

**TYÖN INTENSIFIKAATION YHTEYS KOGNITIIVISEEN
STRESSIIN MEDIA-ALALLA
Resilienssi suojaavana tekijänä**

Pinja-Roosa Laaksoviita

Miina Väisänen

Pro gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2020

LAAKSOVIITA, PINJA-ROOSA & VÄISÄNEN, MIINA: Työn intensifikaation yhteys kognitiiviseen stressiin media-alalla: Resilienssi suojaavana tekijänä

Pro gradu -tutkielma, 38 s.

Ohjaaja: Rantanen, Johanna

Psykologia

Toukokuu 2020

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, onko resilienssi yhteydessä media-alan työntekijän kokemukseen työn intensifikaatiosta. Lisäksi tutkimme, onko työn intensifikaatio yhteydessä kognitiiviseen stressiin sekä muuntaako resilienssi tätä mahdollista yhteyttä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytettiin alttius-reaktiivisuusmallia, jolla kuvataan persoonallisuuden, työolosuhteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen aineisto kerättiin vuoden 2019 syksyllä e-kyselyllä Journalistiliitosta osana *Media Work 2030* -tutkimushanketta, jonka kohdejoukkona olivat suomalaiset media-alan työntekijät. Tutkimuksen otoskooksi muodostui 979 ja vastausprosentiksi 7,4 %. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla ja varsinaisiin tutkimuskysymyksiin käytettiin hierarkkista regressioanalyysia.

Tulokset osoittivat, että media-alan työntekijöiden resilienssi oli negatiivisesti yhteydessä työn intensifikaation kokonaiskokemukseen ja työn intensifikaation urasuunnittelun vaatimusten osa-alueeseen. Osallistujat kokivat paljon työn intensifikaatiota, jonka puolestaan havaitsimme olevan osa-alueineen positiivisesti yhteydessä kognitiivisen stressin kokemiseen. Myös resilienssi oli yhteydessä kognitiivisen stressin kokemiseen. Resilienssi muunsi työn intensifikaation kokonaiskokemuksen ja kognitiivisen stressin välistä yhteyttä siten, että yhteys oli voimakkaampi vähemmän resilienteillä työntekijöillä verrattuna niihin työntekijöihin, joilla resilienssi oli korkea. Työn intensifikaation osa-alueittain tehdyissä tarkasteluissa resilienssin muuntavaa vaikutusta ei havaittu.

Yhteenvetona voidaan todeta, että media-alan työntekijöiden kokema työn intensifikaatio toimii riskitekijänä kognitiivisen stressin kokemiselle. Näin ollen mediaorganisaatioiden olisi suositeltavaa työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi pyrkiä huomioimaan työn intensifikaatio työtehtävien ja -olosuhteiden suunnittelussa sekä pitää työn vaatimukset kohtuullisina. Resilienssi puolestaan vaikuttaisi suojaavan työntekijää sekä työn intensifikaation kokemiselta että siihen yhteydessä olevalta kognitiiviselta stressiltä. Työntekijöiden resilienssin tukeminen voisi olla media-alalla hyödyllistä. Tutkimuksemme perusteella resilienssi ei kuitenkaan yksinään riitä selittämään työn intensifikaation kokemisen voimakkuutta ja puskuroimaan sen kognitiivisia haittavaikutuksia. Jatkotutkimuksissa olisikin aiheellista selvittää lisää yksilöllisiä ja työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka suojaavat työntekijöitä runsaasti vaatimuksia sisältävissä työolosuhteissa.

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
Department of Psychology

LAAKSOVIITA, PINJA-ROOSA & VÄISÄNEN, MIINA: The association between intensified job demands and cognitive stress among media workers: Resilience as a protective factor

Master's thesis, 38 p.

Supervisor: Rantanen, Johanna

Psychology

May 2020

The aim of this master's thesis was to investigate the relationship between resilience and the experiences of intensified job demands among media workers. We also examined whether intensified job demands are related to cognitive stress and whether resilience moderates this connection. The differential exposure-reactivity model was used as a theoretical framework to describe the connections between personality, working conditions and occupational well-being. The data was collected using an online survey as part of the *Media Work 2030* -research project in the autumn of 2019. The target group of the study were Finnish media workers, who were members of the Union of Journalists in Finland. All together 7,4 % percent of the subjects responded to the questionnaire making the final sample 979. Data was analyzed using Pearson's and Spearman's correlation coefficients for the descriptive statistics and hierarchical regression analyses for the actual research questions.

The findings show that resilience among media workers was negatively related to the overall experience of intensified job demands and to the career-related planning and decision-making demands subscale. The participants experienced significant amounts of intensified job demands, which in turn was positively related to the amount of cognitive stress they experienced. Resilience was also related to the experience of cognitive stress. Resilience moderated the connection between the overall experience of intensified job demands and cognitive stress. The connection was stronger among less resilient employees compared to those with higher resilience. The analysis of the intensified job demands subscales did not show moderation effect.

Based on the results we can conclude that intensified job demands can be a risk factor for experiencing cognitive stress. Therefore, media organizations should consider the negative effects of intensified job demands on employee well-being and take them into account when organizing the workload and working conditions. The amount of job demands should also stay reasonable. Resilience, on the other hand, seems to protect employees both from experiencing intensified job demands and cognitive stress. Thus, reinforcing employee resilience in the media industry could be helpful. However, this study points out that resilience itself is not sufficient to protect employees from experiencing intensified job demands and their negative cognitive effects. Consequently, following studies could investigate more profoundly the individual and work-related factors that protect employees in demanding work conditions.

Keywords: cognitive stress, intensified job demands, media work, occupational well-being, resilience

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Media-alan työn muutokset ja nykytila.....	1
1.2 Työn intensifikaatio	3
1.3 Kognitiivinen stressi työhyvinvoinnin kuvaajana.....	5
1.4 Resilienssi	7
1.5 Työn intensifikaation yhteys kognitiiviseen stressiin ja resilienssin suojaava vaikutus.....	8
1.6 Tutkimuksen tavoitteet.....	11
2 MENETELMÄT	13
2.1 Aineisto ja osallistujat.....	13
2.2 Menetelmät ja muuttujat	14
2.3 Aineiston analysointi	15
3 TULOKSET	17
3.1 Kuvailevat tulokset	17
3.2 Resilienssin yhteys työn intensifikaatioon.....	19
3.3 Työn intensifikaation yhteys kognitiiviseen stressiin ja resilienssin muuntava vaikutus.....	20
4 POHDINTA	23
4.1 Tutkimuksen päähavainnot	23
4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	28
4.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	29
4.4 Käytännön suositukset	30
4.5 Yhteenveto	31
LÄHTEET	32

1 JOHDANTO

Nykypäivän työelämä sisältää sekä yleisesti että media-alalla yhä enemmän kognitiivisia vaatimuksia, jotka inhimillisen tiedonkäsittelyn rajoitukset ylittäessään kuormittavat työntekijöitä ja aiheuttavat kognitiivista stressiä (Kalakoski ym., 2020; Monteiro, Marques-Pinto & Roberto, 2015). Työelämän laadullista muutosta, jota kuvastaa työn kognitiivisten vaatimusten kasvu, kutsutaan työn intensifikaatioksi (Mauno, Huhtala & Kinnunen, 2017). Näitä vaatimuksia ovat muun muassa työtahdin kirstyminen sekä voimistuneet työn suunnittelun ja oppimisen vaatimukset (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015). Työn intensifikaation on havaittu olevan yhteydessä erilaisiin kielteisiin työhyvinvoinnin ilmiöihin, kuten työuupumukseen, työtyytymättömyyteen sekä stressiin (Chesley, 2014; Franke, 2015; Korunka, Kubicek, Paškvan & Ulferts, 2015), mutta sen yhteyttä *kognitiiviseen* stressiin ei ole aiemmin tarkasteltu. Myös työn intensifikaation kokemiseen vaikuttavien ja sen vaikutuksilta suojaavien tekijöiden tutkimus on vasta aluillaan (Mauno, Kubicek, Minkkinen & Korunka, 2019a). Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, suojaako resilienssi media-alan työntekijöitä työn intensifikaation kokemiselta. Lisäksi tutkimme, onko työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välinen yhteys yhtäläinen kaikilla työntekijöillä vai muuntavatko yksilölliset ominaisuudet, kuten resilienssi, tätä yhteyttä. On ajankohtaista ja tärkeää selvittää työn intensifikaation haittavaikutuksia työhyvinvoinnille sekä niiltä suojaavia tekijöitä, sillä mediaorganisaatiot tarvitsevat tietoa työhyvinvointiongelmia ennaltaehkäisevien toimenpiteiden ja kognitiivisesti ergonomisten työolosuhteiden kehittämisen tueksi.

1.1 Media-alan työn muutokset ja nykytila

Media-alan työ (engl. *media work*) on suhteellisen tuore ja laaja käsite, johon nähdään sisältyvän muun muassa mediasisältöjen tuottamista, journalistista työtä, konseptien suunnittelua, markkinointia, vuorovaikutusta yleisön kanssa sekä verkossa tapahtuvaa työtä (Malmelin & Villi, 2017). Media-ala on sekä Suomessa että globaalisti ollut viime vuosina kiihtyvässä murroksessa (Pöyhtäri, Väli-verronen & Ahva, 2016). Media-alan työtä ja sen ominaispiirteitä on perinteisesti voitu jaotella julkaisukanavan, kuten radio-, tv- tai lehtityön mukaan, joita kaikkia ovat määrittäneet omat työskentelytapansa. Myös työroolit on voitu jaotella sen mukaan, tehdäänkö journalistista tai editointityötä vai kenties tuottamista tai markkinointia (Malmelin & Villi, 2017). Media-alan työnkuvat ja työkentät

ovat kuitenkin media-alan murroksessa lähentyneet toisiaan ja alan työn hahmottaminen yksittäisten työnkuvien tai julkaisukanavien kautta on muuttunut yhä haastavammaksi (Deuze, 2007, 2009). Ilmiöstä käytetään termiä media-alan konvergenssi (Malmelin & Villi, 2017).

Media-alan murroksen voi sanoa alkaneen jo 1970-luvulla teknologisen kehityksen ja sääntelyn purun myötä (Pöyhtäri ym., 2016). 2000-luvulla alkanut digiaika ja sisällön siirtyminen painotuotteista verkkoon on muuttanut toimittajien työtä sekä toimitusten työprosesseja ja toimintakulttuuria (Cohen, 2019; Jyrkiäinen, 2008; Väliverronen, 2011). Vaikka toimittajan työn peruspiirteet ovat aina pysyneet melko samoina, ovat työssä vaadittavat taidot internetin ja blogipohjaisen journalismin myötä muuttuneet suuresti (Bakker, 2014; Väliverronen, 2011). Internetin nähdään lisänneen nopeusvaatimuksia, kiristäneen julkaisuaikatauluja sekä kiihdyttäneen julkaisutahtia, jotka puolestaan asettavat uusia osaamisvaatimuksia journalisteille (Väliverronen, 2011). Nopeus on aina määrittänyt journalistista työtä, mutta online- ja digiaikaan siirtyminen on yhä entisestään vahvistanut tätä piirrettä (Cohen, 2019; Väliverronen, 2011). Toisaalta digitalisaation ja teknologian kehittymisen nähdään edistäneen muun muassa journalismin innovatiivisuutta, joustavuutta, monimuotoisuutta sekä sisältöjen haettavuutta (Duffy & Ang, 2019). Verkko on myös lisännyt toimittajien työhön lukijalähtöisemmän sisällön luomista, yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutteisuutta lukijoiden kanssa (Bakker, 2014; Helle, 2011; Praprotnik, 2016).

Media-alan murroksen myötä toimittajilta edellytetään yhä enemmän joustavuutta sekä kykyä hallita useita eri julkaisukanavia. Esimerkiksi juttujen tekeminen reaaliaikaisesti verkkoon on erilaista kuin kirjoittaminen painettuun julkaisuun (Helle, 2011). Pelkkä juttujen kirjoittaminen ei enää riitä, vaan toimittajan pitää myös tarvittaessa kyetä kuvaamaan ja käsittelemään kuvia, tekemään videoita sekä tuottamaan sisältöä radioon, televisioon ja sosiaaliseen mediaan (Bakker, 2014; Jyrkiäinen, 2008). Myös kyky tuottaa sisältöä mitä moninaisimmista aiheista on tärkeää (Herkman, 2011). Deuze ja Witschge (2018) kuvailevat nykypäivän toimittajien työn vaativan ammattirajoja ja odotuksia ylittävää suoriutumista, mikä puolestaan edellyttää yhä laajempaa osaamista ja sen jatkuvaa päivittämistä. Gillin (2010) mukaan media-alan työntekijät ovat olleet yleisessä työelämän muutoksessa edelläkävijöitä suhteessa monien muiden alojen työntekijöihin. He ovat muita nopeammin joutuneet sopeutumaan epävarmempisiin työmarkkinoihin, freelance-pohjaiseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan päivittämiseen (Gill, 2010; Nies & Pedersini, 2003).

1.2 Työn intensifikaatio

Työn intensiivisyyden katsotaan lisääntyneen 1990-luvulta lähtien (Green & McIntosh, 2001). Euroopan työolotutkimuksen mukaan työnteon intensiivisyys on melko yleistä Euroopassa, sillä 36 % työntekijöistä kokee työnsä aikataulut tiukoiksi ja 33 % raportoi tekevänsä töitä suurimman osan työpäivästä nopealla tahdilla (Eurofound, 2017). Työn intensifikaatio viittaa työelämän laadulliseen muutokseen, jonka myötä työntekijöihin kohdistuvat kognitiiviset vaatimukset ovat lisääntyneet (Mauno ym., 2017). Se ilmenee muun muassa työtahdin kiristymisenä, päällekkäisinä työtehtävinä sekä oppimisvaatimusten kasvuna (Green, 2004b; Kubicek ym., 2015).

Työn intensifikaatio voidaan nähdä osana laajempaa yhteiskunnallista kehitystä, jossa tahti on kiihtynyt työelämän lisäksi lähes kaikilla elämän osa-alueilla (Rosa, 2003). Rosan (2003) teoria sosiaalisesta akseleraatiosta eli kiihtyvyydestä onkin toiminut vahvasti työn intensifikaation käsitteellisenä perustana. Viime vuosikymmeninä teknologinen kehitys on ollut yksi keskeisimmistä työn intensifikaatiota lisäävistä tekijöistä (Green, 2004a; Rosa, 2003). Tätä tukee Maunon ja kumppaneiden (2019a) tutkimus, jossa havaittiin, että tietotekniikan hyödyntäminen työtehtävissä ennakoii johdonmukaisesti työn intensifikaation kokemista. Vaikka teknologian kehitys on monella tapaa edistänyt sekä helpottanut työntekoa, esimerkiksi poistamalla työskentelyn aikaan ja paikkaan liittyviä rajoitteita, on se samalla myös vaikeuttanut työstä irtautumista vapaa-ajalla (Chesley, 2014; Rosa, 2003). Myös globalisaatio ja sen myötä lisääntynyt yritysten välinen kilpailu ovat lisänneet työelämän tehokkuusvaatimuksia (Green & McIntosh, 2001). Organisaatioita ajavat yhä lyhyemmän aikavälin kilpailulliset tavoitteet ja nopeutuneet muutokset (Galy, Cariou & Mélan, 2012).

Tässä tutkimuksessa työn intensifikaation mittarina käytettiin Kubicekin ja kumppaneiden (2015) kehittämää *The Intensification of Job Demands Scale (IDS)* -mittaria. Tässä mittarissa työn intensifikaatio jakautuu viiteen kognitiivisen vaatimuksen osa-alueeseen, joita ovat: 1) työn tehostuminen, 2) lisääntyneet työhön liittyvät suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, 3) lisääntyneet uraan liittyvät suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, 4) tiedon omaksumiseen liittyvät lisääntyneet vaatimukset ja 5) taitojen oppimiseen liittyvät lisääntyneet vaatimukset.

Ensimmäinen osa-alue, eli *työn tehostuminen*, viittaa työntekijän työpäivän aikaisten ponnistelu- ja vaivannäön määrän kasvuun sekä loppoajan vähentymiseen (Green & McIntosh, 2001; Kubicek ym., 2015). Työn tehostumisen myötä työtehtäville asetetaan tiukempia aikatauluja ja työntekijöiltä odotetaan aiempaa nopeampaa suoriutumista (Green, 2004b; Kubicek ym., 2015). Ilmiö näkyy myös päällekkäisten työtehtävien lisääntymisenä (Kubicek ym., 2015).

Lisääntyneet työhön liittyvät suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset on mittarin toinen osa-alue, jolla tarkoitetaan työntekijän kasvanutta vastuuta työhön liittyvän suunnittelun ja päätöksenteon osalta (Kubicek ym., 2015; Pongratz & Voß, 2003). Lisääntynyt autonomia työtehtävien ja -tavoitteiden suunnittelemisen suhteen nähdään tyypillisesti myönteisenä ilmiönä (Karasek, 1979) ja onhan autonomia yksi Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian mukaisista ihmisen perustarpeista. Kubicekin ja kumppaneiden (2015) mukaan liian runsas autonomia voi kuitenkin ilmetä myös työntekijää kuormittavana velvollisuutena.

Lisääntyneet uraan liittyvät suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset liittyvät myös lisääntyneeseen suunnitteluun ja päätöksentekoon, mutta tässä autonomia koskee työntekijän henkilökohtaista työuraa (Kubicek ym., 2015). Työntekijän on entistä aktiivisemmin pyrittävä todistamaan arvonsa työnantajalleen sekä varmistettava työuransa jatkuvuus myös organisaation ulkopuolella (Briscoe & Hall, 2006). Lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja -pätöksenteon vaatimukset edellyttävät työntekijältä verkostoitumista, erilaisten uramahdollisuuksien tiedostamista sekä oman arvonsa ylläpitämistä jatkuvasti muuttuvilla työmarkkinoilla (Kubicek ym., 2015).

Mittarin neljäs osa-alue on *tiedon omaksumiseen liittyvät lisääntyneet vaatimukset*, jonka keskiössä on työn tiedollisten vaatimusten kasvu (Kubicek ym., 2015). Nykypäivän työelämässä tiedon merkitys on korostunut entisestään, minkä seurauksena tietoa tulee hankkia ja päivittää jatkuvasti (Pyöriä, 2005). Voidaan puhua tietotyön lisääntymisestä, jolla Pyöriän (2005) mukaan viitataan aktiivista tiedon käsittelyä ja oppimista vaativien tehtävien lisääntymiseen. Myös *taitojen oppimiseen liittyvät lisääntyneet vaatimukset* viittaavat työn lisääntyneisiin oppimisvaatimuksiin, mikä on IDS-mittarin viides osa-alue (Kubicek ym., 2015). Työntekijöiden tulee alati kehittää osaamistaan esimerkiksi työvälineisiin, -käytänteisiin ja -ohjeisiin liittyen (Kubicek ym., 2015).

Työn intensifikaatio näkyy myös media-alalla. Digitalisaatio on osaltaan kiristänyt media-alan työn tahtia kasvattamalla työntekijöiden työmäärää ja lisäämällä aikapaineita (Cohen, 2019; Praprotnik, 2016). Tulosvaatimukset sekä niihin liittyvät resurssien vähennykset lisäävät työntekijöiden kiirettä ja kuormittumista (Kolari, 2011). Samoin työuraan liittyvien suunnittelun ja päätöksenteon vaatimusten voidaan havaita lisääntyneen media-alalla (Gill, 2010). Kubicekin ja kumppaneiden (2015) mukaan urasuunnittelun vaatimukset ilmenevät esimerkiksi työntekijän tarpeena todistaa arvoaan sekä työnantajalleen että työmarkkinoille varmistaakseen työuransa jatkuvuuden. Työsuhteet ovat media-alalla muuttuneet katkonaisemmiksi ja epävarmemmiksi (Gill, 2010; Kolari, 2011), mikä puolestaan lisää yksilön urasuunnitteluun liittyviä vaatimuksia. Myös osaamis- ja taitovaatimukset ovat kasvaneet media-alalla, jolla työntekijöiltä vaaditaan yhä monipuolisempaa osaamista ja sen jatkuvaa kehittämistä oman työllistyvyyden varmistamiseksi kilpailluilla työmarkkinoilla (Kolari, 2011; Mal-

melin & Villi, 2017; Praprotnik, 2016). Teknologinen kehitys ja digitalisaatio niin ikään ovat lisänneet media-alan työntekijöiden tietojen ja taitojen omaksumiseen liittyviä vaatimuksia, kasvattaen paineita ylläpitää ja jatkuvasti kehittää työssä tarvittavia tietoteknisiä taitoja (Gill, 2010; Praprotnik, 2016).

1.3 Kognitiivinen stressi työhyvinvoinnin kuvaajana

Työhyvinvointi on laaja-alainen ja moniulotteinen käsite, jolle on olemassa useita erilaisia määritelmiä (Laine, 2013; Mäkikangas & Hakanen, 2017; Warr, 1990). Warrin (1990) teoreettinen malli kuvailee työhyvinvointia subjektiiviseksi ja tunneperäiseksi kokemukseksi. Hänen mallinsa koostuu kahdesta erisuuntaisesta ulottuvuudesta: mielihyvystä ja virittyneisyydestä. Työhyvinvoinnin kokemukset sijoittuvat vapaasti näiden ulottuvuuksien muodostamaan tilaan. Bakkerin ja Oerlemansin (2011) mukaan subjektiivinen työhyvinvointi ilmenee erityisesti omaan työhön liittyvänä tyytyväisyytenä sekä toistuvina myönteisinä tunnekokemuksina työssä. Keskeisiä työhyvinvoinnin ilmiöitä ovat myös muun muassa työn imu, työuupumus, työholismi ja työtyytyväisyys (Bakker & Oerlemans, 2011; Mäkikangas & Hakanen, 2017). Laineen (2013) mukaan työhyvinvoinnilla viitataan yksilön omakohtaiseen kokemukseen hyvinvointinsa tilasta työssä, johon vaikuttavat monet yksilöön ja ympäristöön liittyvät tekijät. Näitä ovat muun muassa työkyky, terveydentila, työkonteksti sekä työntekijöiden väliset ihmissuhteet. Myös muu elämä ja yleinen hyvinvoinnin tila ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin kannalta (Laine, 2013).

Edellä kuvailtuja tunneperäisiä subjektiivisia malleja työhyvinvoinnista on tutkittu jo suhteellisen paljon (Cole, Walter, Bedeian & O'Boyle, 2012; Mäkikangas, Hyvönen & Feldt, 2017b). Tässä tutkimuksessa keskitytäänkin työhyvinvoinnin ilmiöistä *kognitiiviseen stressiin*, jota on ilmiönä tutkittu huomattavasti vähemmän. Stressi syntyy yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta (Lindholm, 2013). Stressin oireet voivat ilmetä fysiologisella, kognitiivisella, tunne-elämän ja käyttäytymisen tasolla (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017; Sonnentag & Frese, 2013). Kohtuullinen stressi voi parhaimmillaan lisätä työtehoa, mutta liiallinen ja pitkittynyt stressi voi johtaa työsuoriutumisen ja -kyvyn heikkenemiseen (Feldt ym., 2017; Nelson & Simmons, 2003). Stressin ilmenemiseen vaikuttavat muun muassa työolosuhteet, työntekijän persoonallisuuden piirteet sekä yleinen terveydentila (Sonnentag & Frese, 2013). Työolosuhteisiin liittyviä stressitekijöitä voivat olla esimerkiksi vähäinen

mahdollisuus hallita omaa työtä, kasvanut työmäärä, vähäinen sosiaalinen tuki ja työn epävarmuus sekä aikapaine ja keskeytykset (Feldt ym., 2017; Lindholm, 2013).

Kognitiivisen stressin käsite viittaa kognitiivisen suorituskyvyn eli tiedonkäsittelytoimintojen heikentymiseen koetun kuormituksen seurauksena (Sandi, 2013). Kognitiiviset stressioireet ilmenevät tyypillisesti ongelmina muistissa, keskittymisessä, päätöksenteossa ja kyvyssä ajatella selkeästi (Feldt ym., 2017). Nämä ovat erityisen olennaisia oireita tietotyössä, jossa työtehtävät ovat vaativia ja haastavat monella tapaa kognitiivisen suorituskyvyn (Albertsen, Rugulies, Garde & Burr, 2010). Tutkimuksissa on selvinnyt, että kognitiivisen stressi voi pahimmillaan olla yhteydessä lisääntyneisiin konflikteihin ja jopa väkivaltaan työpaikalla (Albertsen, Nielsen & Borg, 2001; Hogh & Mikkelsen, 2005). Se voi myös vähentää koherenssin ja hallinnan tunnetta (Albertsen ym., 2010). Albertsenin ja kumppaneiden (2010) tutkimuksen mukaan työympäristöön liittyvistä tekijöistä määrälliset vaatimukset, rooliristiriidat, rooliepäselvytykset, tunnustuksen puute sekä työhön ja sen muutoksiin liittyvä heikko ennakoitavuus lisäsivät kognitiivisia stressioireita tutkittavilla. Kognitiivista stressiä voidaan ennaltaehkäistä ja lievittää panostamalla organisaation kognitiiviseen ergonomiaan. Sillä tarkoitetaan inhimillisten kognitiivisten kykyjen ja rajoitteiden huomioimista työprosesseja suunniteltaessa työntekijöiden tehokkuuden ja jaksamisen edistämiseksi (Kalakoski ym., 2018).

Toimittajien kokema työstressi ja sen aiheuttajat ovat viime vuosina kiinnostaneet tutkijoita enenevässä määrin. Aikapaine, ylityöt, huono palkkataso, yleisöstä kilpaileminen, uusien teknologioiden opettelu sekä epävarmat työsuhteet aiheuttavat stressiä media-alan työntekijöille (Monteiro ym., 2015; Reinardy, 2009). Media-alan työ on nykypäivälle tyypillistä "24/7-työtä", jossa epäsäännölliset työajat ovat yleisiä ja työstä irtautuminen on haastavaa (Lindholm, 2013). Jyrkiäinen (2008) on tutkinut toimittajien kokemaa työhön liittyvää kuormitusta koskien muutoksia ajankäytössä, työympäristössä ja työskentelyssä työajan ulkopuolella. Tulosten perusteella kuormituksen lisääntyminen johtuu erityisesti sähköpostien lukumäärästä, työrauhan puutteesta toimitustiloissa, byrokraattisesta työstä sekä ylityöpaineesta (Jyrkiäinen, 2008).

Monet toimittajat kuvailevatkin työtään erittäin stressaavaksi (Reinardy, 2009), minkä vuoksi osa heistä pohtii jopa alan vaihtoa (Monteiro ym., 2015). Stressistä ja sen seurauksista kärsivät media-alalla etenkin nuoret toimittajat ja naiset (Monteiro ym., 2015). Pitkittynyt työstressi vaikuttaa heikentävästi moniin kognitiivisiin toimintoihin, kuten muistiin (McEwen & Sapolsky, 1995), ja voi pahimmillaan johtaa muihin fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ongelmiin, kuten työttyymättömyyteen ja -uupumukseen (Maslach & Leiter, 2016; Mäkikangas & Hakanen, 2017; Nelson & Simmons, 2003). Toimittajan työ voidaan luokitella tietotyöksi, johon tyypillisesti sisältyy monia kognitiivisia kuormitustekijöitä, kuten keskeytyksiä, tietotulvaa ja monen työtehtävän suorit-

tamista samanaikaisesti (Franssila, Okkonen & Savolainen, 2016; Kalakoski ym., 2020). Myös digitalisoituva työ haastaa työntekijöiden tiedonkäsittelyn (Kalakoski ym., 2018). Inhimilliseen tiedonkäsittelykykyyn nähden liian suuret työn kognitiiviset vaatimukset ja kuormitustekijät aiheuttavat kognitiivista stressiä (Kalakoski ym., 2020). Media-alalla koettua *kognitiivista* stressiä ei kuitenkaan ole juurikaan tutkittu. Aihetta olisikin syytä tutkia tarkemmin, jotta kognitiivista stressiä voitaisiin ymmärtää ja ennaltaehkäistä media-alalla entistä tehokkaammin.

1.4 Resilienssi

Resilienssi on käsite, jota on monitieteisesti määritelty eri tavoin (King, Newman & Luthans, 2016). Useimmat resilienssin määritelmät rakentuvat kahden tekijän ympärille, joita ovat vastoinkäymisten kohtaaminen sekä myönteinen sopeutuminen niihin (Fletcher & Sarkar, 2013; Smith ym., 2008). Poijula (2018) kuvailee resilienssiä kyvyksi joustaa ja palautua vastoinkäymisistä. Resilientti ihminen kääntää vastoinkäymiset kasvukokemuksiksi ja pyrkii muodostamaan uudenlaisen tavan elää ja työskennellä (Warner & April, 2012). Perinteinen näkökulma käsittää resilienssin pysyvänä persoonallisuuden piirteenä ja geneettisenä ominaisuutena, joka antaa yksilölle valmiuden joustaa ja sopeutua vastoinkäymisten edessä sekä hallita niistä aiheutuvaa stressiä (Block, 1961; King ym., 2016). Tämän näkökulman mukaan resilienssi on piirre, joka on vain harvoilla (Block, 1961).

Modernin näkökulman mukaan resilienssi on dynaaminen prosessi, jossa ihminen oppii tietoisessa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa sopeutumaan vastoinkäymisiin ajan myötä yhä tehokkaammin ja joustavammin (Caza & Milton, 2011; Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006). Poijulan (2018) mukaan resilienssi kehittyy elämässä koettujen vastoinkäymisten ja niistä oppimisen myötä. Resilienssiä voidaan vahvistaa myös tarkoituksellisesti erilaisten koulutusten, toimenpiteiden ja interventioiden keinoin (Luthans ym., 2006; Poijula, 2018; Warner & April, 2012). Tutkimusnäyttöä resilienssin kehittymisen ja muovautuvuuden puolesta onkin yhä enemmän, eikä resilienssiä pidetä enää harvinaislaatuisena piirteenä (King ym., 2016; Luthans ym., 2006).

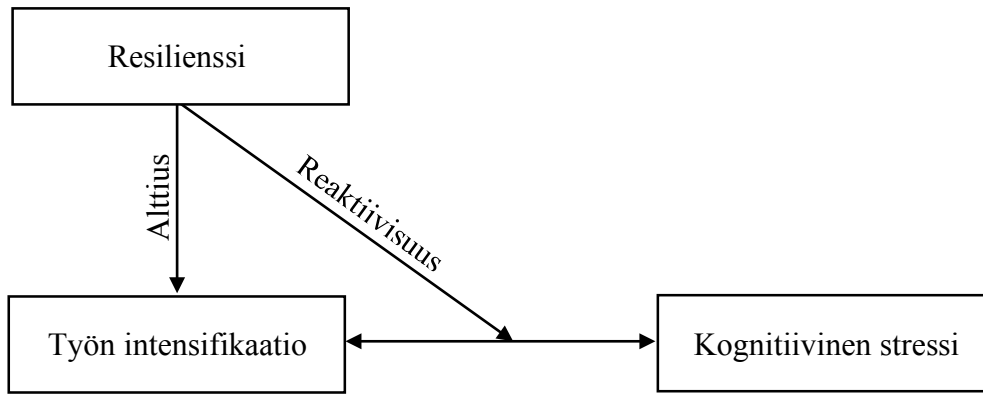
Warnerin ja Aprilin (2012) mukaan työelämän kontekstissa resilienssi näyttäytyy muun muassa kykyinä selviytyä päivittäisestä stressistä ja sopeutua organisaatiomuutoksiin. He määrittelevät organisaatioissa ja työpaikoilla ilmenevän resilienssin kykyinä pysyä tehtäväsuuntautuneena, tuottavana sekä uskollisena organisaation tavoitteille haastavinakin hetkinä. Nämä vaativat työntekijöiltä riittävästä sisäistä vahvuutta sekä sopeutumista vaihtuviin prioriteetteihin, uudenlaiseen johtamiseen, päivittyvään teknologiaan sekä muutoksiin strategiassa ja organisaatorakenteissa (Warner & April,

2012). Caza ja Milton (2011) määrittelevät resilienssin työelämässä eräänlaiseksi kehityskaareksi, jossa yksilön ammattitaito ja kyky selviytyä haasteista kehittyvät työuralla koettujen vastoinkäymisten myötä. Työelämän kontekstissa resilienssiä tarkastellaan usein itseluottamuksen, optimismin ja toivon tavoin yhtenä psykologisen pääoman osa-alueena (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Resilienssiä työelämässä on tutkittu suhteellisen laajasti (Luthans ym., 2006), mutta media-alan kentältä aiheeseen liittyvää tutkimusta löytyy melko vähän. Resilienssiä koskeva tutkimus on media-alalla keskittynyt lähinnä kriisialueilla tai traumaattisten aiheiden parissa työskentelevien toimittajien resilienssiin (Idås & Backholm, 2017; McMahon & McLellan, 2008). Media-alan murros ja työelämän lisääntyneet vaatimukset kuitenkin puoltavat oletusta siitä, että resilienssi on tärkeää media-alan työssä, sillä alan työ on monella tapaa kuormittavaa sekä vaatii kykyä sietää jatkuvaa muutosta ja epävarmuutta (Reinardy, 2011; Gill, 2010).

1.5 Työn intensifikaation yhteys kognitiiviseen stressiin ja resilienssin suojaava vaikutus

Tutkimusasetelmamme taustateorianana toimii Bolgerin ja Zuckermanin (1995) esittämä alttius-reaktiivisuusmalli (engl. *differential exposure-reactivity model*, ks. myös Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017a). Heidän mukaansa stressiprosessin kaksi keskeistä vaihetta ovat stressitekijälle altistuminen sekä sitä seuraava stressireaktio. Alttius-reaktiivisuusmallissa persoonallisuus vaikuttaa stressitekijälle altistumiseen sekä toimii moderoivana eli muuntavana tekijänä stressitekijän ja -reaktion välisessä yhteydessä (Bolger & Zuckerman, 1995). Muuntava tekijä selittää muuttujien välisen yhteyden olemassaoloa tai sen voimakkuutta (Mäkikangas ym., 2017a). Toisin sanoen työntekijän persoonallisuus voi vaikuttaa siihen, kuinka hän reagoi työnsä vaatimuksiin ja stressaaviin tapahtumiin sekä siihen, näkyykö tämä hänen hyvinvoinnissaan (Bolger & Zuckerman, 1995; Mäkikangas ym., 2017a). Tutkimusasetelmassamme keskitymme persoonallisuuden osalta resilienssiin (katso Kuvio 1). Stressitekijänä toimii työn intensifikaatio ja stressireaktiona puolestaan kognitiivinen stressi. Selvitämme, onko resilienssi yhteydessä työntekijöiden kokemuksiin työn intensifikaatiosta. Lisäksi tarkastelemme resilienssin mahdollista muuntavaa vaikutusta työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välisessä yhteydessä.



KUVIO 1: Bolgerin ja Zuckermanin (1995) teoreettisen viitekehyksen mukainen alttius-reaktiivisuusmalli työn intensifikaation, kognitiivisen stressin ja resilienssin välisistä yhteyksistä.

Työn intensifikaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä voidaan tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen mallin näkökulmasta (*JD-R*: Bakker & Demerouti, 2017). Mallia mukaillen työn intensifikaatioon liittyvä työn vaatimusten kasvu kuluttaa työntekijän voimavaroja, mikä puolestaan altistaa erilaisille työhyvinvointi- ja terveysongelmille (Bakker & Demerouti, 2017) ja tämän tutkimuksen kontekstissa mahdollisesti kognitiiviselle stressille. Runsaiden työn vaatimusten onkin havaittu vaikuttavan kielteisesti työntekijöiden terveyteen ja työhyvinvointiin (Eurofound, 2017). Työn intensifikaation on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä muun muassa työntekijöiden psyykkiseen kuormittuneisuuteen työssä, työtyytymättömyyteen, emotionaaliseen uupumukseen sekä väsyneisyyteen (Chesley, 2014; Franke, 2015; Green, 2004b; Korunka ym., 2015). Lisäksi Maunon ja kumppaneiden (2019c) ikäerot huomioivassa tutkimuksessa havaittiin, että jokaisella työn intensifikaation osa-alueella oli positiivinen yhteys työuupumukseen työntekijän iästä riippumatta.

Työn intensifikaation vaikutukset työhyvinvointiin eivät kuitenkaan ole yksiselitteisesti kielteisiä (Korunka ym., 2015). LePinen, Podsakoffin ja LePinen (2005) esittämän teoreettisen mallin mukaan stressitekijät voidaan jaotella haaste- ja estevaatimuksiin, joista jälkimmäiset ovat työntekoa rajoittavia tai häiritseviä stressitekijöitä, jotka ovat haitallisia työhyvinvoinnille ja henkilökohtaiselle kasvulle. Myös haastevaatimukset vaativat työntekijältä ponnisteluja, mutta ne puolestaan edistävät työssä suoriutumista ja työhyvinvointia (Crawford, LePine & Rich, 2010; LePine ym., 2005). Samoin työn intensifikaatio voi toimia myönteisenä haastevaatimuksena ja parhaassa tapauksessa edistää työntekijän työhyvinvointia (Mauno ym., 2019c). Esimerkiksi Korunka ja kumppanit (2015) ovat havainneet työn intensifikaation osa-alueista lisääntyneiden tietojen ja taitojen oppimisvaatimusten olevan positiivisesti yhteydessä tulevaisuuden työtyytyväisyyden kokemuksiin sekä vähäisempään

emotionaaliseen uupumukseen työssä. Oppimisvaatimukset osoittautuivat myönteisiksi haastevaatimuksiksi myös Maunon ja kumppaneiden (2019c) tutkimuksessa, jossa ne lisäsivät työntekijöiden työn imun kokemuksiä.

Työoloihin liittyvien stressi- ja kuormitustekijöiden yhteyksiä kognitiiviseen toimintakykyyn on tutkittu suhteellisen vähän (Vuori ym., 2014), mikä pätee myös työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välisen yhteyden tarkasteluun. Työhön liittyvien stressitekijöiden ja vaatimusten, kuten aikapaineen ja keskeytysten, on kuitenkin havaittu olevan yhteydessä muun muassa työntekijöiden muisti-, oppimis- ja tarkkaavuusongelmiin (Elfering, Grebner & Dudan, 2011; Vuori ym., 2014). Albertsenin ja kumppaneiden (2010) tutkimuksessa työn määrällisten vaatimusten, kuten työtehtävien kasautumisen ja aikapaineiden, havaittiin olevan yhteydessä kognitiiviseen stressiin. Maunon ja kumppaneiden (2017) mukaan työn intensifikaation osa-alueet kuvastavat työelämän lisääntyneitä kognitiivisia vaatimuksia, joihin kuuluvat muun muassa kognitiivinen prosessointi ja päätöksenteko. Nämä lisääntyneet kognitiiviset vaatimukset voivat osaltaan voimistaa työntekijöiden kokemaa kuormitusta ja stressiä. Työn intensifikaation on aiemmin havaittu olevan yhteydessä stressin kokemiseen (Chesley, 2014; Fein, Skinner & Machin, 2017; Zeytinoglu ym., 2007), mutta sen yhteyttä juuri *kognitiiviseen* stressiin ei tietääksemme ole tutkittu.

Tutkimuksessamme tarkastellaan myös, vaikuttaako työntekijän resilienssi alttiuteen kokea työn intensifikaatiota ja sen osa-alueita. Alttiudella tarkoitetaan todennäköisyyttä, jolla työntekijä kokee työolonsa kielteisiksi tai kuormittaviksi (Bolger & Zuckerman, 1995; Mäkikangas ym., 2017a). Persoonallisuuden tiedetään osaltaan vaikuttavan siihen, millaisena työntekijä kokee työnsä sekä valitsevat työolosuhteet (Mäkikangas ym., 2017a). Esimerkiksi negatiivisen emotionaalisuuden on havaittu altistavan työympäristön stressitekijöiden havaitsemiselle ja kokemiselle (Oliver, Mansell & Jose, 2010). Sen sijaan resilienssin on aiemmin havaittu suojaavan työntekijää erityisesti haastavissa ja runsaasti vaatimuksia sisältävissä työtehtävissä (Shatté, Perlman, Smith & Lynch, 2017). Resilienssi auttaa työntekijöitä selviytymään työpaikalla tapahtuvista muutoksista ja vastoinkäymisistä paremmin (Warner & April, 2012). Resilienteillä työntekijöillä on myös havaittu olevan paremmat valmiudet oppia uusia taitoja ja tietoja aiempien vanhentuessa (Gorelick, Milton & April, 2004), mikä on tärkeää työn intensiivisyyden ja siihen liittyvien tieto- ja taitovaatimusten lisääntyessä. Resilienssin vaikutusta nimenomaan työn intensifikaation ja sen osa-alueiden kokemiseen ei kuitenkaan ole aiemmin tutkittu yleisellä tasolla tai media-alalla.

Työntekijöiden persoonallisuuden tiedetään vaikuttavan myös kokemuksiin työhyvinvoinnista (Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Mauno, 2013). Stressitekijöiden ja kuormittuneisuuden väliset yhteydet siis ilmenevät eri tavoin eri työntekijöiden kokemana (Spector, 2003). Tiettyjen persoonalli-

suuden piirteiden ja taipumusten, kuten ekstraversioiden, optimismin ja sisäisen hallintakäsityksen, tiedetään suojaavan työntekijää kuormitukselta ja stressiltä (Mäkikangas ym., 2013; Wang, Bowling & Eschleman, 2010). Tutkimuksessamme tarkastellaan, suojaako resilienssi persoonallisuuden ominaisuuksina kognitiiviselta stressiltä media-alan työntekijöitä silloin, kun he kokevat työn intensifikaatiota heidän työhönsä liittyvien kasvavien vaatimusten johdosta.

Näin voisi olettaa, sillä aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet resilienssin suojaavan stressitekijöiden negatiivisilta vaikutuksilta hyvinvointiin (Friborg ym., 2006; Shatté ym., 2017). Shatté ja kumppanit (2017) havaitsivat resilienssin puskuroivan haastavien työolosuhteiden aiheuttamia kielteisiä työhyvinvointivaikutuksia. Tutkimuksessa resilienssi suojaasi työntekijää työuupumuksesta sekä univaikeuksilta työn sisältäessä runsaasti vaatimuksia, kuten aikapainetta ja haastavia päätöksentekotilanteita. Vaikka Friborg ja kumppanit (2006) eivät varsinaisesti ole tutkineet resilienssin suojaavaa vaikutusta työhyvinvointiin, ovat he kokeellisessa tutkimuksessaan havainneet resilienssin suojaavan kivun ja stressin kokemiselta. Resilienssin suoria yhteyksiä hyvinvointiin on tutkittu sen muuntavia vaikutuksia laajemmin. Resilienssin on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä sekä yleiseen terveyteen ja hyvinvointiin että työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen (Gayton & Lovell, 2012; Kermott, Johnson, Sood, Jenkins & Sood, 2019; Mehta, Grover, DiDonato & Kikhart, 2019; Zheng ym., 2017). Lisäksi resilienssin on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä mielenterveyden ongelmiin ja stressiin (Kermott ym., 2019) sekä työuupumukseen (Guo ym., 2018). Resilienssin roolia työhyvinvoinnin kannalta on tarkasteltu jo monilla eri aloilla, mutta ei tietääksemme vielä media-alalla.

1.6 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksemme tarkoituksena on tuoda lisätietoa työn intensifikaation yhteydestä työhyvinvointiin ja sen osa-alueista erityisesti kognitiiviseen stressiin, jota koskeva tutkimus on vasta alussa työn intensifikaation ollessa ilmiönä vielä suhteellisen tuore (Franke, 2015; Mauno ym., 2017; Minkkinen ym., 2019). Erityisesti media-alan kontekstissa aihe on tutkimaton. Media-alan työntekijöiden kokemaa työstressiä on tutkittu jonkin verran (Monteiro ym., 2015; Reinardy, 2009), mutta kognitiivisen stressin tutkimus on alalla vasta alkutekijöissään. Voidaan olettaa, että kognitiivinen stressi on myös media-alalla oleellinen ilmiö, sillä alan työ on tietotyötä, joka sisältää monia tiedonkäsittelyä haastavia kuormitustekijöitä, kuten aikapainetta, tietotulvaa ja oppimisvaatimuksia (Kolari, 2011; Monteiro

ym., 2015; Praprotnik, 2016). Kognitiivinen stressi voi heikentää työssä suoriutumista ja työn tuottavuutta sekä aiheuttaa kognitiivisia virheitä esimerkiksi havaitsemisessa, keskittymisessä ja muistamisessa (Elfering ym., 2011; Kalakoski ym., 2020). Näin ollen kognitiivisen stressin tarkastelu media-alalla on perusteltua.

Tutkimme myös resilienssin yhteyttä työn intensifikaation kokemiseen. Lisäksi kiinnitämme huomiota siihen, muuntaako resilienssi työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välistä yhteyttä. Tämä on merkittävää, sillä aiempaa tutkimusta resilienssin roolista työn intensifikaation ja työhyvinvoinnin välisessä yhteydessä ei tietääksemme ole tehty. Onkin tärkeää ja ajankohtaista selvittää, voiko resilienssi suojata media-alan työntekijöitä kognitiiviselta stressiltä työelämän kognitiivisten vaatimusten lisääntyessä. Mediaorganisaatiot tarvitsevat tietoa suunnitellessaan työhyvinvointiongelmia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja kognitiivisesti ergonomisia työolosuhteita. Tutkimuskysymyksemme ja niitä vastaavat hypoteesit ovat:

1. Onko resilienssi yhteydessä työntekijän kokemuksiin työn intensifikaatiosta?

H1: Resilienssi on negatiivisesti yhteydessä työn intensifikaatioon ja sen osa-alueisiin.

2. Onko työn intensifikaatio yhteydessä kognitiivisen stressin kokemiseen media-alan työntekijöillä ja muuntaako resilienssi tätä yhteyttä?

H2a: Työn intensifikaatio on positiivisesti yhteydessä kognitiiviseen stressiin.

H2b: Resilienssi muuntaa työn intensifikaation sekä sen osa-alueiden ja kognitiivisen stressin välistä yhteyttä siten, että yhteys on voimakkaampi vähemmän resilienteillä työntekijöillä verrattuna niihin työntekijöihin, joilla resilienssi on korkea.

2 MENETELMÄT

2.1 Aineisto ja osallistujat

Tutkimuksemme aineisto on osa professori Mikko Villin (Jyväskylän yliopisto, Kieli- ja viestintätieteiden laitos) johtamaa *Media Work 2030* -tutkimushanketta, jonka kohdejoukkona ovat suomalaiset media-alan työntekijät ja jota rahoittaa Helsingin Sanomain Säätiö (Rantanen ym., 2020). Osallistujat edustavat Suomen Journalistiliiton jäsenistöä, johon kuuluu journalistista työtä ammattimaisesti tekeviä henkilöitä, joiden työ tuottaa taloudellista tulosta (Journalistiliitto, ei pvm.). Journalistiliiton jäsenet työskentelevät muun muassa lehtien, radion, television ja kustannusalan palveluksessa. Aineistonkeruu toteutettiin lähettämällä lokakuussa 2019 sähköpostitse kutsu *Media Work 2030* -kyselyyn niille Journalistiliiton jäsenille, jotka olivat työelämässä, mukaan lukien yrittäjät, freelancerit, työssäkäyvät opiskelijat, mutta poissulkien liiton eläkkeellä olevat jäsenet. Kutsu lähetettiin yhteensä 13 652 liiton jäsenelle. E-kyselyyn vastasi kahden muistutusviestin jälkeen 1004 liiton jäsentä, mikä on 7,4 % sähköpostin saaneista ja 17,6 % sen avanneista. Tämän tutkimuksen otoskooksi muodostui 979, sillä aineiston ulkopuolelle jätettiin ei juuri nyt työssä olevat osallistujat, joita oli kaikista osallistujista 2,5 %.

Otoksessamme naisia oli 665 (67,9 %), miehiä 285 (29,1 %) ja 29 (3,0 %) ei halunnut antaa sukupuolta koskevaa tietoa tai oli muunsukupuolinen. Osallistuneiden keski-ikä oli 47,6 vuotta ($KH = 10,0$, vaihteluväli 23–73 vuotta). Otoksessa 52,1 % oli työntekijöitä, 24,7 % alempia toimihenkilöitä, yrittäjiä tai muita, 16,4 % ylempiä toimihenkilöitä ja 6,7 % työskenteli esimiehenä tai johtajana. Osallistujat työskentelivät keskimäärin 38,4 tuntia viikossa ($KH = 8,7$, vaihteluväli 7–120). Journalistiliitosta saatujen tietojen mukaan sen jäsenistöstä noin 61 % on naisia ja jäsenistön keski-ikä on noin 45 vuotta. Näin ollen osallistuneet edustavat sukupuolen ja iän osalta hyvin melko hyvin liiton jäsenistöä.

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Resilienssiä mitattiin Smithin ja kumppaneiden (2008) kehittämällä BRS-kyselyllä (The Brief Resilience Scale), joka koostuu kuudesta väittämästä. Alkuperäisestä kyselystä tehtiin suomennos *Media Work 2030* -tutkimushanketta varten käyttäen virallista kielenkääntäjää (Rantanen ym., 2020). Osallistujaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 = Täysin eri mieltä... 5 = Täysin samaa mieltä, missä määrin väittämät (esim. "Pääsen yleensä vaikeuksista nopeasti jaloilleni") kuvaavat häntä itseään. Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja ($\alpha = .87$).

Työn intensifikaatiota mitattiin Kubicekin ja kumppaneiden (2015) kehittämää IDS-kyselyä (Intensification of Job Demands Scale) lyhyemmällä 13-osioisella versiolla, joka sisältää kuitenkin kaikki viisi alkuperäistä osa-aluetta. Alkuperäinen 19-osioinen IDS-kysely on suomennettu ja validoitu *Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesäätelyn voimavarojen avulla* eli IJDFIN-tutkimushankkeessa (Mauno, Minkkinen ja Auvinen, 2019b). Hieman alkuperäisestä 19-osioisesta mittarista lyhyempään versioon päädyttiin, koska *Media Work 2030* -kysely kattoi useita eri teemoja ja osallistujien kyselyyn käyttämä aika sekä vaiva haluttiin pitää mahdollisimman kohtuullisena. Tutkimusryhmällä oli myös tietoa muiden tutkimusaineistojen (mm. Mauno ym., 2019b) tarkastelun kautta siitä, mitkä väittämät mahdollisesti toimivat suomalaisessa kontekstissa parhaiten kyselyn tiivistämistä ajatellen. Kyselyssä osallistujaa pyydettiin arvioimaan media-alan työssä tapahtuneita muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana. Osa-alueiden esimerkkiväittämät ovat: 1) työn tehostuminen (3 osiota, esim. "Työtehtävien suorittamiseen on ollut yhä harvemmin riittävästi aikaa"), 2) lisääntyneet työhön liittyvät suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset (3 osiota, esim. "Työn tavoitteiden toteutumista on pitänyt arvioida yhä useammin itse"), 3) lisääntyneet uraan liittyvät suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset (3 osiota, esim. "Ammatillista uraa on pitänyt suunnitella entistä useammin itsenäisesti"), 4) tiedon omaksumiseen liittyvät lisääntyneet vaatimukset (2 osiota, esim. "Työhön liittyvää tietotaitoa on pitänyt päivittää yhä useammin") ja 5) taitojen oppimiseen liittyvät lisääntyneet vaatimukset (2 osiota, esim. "Uusia työvälineitä (laitteita, ohjelmia) on pitänyt käyttää yhä useammin"). Väittämiä arvioitiin viisiportaisella asteikolla: 1 = Ei pidä lainkaan paikkaansa... 5 = Pitää täysin paikkansa. Työn intensifikaation väittämistä muodostettiin kokonaiskeskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa -kerroin oli .85. Lisäksi muodostettiin työn tehostumisen ($\alpha = .75$), työn suunnittelun vaatimusten ($\alpha = .71$), urasuunnittelun vaatimusten ($\alpha = .74$), tietovaatimusten ($\alpha = .72$) ja taitovaatimusten ($\alpha = .77$) keskiarvosummamuuttujat.

Kognitiivisen stressin mittaamiseen käytettiin COPSOQ II -kyselyn (The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire; Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010) neljää kognitiiviseen stressiin liittyvää väittämää, jotka on suomennettu Työterveyslaitoksella (SujuKE, 2017–2019). Osallistujaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 = Ei koskaan... 5 = Kaiken aikaa, kuinka usein hänellä on vaikeuksia työssään 1) keskittyä, 2) ajatella selkeästi, 3) tehdä päätöksiä ja 4) muistaa. Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja ($\alpha = .83$).

Taustatekijöinä tarkastelimme sukupuolta (1 = mies, 2 = nainen), ikää (jatkuva muuttuja), viikkoittaista työtuntimäärää (jatkuva muuttuja) sekä ammattiasemaa (1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö, 4 = esimies tai johtaja).

2.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksemme tilastolliset analyysit teimme IBM SPSS Statistics 24 -tilasto-ohjelmalla. Ennen varsinaisia tutkimuskysymyksiä tarkastelimme sitä, ovatko taustatekijät (ikä, sukupuoli, ammattiasema ja viikkotyötunnit) yhteydessä resilienssiin, työn intensifikaatioon ja kognitiiviseen stressiin. Näitä tarkastelimme Pearsonin korrelaatiokertoimien kautta. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin sukupuolen ja ammattiaseman osalta Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla, koska nämä muuttujat voidaan mieltää järjestysasteikollisiksi niissä käytetyn ja edellä kuvatun luokittelun luonteen vuoksi (Metsämuuronen, 2009). Resilienssin, työn intensifikaation ja sen osa-alueiden sekä kognitiivisen stressin välisiä yhteyksiä tarkastelimme Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Lisäksi käytimme parittaisten otosten *t*-testiä työn intensifikaation osa-alueiden kokemisen keskiarvojen välisten erojen selvittämiseen.

Alustavien tarkastelujen jälkeen etsimme vastauksia varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Ensiksi tutkimme resilienssin vaikutusta työn intensifikaation kokonaissummamuuttujaan (tutkimuskysymys 1) hierarkkisen regressioanalyysin avulla siten, että ensimmäisellä askeleella lisäsimme taustatekijät (ikä, sukupuoli, ammattiasema ja viikkotyötunnit) ja toisella askeleella resilienssin. Resilienssin muuntavaa roolia työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välisessä yhteydessä (tutkimuskysymys 2) tutkittiin myös hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Teimme regressioanalyysit erikseen työn intensifikaation kokonaissummamuuttujalle ja kullekin sen osa-alueelle. Ensimmäisellä askeleella regressioanalyysiin lisättiin taustatekijät (ikä, sukupuoli, ammattiasema ja viikkotyötunnit), toisella askeleella joko työn intensifikaation kokonaissummamuuttuja tai jokin sen osa-alueista sekä

resilienssi ja kolmannella askeleella kyseessä oleva interaktiotermin. Kukin interaktio- eli yhdysvaikutustermin muodostettiin standardoimalla niin resilienssi kuin kyseessä oleva työn intensifikaatiomuuttuja (ts. työn intensifikaation kokonaissummamuuttuja tai sen osa-alue) ja kertomalla nämä interaktiotermin muodostavat kaksi standardoitua muuttujaa keskenään (Aiken & West, 1991). Interaktiotermejä muodostettiin siis yhteensä kuusi, sillä halusimme tutkia resilienssin yhdysvaikutusta kognitiiviseen stressiin niin työn intensifikaation kokonaissummamuuttujan kuin sen osa-alueiden kanssa. Havaitusta yhdysvaikutuksesta muodostettiin havainnollistava kuvio laskemalla regressioanalyysistä saatujen standardoitujen betakertoimien avulla regressiosuorat työn intensifikaation ja sen osa-alueiden yhteydestä kognitiiviseen stressiin tilanteessa, jossa työntekijät raportoivat runsasta ($KH = +1$) vs. vähäistä ($KH = -1$) resilienssiä.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Keskiarvot, keskihajonnat ja kaikkien muuttujien väliset korrelaatiot on koottuna Taulukkoon 1. Resilienssiä media-alan työntekijät kokivat keskimäärin jonkin verran ($KA = 3,23$ asteikolla 1–5). Työn intensifikaatiota ja sen jokaista osa-aluetta koetaan media-alalla melko paljon ($KA = 3,71$ – $4,18$ asteikolla 1–5). Lisäksi parittaisten otosten t -testillä testattuna kaikki työn intensifikaation osa-alueet erosivat toisistaan merkitsevyystasolla $p < .001$. Eniten raportoitiin koettavan lisääntyneitä taitovaatimuksia ($KA = 4,18$) ja toiseksi eniten lisääntyneitä tietovaatimuksia ($KA = 4,04$). Vähiten koettiin työn suunnittelun vaatimusten lisääntymistä ($KA = 3,71$). Kognitiivista stressiä osallistujat raportoivat kokevansa keskimäärin kohtuullisesti ($KA = 2,61$ asteikolla 1–5).

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Pearsonin korrelaatiokertoimet.

Muuttujat	<i>KA</i>	<i>KH</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Sukupuoli ^{1a}	-	-	1											
2. Ikä	47,6	9,99	-.09*	1										
3. Viikkotyötunnit	38,3	8,80	-.05	-.01	1									
4. Ammattiasema ^{2a}	1,78	0,95	.04	.11**	.17***	1								
5. Resilienssi	3,23	0,68	-.09**	.03	.02	.07*	1							
6. Työn intensifikaatio	3,90	0,64	.11**	-.05	.13***	.02	-.08**	1						
7. Työn tehostuminen	3,91	0,93	.03	-.06	.14***	-.05	-.08*	.76***	1					
8. Lisääntyneet työn suunnittelun vaatimukset	3,71	0,89	.10**	.01	.10**	.11**	-.03	.75***	.47***	1				
9. Lisääntyneet urasuunnittelun vaatimukset	3,76	0,89	.16***	-.20***	.04	.05	-.08**	.71***	.31***	.44***	1			
10. Lisääntyneet tietovaatimukset	4,04	0,80	.07*	.08*	.09**	.02	-.04	.71***	.38***	.35***	.46***	1		
11. Lisääntyneet taitovaatimukset	4,18	0,84	.05	.10**	.10**	-.05	-.05	.66***	.49***	.29***	.23***	.63***	1	
12. Kognitiivinen stressi	2,61	0,75	.08*	-.21***	.05	-.02	-.37***	.21***	.22***	.13***	.16***	.09**	.11***	1

^a Spearmanin korrelaatiokertoimet, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, *KA* = keskiarvo, *KH* = keskihajonta

¹ Sukupuoli: 1 = mies, 2 = nainen

² Ammattiasema: 1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö/yrityksessä/muu, 3 = ylempi toimihenkilö, 4 = esimies/johtaja

Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatiokertoimien avulla (Taulukko 1). Taustatekijöistä sukupuoli oli negatiivisesti yhteydessä resilienssiin eli miehet olivat naisia resilentimpiä. Sukupuoli oli positiivisesti yhteydessä työn intensifikaatioon sekä lisääntyneisiin työn ja uran suunnittelun sekä tiedon omaksumisen vaatimuksiin. Toisin sanoen, naiset kokivat enemmän työn intensifikaatiota ja sen edellä mainittuja osa-alueita kuin miehet. Naiset kokivat myös kognitiivista stressiä miehiä enemmän. Ikä puolestaan oli negatiivisesti yhteydessä lisääntyneisiin urasuunnittelun vaatimuksiin sekä positiivisesti yhteydessä lisääntyneisiin tieto- ja taitovaatimuksiin. Mitä vanhempi työntekijä oli, sitä vähemmän hän koki urasuunnittelun vaatimuksia, mutta enemmän tieto- ja taitovaatimuksia. Lisäksi vanhemmat työntekijät kokivat nuorempia vähemmän kognitiivista stressiä. Korkea viikoittainen työtuntimäärä oli yhteydessä runsaaseen työn intensifikaation, työn tehostumisen, työn suunnittelun vaatimusten sekä tieto- ja taitovaatimusten kokemiseen. Ammattiasema oli positiivisesti yhteydessä resilienssiin ja lisääntyneisiin työn suunnittelun vaatimuksiin, eli ammattiaseman noustessa sekä resilienssi että työn itsenäisen suunnittelun vaatimukset kasvoivat.

Resilienssi oli negatiivisesti yhteydessä niin työn intensifikaatioon kuin työn tehostumiseen ja lisääntyneisiin urasuunnittelun vaatimuksiin. Toisin sanoen, mitä resilentimpi työntekijä oli, sitä vähemmän hän koki työn intensifikaatiota, työn tehostumista sekä urasuunnittelun vaatimuksia. Korkean resilienssin havaittiin olevan yhteydessä myös vähäisempään kognitiivisen stressin kokemiseen. Työn intensifikaatio ja kaikki sen osa-alueet olivat positiivisesti yhteydessä kognitiivisen stressin kokemiseen (Taulukko 1). Toisin sanoen, mitä enemmän koettiin työn intensifikaatiota, sitä enemmän koettiin myös kognitiivista stressiä.

3.2 Resilienssin yhteys työn intensifikaatioon

Tutkimuksen ensimmäistä hypoteesia koskevan regressioanalyysin tulokset on esitetty Taulukossa 2. Malli, joka sisälsi työn intensifikaatiota selittävinä muuttujina taustatekijät ja resilienssin, selitti yhteensä 3 % työn intensifikaation kokonaiskokemuksen vaihtelusta. Taustatekijät (ikä, sukupuoli, viikkotyötunnit ja ammattiasema) selittivät työn intensifikaation vaihtelusta yhteensä 2 % ja merkitsevät yhteydet sukupuolen ja viikkotyötuntimäärän suhteen olivat samansuuntaisia kuin edellä on korrelaatioiden yhteydessä raportoitu. Resilienssi selitti 1 % työn intensifikaation vaihtelusta sen jälkeen, kun taustatekijöiden vaikutus oli huomioitu. Resilienssin yhteys työn intensifikaation kokemiseen oli negatiivinen, eli runsas resilienssi oli yhteydessä vähäisempään työn intensifikaation kokemiseen.

Seuraavaksi tarkasteltiin regressioanalyysillä resilienssin yhteyttä kuhunkin työn intensifikaation osa-alueeseen vuorollaan, huomioiden taustatekijöiden vaikutuksen. Havaitimme, että resilienssi oli näin yhteydessä vain lisääntyneiden urasuunnittelun vaatimusten kokemiseen selittäen 1 % sen vaihtelusta ($\beta = -0,07, p < .05$).

TAULUKKO 2. Työn intensifikaation kokonaiskokemuksen selittyminen resilienssillä.

Selittäjät	ΔR^2	β
Askel 1	.02***	
Sukupuoli		.07*
Ikä		-.04
Viikkotyötunnit		.13***
Ammattiasema		.02
Askel 2	.01*	
Resilienssi		-.07*
R^2	.03*	
n	869	

β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta

R^2 = mallin kokonaisselitysaste

ΔR^2 = selitysasteen muutos

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3.3 Työn intensifikaation yhteys kognitiiviseen stressiin ja resilienssin muuntava vaikutus

Tutkimuksen toista (H2a) ja kolmatta (H2b) hypoteesia koskevat hierarkkisten regressioanalyysien tulokset on koottuna Taulukossa 3. Ensimmäisellä askeleella regressiomalleihin asetetut taustatekijät selittivät yhteensä 5 % kognitiivisen stressin vaihtelusta. Niistä pääasiassa ikä oli yhteydessä kognitiivisen stressin kokemiseen siten, että nuoremmat kokivat kognitiivista stressiä vanhempia enemmän.

TAULUKKO 3. Työn intensifikaation ja sen osa-alueiden yhteys kognitiiviseen stressiin sekä resilienssin yhteyttä muuntava vaikutus.

	1.		2.		3.		4.		5.		6.	
Selittäjät	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Askel 1	.05***		.05***		.05***		.05***		.05***		.05***	
Sukupuoli		-.01		.01		.00		.00		.00		.00
Ikä		-.19***		-.19***		-.20***		-.20***		-.20***		-.21***
Viikkotyötunnit		.04		.04		.05		.05		.05		.05
Ammattiasema		.02		.02		.01		.01		.02		.02
Askel 2	.16***		.16***		.15***		.14***		.14***		.15***	
Työn intensifikaatio ^{a-f}		^a .17***		^b .17***		^c .12***		^d .12***		^e .10**		^f .11***
Resilienssi		-.36***		-.36***		-.37***		-.37***		-.37***		-.37***
Askel 3	.00*		.00		.00		.00		.00		.00	
Resilienssi × Työn intensifikaatio ^{a-f}		^a -.07*		^b -.06		^c -.04		^d -.04		^e -.03		^f -.01
R^2	.21*		.21*		.20		.19		.19		.20	
n	869		869		896		896		896		896	

ΔR^2 = selityksasteen muutos, β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, R^2 = mallin kokonaisselitysaste

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

^a Työn intensifikaation kokonaiskeskiarvosummamuuttuja

^b Työn tehostuminen

^c Lisääntyneet työn suunnittelun vaatimukset

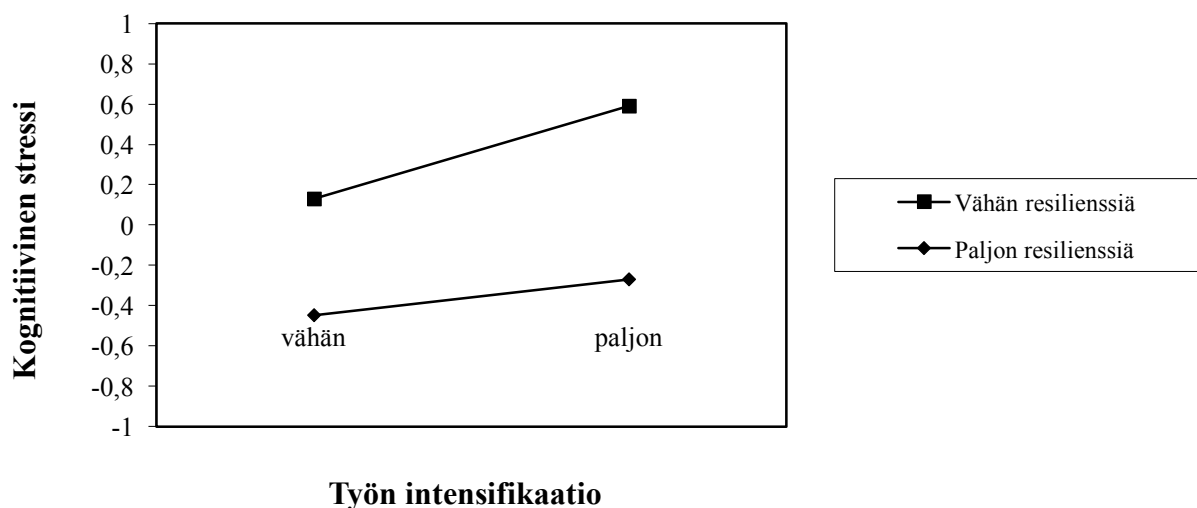
^d Lisääntyneet urasuunnittelun vaatimukset

^e Lisääntyneet tietovaatimukset

^f Lisääntyneet taitovaatimukset

Toisella askeleella regressiomalleihin lisätyt työn intensifikaation kokonaiskokemus / kukin työn intensifikaation osa-alue kerrallaan ja resilienssi selittivät yhdessä 14–16 % kognitiivisen stressin vaihtelusta (ks. Taulukko 3). Tarkemmin kuvattuna työn intensifikaation kokonaiskokemus selitti 3,7 % ($p < .001$) kognitiivisen stressin vaihtelusta sen jälkeen, kun taustatekijöiden vaikutus oli huomioitu. Työn intensifikaation osa-alueista työn tehostuminen selitti 3,8 % ($p < .001$), lisääntyneet työn suunnittelun vaatimukset 1,6 % ($p < .001$), lisääntyneet urasuunnittelun vaatimukset 1,5 % ($p < .001$), lisääntyneet tietovaatimukset 1,2 % ($p = .001$) ja lisääntyneet taitovaatimukset 1,6 % ($p < .001$) kognitiivisen stressin vaihtelusta, kun taustatekijöiden vaikutus oli kontrolloitu. Sitä vastoin, resilienssi selitti 12 % ($p < .001$) kognitiivisen stressin vaihtelusta, kun taustatekijöiden vaikutus oli kontrolloitu.

Kolmannella askeleella regressiomalleihin tuoduista interaktio termeistä, joilla tutkimme resilienssin mahdollista muuntavaa vaikutusta työn intensifikaation sekä sen osa-alueiden ja kognitiivisen stressin välisessä yhteydessä, vain työn intensifikaation kokonaiskokemuksen ja resilienssin interaktio eli yhdysvaikutus oli tilastollisesti merkitsevää. Se selitti 0,4 % kognitiivisen stressin vaihtelusta. Kuten Kuviosta 2 voidaan havaita, resilientit työntekijät kokivat kokonaisuudessaan vähemmän kognitiivista stressiä kuin vähemmän resilientit työntekijät työn intensifikaation voimakkuudesta riippumatta. Lisäksi työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välinen yhteys oli voimakkaampi vähemmän resilienteillä työntekijöillä verrattuna niihin työntekijöihin, joilla resilienssi oli korkea.



KUVIO 2. Resilienssin muuntava vaikutus työn intensifikaation kokonaiskokemuksen ja kognitiivisen stressin välisessä yhteydessä.

4 POHDINTA

Media-alan työ on muun työelämän ja median murroksen myötä muuttunut merkittävästi viime vuosina. Lisääntynyt aikapaine, digitalisaatio ja työsuhteiden epävarmuus sekä vaatimus oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä kuormittavat media-alan työntekijöitä (Bakker, 2014; Malmelin & Villi, 2017; Monteiro ym., 2015). Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko media-alan työntekijöiden resilienssi yhteydessä työn intensifikaation kokemiseen. Lisäksi tutkimme, onko työn intensifikaatio yhteydessä kognitiivisen stressin kokemiseen sekä muuntaako resilienssi tätä yhteyttä. Tulokset tuottivat uutta ja merkityksellistä tietoa suomalaisten media-alan työntekijöiden resilienssin, työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin kokemuksista sekä niiden välisistä yhteyksistä.

4.1 Tutkimuksen päähavainnot

Tutkimuksessamme media-alan työntekijät kokivat työn intensifikaatiota ja sen jokaista osa-aluetta melko runsaasti. Samankaltaisia tuloksia on saatu Suomessa myös opetus- ja tutkimustyön ammattilaisilta sekä yksityissektorin toimihenkilöiltä (Mauno ym., 2019b; Minkkinen ym., 2019), joiden työ voidaan media-alan työn tavoin luokitella tietotyöksi. Sen sijaan palvelu- ja teollisuusaloilla työn intensifikaation ei ole havaittu olevan yhtä voimakasta (Mauno ym., 2019b). Työn intensifikaatio vaikuttaakin olevan läsnä erityisesti tietointensiivisillä aloilla. Media-alalla työn intensifikaation osa-alueista tieto- ja taitovaatimusten koettiin lisääntyneen eniten. Tulos ei ollut yllättävä, sillä nykypäivän media-alan työn on kuvattu edellyttävän yhä laaja-alaisempaa osaamista ja sen jatkuvaa päivittämistä muun muassa nopean teknologisen kehityksen, digitalisaation ja media-alan konvergenssin seurauksena (Deuze & Witschge, 2018; Gill, 2010; Malmelin & Villi, 2017).

Tutkimuksessamme havaittiin taustatekijöiden osalta sukupuolen ja viikoittaisen työtuntimäärän yhteys työn intensifikaation kokemiseen. Minkkisen ja kumppaneiden (2019) tutkimuksen tavoin havaitsimme naisten kokevan miehiä enemmän työn intensifikaatiota. On mahdollista, että naiset yleisesti ottaen havaitsevat ja kokevat työhön liittyviä stressitekijöitä miehiä enemmän (Gyllensten & Palmer, 2005). Korkea viikkotyötuntimäärä oli yhteydessä runsaampaan työn intensifikaation ja sen osa-alueiden kokemiseen lisääntyneitä urasuunnittelun vaatimuksia lukuun ottamatta. Tätä voi selittää esimerkiksi se, että työn intensifikaatiolle ominaiset vaatimukset, kuten työtehtävien määräl-

linen kasvu ja kiristyneet aikataulut (Green, 2004b; Kubicek ym., 2015), mahdollisesti ajavat työntekijät tekemään pidempiä työpäiviä. Kiinnostava havainto oli, että ammattiasemalla ei ollut yhteyttä työn intensifikaation kokemiseen, lukuun ottamatta työn suunnittelun vaatimusten kokemista. Kokemukset työn intensifikaatiosta eivät siis näyttäisi juurikaan eroavan toisistaan media-alan eri ammattiasemissa.

Tutkimuksessamme havaitsimme resilienssin selittävän työn intensifikaation vaihtelua. Resilientimmät työntekijät kokivat vähemmän työn intensifikaatiota kuin vähemmän resilienssin omaavat, joten resilienssiä voidaan pitää yhtenä työn intensifikaation kokemiselta suojaavista tekijöistä. Näin ollen tulokset ovat oletuksemme (H1) sekä tutkimuksen taustateorianäytteenä käytetyn Bolgerin ja Zuckermanin (1995) alttiusmallin mukaisia, sillä runsas resilienssi vähensi alttiutta kokea työn intensifikaatiota. Tukea saivat myös aiemmat tutkimustulokset, joissa resilienssin on havaittu olevan oleellinen persoonallisuuden voimavara haastavissa ja runsaasti vaatimuksia sisältävissä työolosuhteissa (Shatté ym., 2017) ja työntekijän kohdatessa työolosuhteiden muutoksia (Warner & April, 2012).

On kuitenkin huomionarvoista, että resilienssin havaittiin selittävän työn intensifikaation osaluokista ainoastaan lisääntyneiden urasuunnittelun vaatimusten kokemista siten, että resilienssin omaavat työntekijät kokivat vähemmän kyseisten vaatimusten kasvua. Lisääntyneisiin urasuunnittelun vaatimuksiin kuuluvat muun muassa kokemukset lisääntyneistä vaatimuksista ylläpitää omaa kiinnostavuuttaan työmarkkinoilla ja suunnitella omaa uraansa itsenäisesti (Kubicek ym., 2015). Voi olla, että resilienssin omaavien työntekijöiden kyvyt sopeutua muutoksiin ja palautua ikävistä tapahtumista vähentävät heidän huoltaan siitä, että heidän tulisi työsuhteen mahdollisen päättymisen varalta jo suunnitella uransa tulevaisuutta ja vaihtoehtoisia urapolkuja. On myös mahdollista, että resilienssin omaavat työntekijät kokevat työn intensifikaation osaluokista nimenomaan urasuunnittelun ja työmarkkina-aseman ylläpitämisen myönteisenä haastevaatimuksena, joka motivoi heitä päivittäisessä työssä lisääntyneistä vaatimuksista huolimatta.

Lisäksi on syytä huomioida, että vaikka resilienssi oli tässä tutkimuksessa yhteydessä työn intensifikaation kokemiseen, oli selitysaste kuitenkin alhainen. Näin ollen resilienssi ei vielä yksinään selitä sitä, millä voimakkuudella työntekijä kokee työn intensifikaatiota. Erilaisilla persoonallisuuteen ja työhön liittyvillä tekijöillä, kuten esimerkiksi johtamisella, vaikutusmahdollisuuksilla ja työn organisoinnilla, voi myös olla vaikutusta työntekijän kokemukseen työn intensifikaatiosta. Aiempien tutkimusten perusteella persoonallisuuteen liittyvistä ominaisuuksista aloitekyky ja työhön liittyvistä ominaisuuksista puutteellinen työnjohdon tuki ja runsas tietotekniikan käyttö altistavat työn intensifikaation kokemiselle (Chesley, 2014; Mauno ym., 2019a). Myös negatiivisen emotionaalisuuden ja neuroottisuuden on havaittu altistavan työympäristön stressitekijöiden havaitsemiselle ja kokemiselle (Bolger & Zuckerman, 1995; Mäkikangas ym., 2017a; Oliver ym., 2010), joten on mahdollista, että

nämä ovat yhteydessä myös työn intensifikaation kokemiseen. Vaikuttaakin siltä, että resilienssi on yksi työn intensifikaation kokemiseen vaikuttava tekijä muiden joukossa ja sitä edistävät tukitoimet voivat olla yksi keino työn intensifikaation kokemisen lievittämiseen media-alalla.

Tulostemme perusteella media-alan työntekijät kokevat vain kohtuullisissa määrin kognitiivista stressiä. Tämä on jokseenkin yllättävä tulos, sillä nykypäivän media-alan työ mielletään yleensä hyvin kuormittavaksi ja paljon kognitiivisia vaatimuksia sisältäväksi (Monteiro ym., 2015; Reinardy, 2009), kuten tässäkin tutkimuksessa työn intensifikaation kokemusten muodossa havaittiin. Osallistujat raportoivat keskimäärin kokevansa, että työn vaatimukset ovat kasvaneet viime vuosina. Voi olla, että osallistujilla on käytössään hallintakeinoja, joiden avulla he pystyvät jossain määrin rajoittamaan intensiivistyneen työnsä aiheuttamaa kognitiivista stressiä. Toisaalta on myös mahdollista, että lisääntyneiden työn vaatimusten aiheuttamat työhyvinvointiongelmat ilmenevät kognitiivisen stressin sijaan enemmän muunlaisina työstressin ja psyykkisen hyvinvoinnin oireina (Chesley, 2014; Franke; 2015; Mauno ym., 2019c).

Media-alalla työskentelevät naiset kokivat miehiä enemmän kognitiivista stressiä. Tulos voi johtua siitä, että naiset mahdollisesti raportoivat työstressikokemuksiaan herkemmin kuin miehet (Gyllensten & Palmer, 2005; Minkkinen ym., 2019). Havaitsimme myös, että nuoremmat raportoivat kokevansa enemmän kognitiivista stressiä kuin vanhemmat työntekijät. Tästä on viitteitä myös aiemmasta tutkimuksesta, jonka mukaan nuoret toimittajat kärsivät vanhempia kollegoitaan useammin työhön liittyvästä stressistä ja moni pohtii jo työuran alkuvaiheessa alan vaihtoa (Monteiro ym., 2015). Media-alan organisaatioissa tulisikin kiinnittää erityistä huomiota nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen, jotta ala ei menettäisi nuoria työntekijöitään.

Tässä tutkimuksessa havaittiin myös, että työn intensifikaatio ja jokainen sen osa-alueista selittivät tilastollisesti merkitsevästi kognitiivisen stressin vaihtelua. Mitä enemmän työntekijä koki työn intensifikaatiota, sitä enemmän hän koki myös kognitiivista stressiä eli vaikeuksia keskittymisessä, päätöksenteossa, muistamisessa sekä kyvyssä ajatella selkeästi. Näin ollen tuloksemme tukevat oletustamme (H2a). Lisäksi tulokset ovat linjassa Bakkerin ja Demeroutin (2017) työn vaatimusten ja voimavarojen teoreettisen mallin kanssa, sillä työn intensifikaation eli työhön liittyvien vaatimusten kasvun havaittiin altistavan kognitiiviselle stressille, joka ilmentää työntekijän voimavarojen hupenemista.

LePinen ja kumppaneiden (2005) esittämän haaste- ja estevaatimusten mallin näkökulmasta työn intensifikaatio ja jokainen sen osa-alueista näyttäytyivät tutkimuksessamme työhyvinvoinnin kannalta kielteisinä estevaatimuksina. Tuloksistamme poiketen joissain tutkimuksissa tietojen ja taitojen oppimisvaatimusten on havaittu olevan myönteisiä työhyvinvointia, kuten työtyytyväisyyttä ja

työn imua, edistäviä haastevaatimuksia (Korunka ym., 2015; Mauno ym., 2019c). Tätä muista tutkimuksista eroavaa havaintoamme voi selittää tuloksissamme havaittu tieto- ja taitovaatimusten runsas kokeminen media-alalla, sillä jopa myönteiset haastevaatimukset voivat aiheuttaa työstressiä ja uupumusta, jos niitä koetaan liikaa (Crawford ym., 2010). On myös mahdollista, että tieto- ja taitovaatimukset ovat kielteisiä estevaatimuksia juuri kognitiivisen stressin näkökulmasta, sillä ne todennäköisesti haastavat muistamisen kaltaisia tiedonkäsittelyprosesseja.

Tuloksemme tukevat aiempia tutkimuksia, joissa työn intensifikaation on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä erilaisiin työhyvinvoinnin ongelmiin, kuten psyykkiseen kuormittuneisuuteen (Chesley, 2014; Green, 2004b), työuupumukseen (Franke, 2015; Mauno ym., 2019c) ja stressiin (Chesley, 2014; Fein ym., 2017; Zeytinoglu ym., 2007). Albertsen ja kumppanit (2010) ovat saaneet samansuuntaisia tuloksia tutkimuksessaan, jossa työn määrällisten vaatimusten, joka on käsitteellisesti lähellä työn intensifikaation ilmiötä, havaittiin olevan yhteydessä kognitiiviseen stressiin. Myös muiden työn intensifikaatioon viittaavien stressitekijöiden, kuten aikapaineen ja keskeytysten, on nähty olevan yhteydessä esimerkiksi muisti-, oppimis- ja tarkkaavuusongelmiin (Elfering ym., 2011; Vuori ym., 2014), jotka puolestaan vastaavat kognitiivisen stressin oireistoa. Tulos on merkityksellinen, sillä työn intensifikaation huomiointi ja hallitseminen media-alan työpaikoilla ja työtehtävissä voisivat ennaltaehkäistä työntekijöiden kognitiivista stressiä ja siten edistää myös työssä jaksamista.

On kuitenkin otettava huomioon, että tuloksissamme työn intensifikaatio selitti vain vähän kognitiivisen stressin kokemisen vaihtelusta. Vaikuttaa siis siltä, että kognitiivisen stressin kokemiseen vaikuttavat myös hyvin monet muut tekijät työn intensifikaation rinnalla. Muita työympäristöön ja -olosuhteisiin liittyviä tekijöitä, joiden on aiemmin havaittu selittävän kognitiivisen stressin vaihtelua, ovat muun muassa rooliristiriidat, tunnustuksen puute sekä työhön ja sen muutokseen liittyvä heikko ennakoitavuus (Albertsen ym., 2010). Lisäksi monet työhön ja työympäristöön varsinaisesti liittyvät tekijät, kuten työntekijän persoonallisuus ja yksityiselämä, voivat selittää kognitiivisen stressin kokemista.

Huomionarvoista onkin, että tuloksissamme työntekijän resilienssi selitti kognitiivisen stressin kokemista enemmän kuin työn intensifikaatio osa-alueineen. Resilientit media-alan työntekijät siis arvioivat kokevansa vähemmän kognitiivista stressiä kuin heitä vähemmän resilientit kollegansa. Tulos ei kuitenkaan ole aiemman tutkimustiedon valossa yllättävä, sillä korkean resilienssin on aiemminkin havaittu olevan yhteydessä sekä yleisesti työntekijän hyvinvointiin että vähäisempään stressin kokemiseen (Kermott ym., 2019; Mehta ym., 2019; Shatté ym., 2017). Tulos tukee myös teoreettista käsitystä siitä, että resilienssi ilmenee kykynä selviytyä ja palautua stressistä, niin työkontekstissa kuin elämässä yleisestikin (Smith ym., 2008; Warner & April, 2012).

Reaktiivisuusmallin (Bolger & Zuckerman, 1995) ja aiemman tutkimuksen (Friborg ym., 2006; Shatté ym., 2017) perusteella oletimme resilienssin muuntavan työn intensifikaation sekä sen osa-alueiden ja kognitiivisen stressin välistä yhteyttä siten, että yhteys on voimakkaampi vähemmän resilienteillä työntekijöillä verrattuna niihin työntekijöihin, joiden resilienssi on korkea. Tuloksemme tutkivat tätä oletusta osittain. Havaitimme resilienssin muuntavan työn intensifikaation kokonaiskokemuksen ja kognitiivisen stressin välistä yhteyttä. Sen sijaan resilienssi ei muuntanut yksittäisten työn intensifikaation osa-alueiden ja kognitiivisen stressin välistä yhteyttä.

Työn intensifikaation kokonaiskokemusta koskeva tulos on taustateorianä käytetyn Bolgerin ja Zuckermanin (1995) reaktiivisuusmallin mukainen. Lisäksi tulokset tukevat aiempia tutkimustuloksia, joissa resilienssin on havaittu suojaavan työntekijää työhyvinvoinnin ongelmilta, kuten työuupumukselta ja univaikeuksilta, kun työ sisältää runsaasti vaatimuksia ja kuormitustekijöitä (Shatté ym., 2017). Se, että resilienssin suojaavaa vaikutusta ei havaittu työn intensifikaation osa-alueittain tehdyissä tarkasteluissa, voi viitata siihen, että työn intensifikaation kokonaiskokemus kuvastaa laajempaa ilmiötä kuin sen yksittäiset osa-alueet yhdessä. Työn intensifikaation ilmiö näyttäisi siis olevan enemmän kuin osiensa summa.

Lisäksi havaitsemamme resilienssin suojaava vaikutus oli lievä, joten vaikuttaa siltä, että resilienssi on yksi suojaavista tekijöistä, mutta ei yksinään riitä suojaamaan työntekijää työn intensifikaation negatiivisilta vaikutuksilta, kuten tässä tapauksessa kognitiiviselta stressiltä. On mahdollista, että työn intensifikaatio on kognitiivisen stressin kannalta niin voimakas ilmiö, ettei pelkkä resilienssi riitä estämään sen haittavaikutuksia. Voi myös olla, että media-alan kiihtyvät vaatimukset kuormittavat lähes yhtä lailla kaikkia työntekijöitä, heidän persoonallisuudestaan riippumatta. Toisaalta muut persoonallisuuden piirteet, kuten ekstraversio, optimismi, minäpystyvyys tai sisäinen hallintakäsitys, saattaavat suojata yksilöä työympäristön stressitekijöiltä ja niiden kognitiivisilta vaikutuksilta resilienssiä tehokkaammin. Näiden onkin aiemmissa tutkimuksissa havaittu suojaavan työhyvinvoinnin ongelmilta, kuten stressiltä (Mäkikangas ym., 2013; Wang ym., 2010). Työntekijän persoonallisuuden lisäksi myös erilaiset työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät saattavat suojata työn intensifikaation kielteisiltä työhyvinvointivaikutuksilta. Esimerkiksi sosiaalinen tuki, autonomia ja suoriutumisesta saatava palaute ovat osoittautuneet työhön liittyviksi voimavaratekijöiksi, jotka suojaavat työntekijää puskuroimalla työn vaatimusten aiheuttamia työhyvinvoinnin ongelmia, kuten työuupumusta (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005).

4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen keskeisenä vahvuutena voidaan pitää sen tarjoamaa uutta tietoa ilmiöistä, joita koskeva tutkimus on vielä aluillaan. Etenkin työn intensifikaatiota, sen seurauksia ja siltä suojaavia tekijöitä on tähän mennessä tutkittu melko vähän. Myös kognitiivinen stressi on tutkimuskohteena melko uusi, mutta erityisesti tietotyössä työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta merkittävä ja yhä ajankohtaisempi ilmiö (Kalakoski ym., 2018). Tutkimiamme ilmiöitä eli resilienssiä, työn intensifikaatiota ja kognitiivista stressiä sekä niiden välisiä yhteyksiä ei ole aiemmin tutkittu yhdessä. Tutkimus tuo uutta tietoa resilienssin mahdollisesta suojaavasta vaikutuksesta yhä vaativammassa ja kiivastahtisemmassa työelämässä. Näiden ilmiöiden tutkimus etenkin media-alalla on vasta alkutekijöissään. Tässä tutkimuksessa yhdistyykin uudella ja monipuolisella tavalla persoonallisuuden, työolojen ja työhyvinvoinnin tutkimus alalla, jolla työelämän ja yhteiskunnan muutokset näkyvät erityisen voimakkaasti.

Yksi tutkimuksen vahvuuksista on myös suhteellisen suuri ($n = 979$) ja edustava aineisto. Otos edustaa ikä- ja sukupuolijakaumaltaan melko hyvin Journalistiliiton jäsenistöä. Aineiston kerääminen kohdistetusti Journalistiliitosta lisää tulosten yleistettävyyttä media-alan työntekijöiden keskuudessa ja edistää siten media-alaa koskevaa ymmärrystä. Kysely toteutettiin anonymisti, mikä osaltaan lisää tutkimuksen luotettavuutta, sillä osallistujilla ei todennäköisesti ollut tarvetta kaunistella tai vääristellä vastauksiaan. Tutkittavia ilmiöitä mitattiin ennalta päteviksi todetuilla kysymyssarjoilla (Rantanen ym., 2020). Tutkimuksessamme käytetyt resilienssin, työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin mittarit olivat sekä tässä että aiemmissa tutkimuksissa reliabiliteetiltaan ja validiteetiltaan hyviä (Kubicek ym., 2015; Pejtersen ym., 2010; Smith ym., 2008).

Tutkimukseen liittyy myös rajoitteita, jotka on syytä huomioida tulosten tarkastelussa. Tutkimuksen yhtenä rajoituksena voidaan pitää poikkileikkausasetelmaa, jonka vuoksi muuttujien välisiä syy-seuraussuhteita ei voitu tarkastella. Näin ollen ei esimerkiksi voida päätellä, aiheuttiko työn intensifikaatio työntekijöille kognitiivista stressiä vai lisäsikö kognitiivinen stressi kokemusta työn intensifikaatiosta. Yksi tutkimuksen rajoituksista on myös se, että aineisto on kerätty itsearviointikyselyllä, johon vastaamiseen voivat vaikuttaa vastaajan yksilölliset ominaisuudet. Näitä voivat olla muun muassa vastaajan itsetuntemus sekä vastaamistyyli, joka voi näkyä esimerkiksi taipumuksena valita toistuvasti sama vastausvaihtoehto. Kyselyn laajuuden vuoksi päädyttiin käyttämään lyhennettyä versiota työn intensifikaation mittarista, mikä voi vaikuttaa mittarin validiteettiin. Toisaalta tutkimusryhmällä oli lyhennettyä versiota suunniteltaessa tietoa muiden tutkimusaineistojen (mm. Mauno ym., 2019b) tarkastelun kautta siitä, mitkä väittämät mahdollisesti toimivat suomalaisessa

kontekstissa parhaiten. Lisäksi kunkin työn intensifikaation osa-alueen reliabiliteetit olivat aineistossamme hyviä.

Tutkimuksen kohdistuminen ainoastaan media-alaan rajoittaa tulosten yleistettävyyttä muihin aloihin. Toisaalta tuloksia voidaan varauksella soveltaa myös työn vaatimuksiltaan ja intensiivisyydeltään media-alaa muistuttaville, kuten tietotyöksi luokiteltaville tai muuten hektisille aloille. Sen sijaan tuloksia ei voida yleistää koskemaan aloja, joilla työn intensifikaatio ei ole yhtä voimakas ja oleellinen ilmiö. Tällaisia vaikuttaisivat olevan esimerkiksi palvelu- ja teollisuusalat (Mauno ym., 2019b). Lisäksi tutkimuksemme vastausprosentti jäi melko matalaksi (7 %), minkä takia tuloksia ei voi varauksella yleistää koskemaan kaikkia media-alan työntekijöitä. On esimerkiksi mahdollista, että osa kyselyn vastaanottaneista oli niin kiireisiä tai kuormittuneita, etteivät he sen vuoksi ehtineet tai jaksaneet vastata kyselyymme. Toisaalta otos oli kuitenkin suhteellisen suuri ja se kuvasi kattavasti media-alan työntekijöiden kokemusten kirjoa, mikä mahdollisti monipuolisten analyysien toteuttamisen.

4.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä selvittää tutkimuksessamme tarkastellun resilienssin lisäksi muitakin työn intensifikaation kokemiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Koska tietotekniikan käytön on havaittu altistavan työn intensifikaation kokemiselle (Mauno ym., 2019a), olisi aihetta syytä tutkia myös media-alan kontekstissa, sillä alan työn on kuvattu edellyttävän jatkuvaa tietoteknisten taitojen päivittämistä (Gill, 2010; Praprotnik, 2016). Suositeltavaa olisi myös selvittää kattavammin muita kognitiivisen stressin kokemiseen yhteydessä olevia tekijöitä työn intensifikaation ja resilienssin lisäksi, jotta näihin kaikkiin tekijöihin voitaisiin vaikuttaa kohdennetusti. Samoin työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin yhteyttä muuntavia työympäristöön ja persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä tulisi tutkia laaja-alaisemmin, sillä nämä tekijät voivat toimia stressitekijöiden kielteisiä hyvinvointivaikutuksia puskuroivina tekijöinä media-alan intensiivisissä työolosuhteissa. Jatkossa tulisi myös tarkastella kognitiivisen stressin ohella muitakin työhyvinvoinnin ilmiöitä media-alan kontekstissa. Esimerkiksi työuupumuksen on havaittu yleistyvän media-alan työntekijöiden keskuudessa (Reinardy, 2011), joten tulevien tutkimusten olisi hyödyllistä tarkastella työn intensifikaation roolia myös työuupumuksen näkökulmasta. Lisäksi tutkimiamme ilmiöitä olisi suositeltavaa tutkia myös pitkittäisasetelmalla, joka tarjoaisi tietoa syy-seuraussuhteista sekä ilmiöiden muutoksista ajan saatossa.

Jatkossa olisi mielekästä myös selvittää kattavammin, onko eri mediasektoreilla ja eri ammattiasemissa työskentelevien media-alan työntekijöiden kokemuksissa eroja resilienssin, työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin suhteen. Emme tutkimuksessamme tarkastelleet erikseen esimerkiksi freelancereita, vaan heidät luokiteltiin ammattiasemansa puolesta kuuluviksi alempiin toimihenkilöihin, joihin kuului myös työsuhteisia media-alan työntekijöitä. Aiempi toimittajien työoloja tarkasteleva tutkimus on tähän mennessä keskittynyt pitkälti työsuhteessa oleviin työntekijöihin (Edström & Ladendorf, 2012), vaikka yhä useampi media-alan työntekijä työskentelee freelance-pohjalta (Nies & Pedersini, 2003). Tämän vuoksi olisikin kiinnostavaa vertailla jatkossa työsuhteessa olevien ja freelancereiden kokemuksia työn intensifikaatiosta media-alalla.

4.4 Käytännön suositukset

Tutkimuksemme osoitti, että työn intensifikaatiota koetaan media-alalla melko paljon ja se toimii riskitekijänä kognitiiviselle stressille. Näiden tulosten perusteella mediaorganisaatioiden tulisi pyrkiä työntekijöidensä jaksamisen edistämiseksi hillitsemään työn intensifikaatiota, esimerkiksi pitämällä työ määrän kohtuullisena ja rajoittamalla samanaikaisten työtehtävien tekemistä. Mediaorganisaatioiden olisi lisäksi syytä tarjota tukea työtehtävien ja uran suunnitteluun. Työntekijät arvioivat kokevansa työn intensifikaation osa-alueista eniten nimenomaan tieto- ja taitovaatimuksia, joten olisi tärkeää, että heille tarjottaisiin myös riittävästi aikaa ja koulutusta työn edellyttämien uusien tietojen ja taitojen oppimiseen. Lisäksi työntekijöillä tulisi olla riittävät mahdollisuudet irrottautua ja palautua työstään sekä siihen liittyvistä vaatimuksista (Sonntag, Venz & Casper, 2017).

Resilienssi puolestaan vaikuttaisi olevan yksi tekijä, joka suojaaa työntekijöitä työn intensifikaation kokemiselta sekä sen aiheuttamalta kognitiiviselta stressiltä. Näin ollen resilienssiä tukevat interventiot ja toimenpiteet mediaorganisaatioissa voisivat edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja ehkäistä eritoten kognitiivista stressiä. Esimerkiksi Luthans ja kumppanit (2006) ovat ehdottaneet, että työntekijöiden minäpystyvyyden tukeminen, inhimillisen ja sosiaalisen pääoman kasvattaminen sekä vastoinkäymisten kohtaamisen riskin lievittäminen ovat hyödyllisiä resilienssiä tukevia strategioita organisaatioissa. Warnerin ja Aprilin (2012) mukaan muun muassa itsensä hyväksymisen, tunteiden, ajatusten ja asenteiden säätelyn sekä sosiaalisen tuen vastaanottamisen harjoittelu edistävät työntekijöiden resilienssiä. On kuitenkin tärkeää muistaa, että resilienssi ei yksinään selitä työn intensifikaation kokemista tai riitä suojaamaan sen haittavaikutuksilta työhyvinvointiin. Työn intensifikaatiolta suojautumista ei tule jättää ainoastaan työntekijän voimavarojen ja persoonallisuuden

varaamaan, vaan organisaatioiden tulisi pyrkiä myös vaikuttamaan suoraan työolosuhteisiin ja ottaa työn intensifikaatio huomioon työn suunnittelussa.

Kognitiiviseen stressin kokemiseen voidaan vaikuttaa myös panostamalla työpaikan kognitiiviseen ergonomiaan, jolla viitataan inhimillisten kognitiivisten kykyjen ja rajoitteiden huomioimista työprosesseja suunniteltaessa (Kalakoski ym., 2018). Konkreettisia keinoja kognitiivisen ergonomian edistämiseen ovat muun muassa työn häiriöiden, keskeytysten ja tietotulvan vähentäminen, joihin esimerkiksi Työterveyslaitoksen kehittämä CogErg-interventio (The Cognitive Ergonomics Intervention at the Workplace) pyrkii selvitysten ja työpajojen avulla vaikuttamaan (Kalakoski ym., 2020). Etenkin tietotyöhön keskeisesti liittyvää tietotulvaa voidaan lievittää pitämällä esimerkiksi tietokoneen, sähköpostin ja muun tietotekniikan päivittäinen käyttömäärä kohtuullisena (Franssila ym., 2015). Media-alan työpaikoilla olisikin hyödyllistä pohtia, miten työprosessit ja työympäristö voitaisiin suunnitella sellaisiksi, että työtehtävien kognitiiviset vaatimukset olisivat linjassa tiedonkäsittelyn rajojen kanssa sekä tukisivat siten työntekijöiden tuottavuutta ja työhyvinvointia.

4.5 Yhteenveto

Tutkimuksemme perusteella media-alan työntekijät kokevat paljon työn intensifikaatiota, joka puolestaan oli riskitekijä kognitiivisen stressin kokemiselle. Tuloksemme tukevat aiempien tutkimusten havaintoja työn intensifikaation kielteisestä yhteydestä työhyvinvointiin (Chesley, 2014; Franke, 2015; Green, 2004b; Mauno ym., 2019c). Näin ollen mediaorganisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota työntekijöidensä kokemuksiin työn intensifikaatiosta sekä suunnitella työolosuhteet työntekijöiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta mielekkäiksi. On tärkeää, että työn vaatimukset ovat kohtuullisia ja linjassa inhimillisen tiedonkäsittelyn rajojen ja realiteettien kanssa. Tutkimuksemme tarjoaa myös uutta tietoa resilienssin yhteydestä työn intensifikaation kokemiseen sekä sen muuntavasta roolista työn intensifikaation ja kognitiivisen stressin välisessä yhteydessä. Media-alan työntekijöiden resilienssin tukeminen vaikuttaisikin olevan yksi keino työn intensifikaation kokemisen sekä siihen yhteydessä olevan kognitiivisen stressin lievittämiseen. Tutkimuksemme perusteella resilienssi ei kuitenkaan yksinään riitä selittämään työn intensifikaation kokemisen voimakkuutta ja puskuroimaan sen kognitiivisilta haittavaikutuksilta, joten jatkotutkimuksissa olisi aiheellista selvittää lisää yksilöllisiä ja työympäristöön liittyviä suojaavia tekijöitä.

LÄHTEET

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, London: Sage.
- Albertsen, K., Nielsen, M. L., & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress, 15*(3), 241–53. doi:10.1080/02678370110066562
- Albertsen, K., Rugulies, R., Garde, A. H., & Burr, H. (2010). The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(3), 81–89. doi:10.1177/1403494809352104
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. Teoksessa K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (toim.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (s. 178–189). Oxford University Press.
- Bakker, P. (2014). Mr. Gates returns: Curation, community management and other new roles for journalists. *Journalism Studies, 15*(5), 596–606. doi:10.1080/1461670X.2014.901783
- Block, J. (1961). Ego identity, role variability, and adjustment. *Journal of Consulting Psychology, 25*(5), 392–397. doi:10.1037/h0042979
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(5), 890–902. doi:10.1037/0022-3514.69.5.890
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 4–18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2011). Resilience at work: Building capability in the face of adversity. Teoksessa G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron (toim.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (s. 895–908). New York: Oxford: Oxford University Press.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society, 28*(4), 589–610. doi:10.1177/0950017013500112
- Cohen, N. S. (2019). At work in the digital newsroom. *Digital Journalism, 7*(5), 571–591. doi:10.1080/21670811.2017.1419821

- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550–1581. doi:10.1177/0149206311415252
- Crawford, E., LePine, J., & Rich, B. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *The Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. doi:10.1037/a0019364
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deuze, M. (2007). *Media work*. Cambridge: Polity Press.
- Deuze, M. (2009). Media industries, work and life. *European Journal of Communication*, 24(4), 467–480. doi:10.1177/0267323109345523
- Deuze, M., & Witschge, T. (2018). Beyond journalism: Theorizing the transformation of journalism. *Journalism*, 19(2), 165–181. doi:10.1177/1464884916688550
- Duffy, A., & Ang, P. H. (2019). Digital journalism: Defined, refined, or re-defined. *Digital Journalism*, 7(3), 378–385. doi:10.1080/21670811.2019.1568899
- Edström, M., & Ladendorf, M. (2012). Freelance journalists as a flexible workforce in media industries. *Journalism Practice*, 6(5-6), 711–721. doi:10.1080/17512786.2012.667275
- Elfering, A., Grebner, S., & Dudan, A. (2011). Job characteristics in nursing and cognitive failure at work. *Saf Health Work*, 2(2), 194–200. doi:10.5491/SHAW.2011.2.2.194
- Eurofound (2017). *Sixth European working conditions survey – overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2806/422172
- Fein, E., Skinner, N., & Machin, M. (2017). Work intensification, work–life interference, stress, and well-being in Australian workers. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 360–371. doi:10.1080/00208825.2017.1382271
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa A. Mäki-kangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Fletcher, F., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23. doi:10.1027/1016-9040/a000124
- Franke, F. (2015). Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 17–27. doi:10.1027/1866-5888/a000120
- Franssila, H., Okkonen, J., & Savolainen, R. (2016). Developing measures for information ergonomics in knowledge work. *Ergonomics*, 59(3), 435–448. doi:10.1080/00140139.2015.1073795
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., Martinussen, M., Aslaksen, P. M., & Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 213–219. doi:10.1016/j.jpsychores.2005.12.007

- Galy, E., Cariou, M., & Mélan, C. (2011). What is the relationship between mental workload factors and cognitive load types? *Int J Psychophysiol.*, 83(3), 269–275. doi:10.1016/j.ijpsycho.2011.09.023
- Gayton, S. D., & Lovell, G. P. (2012). Resilience in ambulance service paramedics and its relationships with well-being and general health. *Traumatology*, 18(1), 58–64. doi:10.1177/1534765610396727
- Gill, R. (2010). Life is a pitch: Managing the self in new media work. Teoksessa M. Deuze (toim.), *Managing media work* (s. 249–262). London: Sage.
- Gorelick, C., Milton, N., & April, K. (2004). *Performance through learning: Knowledge management in practice*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Green, F. (2004a). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 43(4), 709–741. doi:10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x
- Green, F. (2004b). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 615–625.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291–308. doi:10.1016/S0927-5371(01)00027-6
- Guo, Y. F., Luo, Y. H., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J. P. (2018). Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *J Clin Nurs.*, 27(1-2), 441–449. doi:10.1111/jocn.13952
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: A critical literature review. *Health Education Journal*, 64(3), 271–288. doi:10.1177/001789690506400307
- Helle, M. (2011). Journalistisen työn muutos. Teoksessa E. Väliverronen (toim.), *Journalismi murroksessa* (s. 91–111). Helsinki: Gaudeamus.
- Herkman, J. (2011). Journalismi markkinoilla: Konserni- ja mediajournalismia. Teoksessa E. Väliverronen (toim.), *Journalismi murroksessa* (s. 32–49). Helsinki: Gaudeamus.
- Hogh, A., & Mikkelsen, E. G. (2005). Is sense of coherence a mediator or moderator of relationships between violence at work and stress reactions? *Scand J Psychol.*, 46(5), 429–437. doi:10.1111/j.1467-9450.2005.00474.x
- Idås, T., & Backholm, K. (2017). Risk and resilience among journalists covering potentially traumatic events. Teoksessa U. Carlsson, & R. Pöyhtäri (toim.), *The assault on journalism: Building knowledge to protect freedom of expression* (s. 235–237). University of Gothenburg: Nordicom.
- Journalistiliitto (ei pvm.). Ammatti yhdistää. Haettu 12.05.2020 osoitteesta: <https://journalistiliitto.fi/fi/liitto/tietoa-jasenistamme/ammatti-yhdistaa/>
- Jyrkiäinen, J. (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampereen yliopisto: Tiedotusopin laitos, Journalismin tutkimusyksikkö.

- Kalakoski, V., Käpykangas, S., Valtonen, T., Selinheimo, S., Koivisto, T., Paajanen, T., . . . Louhimo, R. (2018). *Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä: Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalakoski, V., Selinheimo, S., Valtonen, T., Turunen, J., Käpykangas, S., Ylisassi, H., . . . Paajanen, T. (2020). Effects of a cognitive ergonomics workplace intervention (CogErg) on cognitive strain and well-being: A cluster-randomized controlled trial. *BMC Psychology*, 8(1) doi:10.1186/s40359-019-0349-1
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Kermott, C. A., Johnson, R. E., Sood, R., Jenkins, S. M., & Sood, A. (2019). Is higher resilience predictive of lower stress and better mental health among corporate executives? *PLoS One*, 14(6), 1-14. doi:10.1371/journal.pone.0218092
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 782–786. doi:10.1002/job.2063
- Kolari, E. (2011). Toimittajasta tuottajaksi: Sanomalehden toimitustyö muutoksessa. Teoksessa E. Väliaverronen (toim.), *Journalismi murroksessa* (s. 150–167). Helsinki: Gaudeamus.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786-800. doi:10.1108/JMP-02-2013-0065
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913. doi:10.1080/1359432X.2014.979160
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa*. Turku: Turun yliopisto.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *The Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. doi:10.5465/AMJ.2005.18803921
- Lindholm, H. (2013). *Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. doi:10.1177/1534484305285335

- Malmelin, N., & Villi, M. (2017). Media work in change: Understanding the role of media professionals in times of digital transformation and convergence. *Sociology Compass*, 11(7) doi:10.1111/soc4.12494
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311
- Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Mauno, S., Kubicek, B., Minkkinen, J., & Korunka, C. (2019a). Antecedents of intensified job demands: Evidence from Austria. *Employee Relations*, 41(4), 694-707. doi:10.1108/ER-04-2018-0094
- Mauno, S., Minkkinen, J., & Auvinen, E. (2019b). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon Tutkimus*, 38(4), 271-288.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M., & Feldt, T. (2019c). Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1-13. doi:10.16993/sjwop.60
- McEwen, B., & Sapolsky, R. (1995). Stress and cognitive function. *Current Opinion in Neurobiology*, 5(2), 205-216. doi:10.1016/0959-4388(95)80028-x
- McMahon, C., & McLellan, T. (2008). Journalists reporting for duty: Resilience, trauma and growth. Teoksessa K. Gow, & D. Paton (toim.), *The phoenix of natural disasters: Community resilience* (s. 101–121) Nova Science Publishers.
- Mehta, M. H., Grover, R. L., DiDonato, T. E., & Kirkhart, M. W. (2019). Examining the positive cognitive triad: A link between resilience and well-being. *Psychological Reports*, 122(3), 776–788. doi:10.1177/0033294118773722
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Tutkijalaitos* (4. painos). Helsinki: International Methelp.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia*, 54(4), 255-273.
- Monteiro, S., Marques-Pinto, A., & Roberto, M. (2015). Job demands, coping, and impacts of occupational stress among journalists: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 751-772. doi:10.1080/1359432X.2015.1114470
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M., & Hyvönen, K. (2017a). Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 169-191). Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. Teoksessa A. B. Bakker (toim.), *Advances in positive organizational psychology* (s. 107-143). Bingley, U.K.: Emerald. doi:10.1108/S2046-410X(2013)0000001008
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2017b). The energy and identification continua of burnout and work engagement: Developmental profiles over eight years. *Burnout Research*, 5, 44-45. doi:10.1016/j.burn.2017.04.002
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. Teoksessa J. C. Quick, & L. E. Tetrick (toim.), *Occupational health psychology* (s. 97-119). Washington, DC: American Psychological Association.
- Nies, G., & Pedersini, R. (2003). Freelance journalists in the European media industry. European Federation of Journalists.
- Oliver, J. E., Mansell, A., & Jose, P. E. (2010). A longitudinal study of the role of negative affectivity on the work stressor-strain process. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 56-77. doi:10.1037/a0017696
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Poijula, S. (2018). *Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito*. Helsinki: Kirjapaja.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). From employee to 'entreplooyee': Towards a 'self-entrepreneurial' workforce? *Concepts and Transformation*, 8(3), 239-254. doi:10.1075/cat.8.3.04pon
- Pöyhtäri, R., Väliverronen, J., & Ahva, L. (2016). Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä. *Media & Viestintä*, 39(1), 1-23. doi:10.23983/mv.61434
- Praprotnik, T. (2016). Digitalization and new media landscape. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 9(2), 85-99. doi:10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2016-no2-art5
- Pyöriä, P. (2005). The concept of knowledge work revisited. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 116-127. doi:10.1108/13673270510602818
- Rantanen, J., Koivula, M., Hiltunen, P., Niemi, L., Saari, T., Tammelin, M., . . . Villi, M. (2020). *Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä: Media Work 2030 -kyselyn alustavat tulokset*. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus.
- Reinardy, S. (2009). Female journalists more likely to leave newspapers. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42-57. doi:10.1177/073953290903000304
- Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33-50. doi:10.1177/1464884910385188

- Rosa, H. (2003). Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations*, *10*(1), 3-33. doi:10.1111/1467-8675.00309
- Sandi, C. (2013). Stress and cognition. *WIREs Cognitive Science*, *4*(3), 245-261. doi:10.1002/wcs.1222
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *59*(2), 135–140. doi:10.1097/JOM.0000000000000914
- 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*(3), 194-200. doi:10.1080/10705500802222972
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013). Stress in organizations. Teoksessa N. W. Schmitt, S. Highhouse & I. B. Weiner (toim.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (s. 560–592) John Wiley & Sons, Inc.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What we have learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 365-380. doi:10.1037/ocp0000079
- Spector, P. (2003). Individual differences in health and well-being in organizations. Teoksessa D. Hoffman, & L. Tetrick (toim.), *Health and safety in organizations. A multilevel perspective* (s. 29-55). San Francisco: Jossey-Bass.
- SujuKE (2017-2019). *SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergonomialla*. Helsinki: Työterveyslaitos. www.ttl.fi/sujuke
- Väliaverronen, E. (2011). Journalismi kriisissä? Teoksessa E. Väliaverronen (toim.), *Journalismi murroksessa* (s. 13-31). Helsinki: Gaudeamus.
- Vuori, M., Akila, R., Kalakoski, V., Pentti, J., Kivimäki, V., Vahtera, J., . . . Puttonen, S. (2014). Association between exposure to work stressors and cognitive performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*(4), 354-360. doi:10.1097/JOM.0000000000000129
- Wang, Q., Bowling, N., & Eschleman, K. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, *95*(4), 761–768. doi:10.1037/a0017707
- Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective Executive*, *15*(4), 53–68.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(3), 193–210. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Associations between work intensification, stress and job satisfaction: The case of nurses in Ontario. *Industrial Relations*, *62*(2), 201-225. doi:10.7202/016086ar
- Zheng, Z., Gangaram, P., Xie, H., Chua, S., Ong, S. B. C., & Koh, S. E. (2017). Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the institute of mental health, Singapore. *Int J Mental Health Nurs*, *26*(6), 612-619. doi:10.1111/inm.12286