi koulutus aiheeseen liittyen, joka auttaisi yksilöä refleктоimaan omia kokemuksiaan rakentavasti, voisi tukea ammatti-identiteetin vahvistumista.

Ennen kaikkea organisaatioiden tulisi siirtää näkökulmaa pois pelkästään yksilöstä ja huomioida enemmän työympäristön vaikutus resilienssiin ja sitä kautta ammatti-identiteettiin. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden jaksamista ja ammatti-identiteettiä tuetaan myös rakenteiden, johtamisen ja työolosuhteiden kautta, ei vain yksilön omien ominaisuuksien varassa.

Käytetyn tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että resilienssi tukee ammatti-identiteetin säilyttämistä ennen kaikkea mahdollistamalla kokemusten rakentavan merkityksellistämisen, ylläpitämällä toimijuutta sekä tukemalla identiteetin jatkuvaa uudelleenrakentumista haasteista huolimatta. Sen vaikutus ei kuitenkaan ole pelkästään yksilöstä kiinni, vaan riippuu paljon siitä, millaista tukea ja resursseja työympäristö tarjoaa.

Ammatti-identiteetin säilyminen työelämän kriiseissä on siten monitasoinen ilmiö, jossa yksilölliset ja organisaatiotason tekijät kietoutuvat yhteen.

Lähteet

- Almiala, Mariikka (2008) *Mieli paloi muualle: Opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
<<https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/431f91e7-e462-41fb-a747-5370c7774242/content>>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 (3), 309–328.
<<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940710733115/full/html>>
- Bandura, A. (2001) Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 (1), 1–26.
- Battal, F. & Öz, H. H. (2025) Psychological resilience. *Hacettepe University Journal of Economics & Administrative Sciences*, Vol. 43 (3), 640–660. <<https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/pasmv2/viewer/pdf/zpagz7c3fz>>
- Beijaard, Douwe – Meijer, Paulien C. – Verloop, Nico (2004) Reconsidering research on teachers’ professional identity. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 20, 107–128.
<<https://pdf.sciencedirectassets.com/271838/1-s2.0-S0742051X04000034/main.pdf>>
- Berjot, Sophie – Altintas, Ersin – Lesage, François-Xavier – Grebot, Elisabeth (2013) The impact of work stressors on identity threats and perceived stress. *SAGE Open*, Vol. 3 (3), 1–10.
<<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244013505292>>
- Britt, Thomas W. – Shen, Wen – Sinclair, Robert R. – Grossman, Michelle R. – Klieger, Dennis M. (2016) How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 9 (2), 380–384.
< <https://doi.org/10.1017/iop.2015.107> >
- Chao, J. & Zeng, Y. (2025) The impact mechanism of competency and professional identity on career success. *Cogent Business & Management*.
< <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/pasmv2/search/details/tt14lphqhf/details>>
- Coldron, John & Smith, Robin (1999) Active location in teachers’ construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*, Vol. 31 (6), 711–718.
< <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk551e/viewer/pdf/iwsir6cguz?route=details> >

- Day, Christopher ym. (2006) *Variations in teachers' work, lives and effectiveness*. DfES, London, 248–261.
< <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/6405/1/rr743.pdf> >
- Draper, John – Fraser, Heather – Taylor, William (1997) Teachers at work: Early experiences of professional development. *Journal of In-service Education*, Vol. 23 (2), 283–287.
<<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674589700200013>>
- Elenbaas, Laura ym. (2024) Social class group identity, intergroup attitudes, and views on social mobility and inequality in the U.K. and the U.S. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 1–2. <<https://spssi-onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.utu.fi:2443/doi/epdf/10.1111/asap.12431>>
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2006) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Kansanvalistusseura, Helsinki, 26–49.
- Eteläpelto, Anneli (2007) Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli ym. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY, Helsinki, 90–100.
- Fletcher, David & Sarkar, Mustafa (2013) Psychological resilience. *European Psychologist*, Vol. 18 (1), 12–23.
<<https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk55le/viewer/pdf/hdd4qti23v>>
- Folkman, Susan & Moskowitz, Judith T. (2000) Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, Vol. 55 (6), 647–654. < <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk55le/viewer/pdf/kwdeahjxz5> >
- Fong, Carlton J. & Krause, Jennifer M. (2014) Lost confidence and potential. *Social Psychology of Education*, Vol. 17 (2), 249–268.
<<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11218-013-9239-1.pdf>>
- Grunberg, Leon – Moore, Sarah Y. – Greenberg, Edward (2001) Differences in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6 (1), 15–25.
< <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk55le/viewer/pdf/xvjihzfdm5> >
- Hornsey, Matthew J. & Jetten, Jolanda (2004) The individual within the group. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 8 (3), 248–264.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1207/s15327957pspr0803_2>
- Hyvönen, Ari ym. (2019) *Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: Tasot, prosessit ja arviointi*. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki.

- Ibarra, Herminia (1999) Provisional selves. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44 (4), 764–791. <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2307/2667055>>
- Janhonen, Minna – Viita-aho, Minna ym. (2024) Resilienssi terveystajustelmien tutkimuksessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, Vol. 61, 192–209. <<https://journal.fi/sla/article/view/128097/92442>>
- Kahn, William A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol. 33 (4), 692–724. < <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk55le/viewer/pdf/ntfwx2o7xn> >
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kroger, Jane – Martinussen, Monica – Marcia, James E. (2010) Identity status change during adolescence and young adulthood: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, Vol. 33 (5), 683–698. < <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.utu.fi:2443/search?qS=10.1016%2Fj.adolescence.2009.11.002> >
- London, Manuel (1997) Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development*, Vol. 24 (1), 25–38.<<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/089484539702400102>>
- Long, N. ym. (2024) Developing social work professional identity resilience. *Australian Social Work*, Vol. 77 (2), 214–219. <<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0312407X.2023.2175120>>
- Luthans, Fred (2002a) Positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 695–706. <<https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.utu.fi:2443/doi/epdf/10.1002/job.165>>
- Luthans, Fred (2002b) Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 16 (1), 57–72.
- Luthans, Fred ym. (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, Vol. 60 (3), 541–572. < <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.utu.fi:2443/doi/epdf/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>>
- Luthar, Suniya S. – Cicchetti, Dante – Becker, Bronwyn (2000) The construct of resilience. *Child Development*, Vol. 71 (3), 543–562. <<https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>>

- Lähteenmäki, Sirpa (1995) "Mitä kuuluu – kuka käskää?": Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä. Turun kauppakorkeakoulu, Turku, 35–36.
- Maslach, C. – Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 (1), 397–422.
<<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>>
- Masten, Ann S. (2001) Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, Vol. 56 (3), 227–238.
<<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>>
- McAdams, Dan P. (2001) The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, Vol. 5 (2), 100–122.
<<https://journals.sagepub.com/doi/10.1037/1089-2680.5.2.100>>
- Hogg, Michael A. & Abrams, Dominic (1999) *Social identifications: A social psychology of inter-group relations and group processes*. Routledge, London, 21. <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/reader.action?docID=178266&c=RVBVQg&ppg=22>>
- Nieminen, Mikko – Talja, Hannele – Airola, Minna – Viitanen, Kirsi – Tuovinen, Jukka (2017) Muutosjoustavuus: Organisaation resilienssin tukeminen. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Oyserman, Daphna – Elmore, Kristen – Smith, George C. (2012) Self, self-concept, and identity. Teoksessa: Leary, Mark R. & Tangney, June P. (toim.) *Handbook of self and identity*. Guilford Press, New York, 69–70.
<<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/reader.action?docID=836860>>
- Poijula, Soili (2018) *Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito*. Kirjapaja, Helsinki, 16.
- Pratt, Michael G. – Rockmann, Kimberly W. – Kaufmann, Jeffrey B. (2006) Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, Vol. 49 (2), 235–262. <<https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk551e/viewer/pdf/6syuf3zr6j> >
- Pratt, Michael W. & Matsuba, M. Kyle (2018) The life story and identity development. Teoksessa: McLean, Kate C. & Syed, Moin (toim.) *The Oxford Handbook of Identity Development*, 2–9.
<<https://academic.oup.com/book/6873/chapter/151084283>>
- Serpa-Barrientos, Andrea – Alvarado, José M. – Páez, Darío (2023) Eustress, distress, and resilience: The role of positive and negative stress in psychological functioning. *BMC Psychology*, Vol. 11, 1–12. <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s40359-023-01400-2> >
- Sonnentag, Sabine & Fritz, Charlotte (2007) The Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12 (3), 204–221.

- Sveningsson, Stefan & Alvesson, Mats (2003) Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, Vol. 56 (10), 1163–1193.< <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utu.fi:2443/doi/pdf/10.1177/00187267035610001> >
- Söderlund, Jonas ym. (2025) Identity work in temporary organizations: The role of temporal tensions. *Scandinavian Journal of Management*. <<https://www-sciencedirect-com.ezproxy.utu.fi:2443/science/article/pii/S0956522125000090>>
- Travers, Cheryl J. & Cooper, Cary L. (1996) *Teachers under pressure*. Routledge, London.
- Tugade, Michele M. & Fredrickson, Barbara L. (2004) Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 86 (2), 320–333.< <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/sk551e/viewer/pdf/jh51ec5ddj?route=details> >
- Vautero, Juliana & Silva, Ana D. (2022) A social cognitive perspective on occupational identity development in college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–2.
<<https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s41155-022-00215-1.pdf>>
- Walsh, Kate & Gordon, Judith R. (2008) Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, Vol. 18 (1), 46–61.
<<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482207000563>>
- Yang, Shuang – Shu, Di – Yin, Hongbiao (2022) Teaching, my passion; publishing, my pain: Unpacking academics’ professional identity tensions through the lens of emotional resilience. *Higher Education*, Vol. 84 (2), 235–254.< https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8456393/pdf/10734_2021_Article_765.pdf >
- Zhai, Y. ym. (2025) Professional identity makes more work well-being among in-service teachers: Mediating roles of job crafting and work engagement. *Psychological Reports*, 1–2.
<<https://research-ebSCO-com.ezproxy.utu.fi:2443/c/pasmv2/viewer/html/3zzfnad65r>>

Liitteet

Liite 1 Selvitys tekoälyn käytöstä

Tämän kandidaatintutkielman laatimisessa on hyödynnetty OpenAI:n ChatGPT-palvelua (GPT-5-sarjan mallit, Plus-versio) Turun kauppakorkeakoulun tekoälyohjeistuksen mukaisesti. Tekoälyä on käytetty tutkielmanprosessin tukena, mutta se ei ole tuottanut tutkielman varsinaista tieteellistä sisältöä. Tutkielman teoriaosuudet, analyysi, tulkinat ja johtopäätökset perustuvat tekijän omaan työskentelyyn sekä pääosin vertaisarvioituun tutkimuskirjallisuuteen. Kaikki tekoälyn tuottama sisältö on arvioitu kriittisesti, eikä tekoälyä ole käytetty korvaamaan itsenäistä ajattelua tai akateemista analyysiä.

a) Aiheen ideointi ja tutkimusaiheen rajaaminen

Tekoälyä hyödynnettiin erityisesti tutkielmanprosessin alkuvaiheessa aiheen ideoinnin ja tutkimuskysymyksen rajaamisen tukena. Vaikka tutkielman yleinen tema oli alusta asti tiedossa, tekoälyä käytettiin keskusteluapuna aiheen tarkentamisessa sekä sopivan näkökulman hahmottamisessa johtamisen ja organisoinnin kontekstiin.

Esimerkkikehoite: ”Miten aihetta voisi rajata kandidaatintutkielmaan sopivaksi?”

Tarkistus ja oma pohdinta: Tekoäly auttoi hahmottamaan mahdollisia näkökulmia ja jäsentämään tutkimusaiheen alkuvaihetta. Lopullinen tutkimusaihe, tutkimuskysymys ja teoreettiset painotukset muodostuivat kuitenkin tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen sekä tekijän oman pohdinnan kautta. Tekoälyä käytettiin ensisijaisesti keskustelun ja ideoinnin tukena.

b) Vieraskielisen tutkimuskirjallisuuden ymmärtäminen

Tekoälyä käytettiin tutkielmassa englanninkielisten tutkimusartikkelien lukemisen tukena. Suurin osa lähdeartikkeleista oli vieraskielistä, ja osa lähdekirjallisuudesta sisälsi vaativaa akateemista sanastoa ja monimutkaisia lauserakenteita, joiden ymmärtämisessä tekoälystä oli apua.

Esimerkkikehotteita: ”Suomenna tämä artikkeli sanasta sanaan ymmärrettävästi”, ”Mitä tällä tutkimuskohdalla tarkoitetaan käytännössä?”, ”Selitä tämä käsite yksinkertaisemmin.”

Tarkistus ja oma pohdinta: Tekoälyn avulla tekijä pystyi hahmottamaan vaikeiden tekstikohtien keskeisen sisällön, käsitteet tai teorian paremmin. Tulkintoja verrattiin alkuperäisiin tutkimusartikkeleihin sekä muihin lähteisiin, eikä tekoälyn tuottamia käännöksiä tai selityksiä käytetty sellaisenaan tutkielmassa. Kaikki teksti kirjoitettiin lopulta omin sanoin alkuperäislähteiden pohjalta.

c) Kielellinen tarkistus ja tekstin sujuvuus

Tutkielmaproessin aikana tekoälyä käytettiin myös tekstin kieliäsun tarkistamiseen. Tekoälyltä pyydettiin apua esimerkiksi epäselvien lauserakenteiden, kirjoitusvirheiden ja pilkutuksen tunnistamiseen.

Esimerkkikehotteita: ”Tarkista tästä tekstistä mahdolliset kielioppivirheet.” , ”Onko tässä kappaleessa epäselviä lauseita?”

Tarkistus ja oma pohdinta: Tekijä arvioi kaikki tekoälyn ehdotukset kriittisesti eikä hyväksynyt niitä automaattisesti suoraan. Tekoälyä käytettiin ainoastaan tekstin viimeistelyn tukena, ja lopulliset sanavalinnat sekä rakenteelliset ratkaisut tehtiin itsenäisesti.