

**MEDIA-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN YKSILÖLLISTEN
OMINAISUUKSIEN PROFIILIT JA NIIDEN YHTEYS TYÖN
INTENSIFIKAATION JA DIGITALISAATION KOKEMUKSIIN**

Roosa Frantsi

Olga Iltanen

Pro gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kesäkuu 2020

FRANTSI, ROOSA ja ILTANEN, OLGA: Media-alan työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien profiilit ja niiden yhteys työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksiin

Pro gradu -tutkielma: 43 s.

Ohjaaja: Rantanen, Johanna

Psykologia

Kesäkuu, 2020

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella mediatyöntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien (yksilö) ja mediatyön vaatimusten (ympäristö) yhteensopivuutta. Tavoitteenamme oli selvittää millaisia yksilöllisten ominaisuuksien profiileja voidaan tunnistaa mediatyöntekijöillä sekä miten nämä havaitut profiilit ovat yhteydessä kokemuksiin työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta. Tutkimus perustuu e-kyselyaineistoon, joka on osa Media Work 2030 -tutkimushanketta. Aineisto kerättiin syksyllä 2019 suomalaisilta mediatyöntekijöiltä ($n = 979$, naisia 67,9 %), jotka kuuluvat Suomen Journalistiliittoon. Osallistujien keski-ikä oli 47,6 vuotta. Havaitimme K-keskiarvon klusterianalyysin avulla mediatyöntekijöiden keskuudessa esiintyvän neljä yksilöllisten ominaisuuksien profiilia: *‘Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’* (23,8 %), *‘Resilientit multitaskaajat’* (28,5 %), *‘Tarkat keskittyjät’* (21,9 %) ja *‘Haavoittuvat ylisitoutujat’* (25,8 %). Profiilit erosivat toisistaan seitsemän yksilöllisen ominaisuuden suhteen. Lisäksi profiilien mediatyöntekijät erosivat kokemuksissaan työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta. *‘Virheisiin kiinnittymättömissä rentoilijoissa’* ja *‘resilienteissä multitaskaajissa’* painottuivat enimmäkseen ne yksilölliset ominaisuudet, jotka näyttäytyivät mediatyön kannalta voimavaratekijöinä eli resilienssi, mieltymys multitaskaamiseen, vähäinen virheiden jännittäminen ja ajattelevuus sekä osakseen korkea kyky käsitellä virheitä ja virheille altistavien riskien ottaminen. *‘Tarkoissa keskittyjissä’* ja *‘haavoittuvissa ylisitoutujissa’* painottuivat puolestaan pääosin yksilölliset riskitekijät, joita olivat virheiden jännittäminen, virheiden ajattelevuus ja ylisitoutuminen. *‘Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’* kokivat vähiten työn intensifikaatiota. *‘Tarkat keskittyjät’* ja *‘haavoittuvat ylisitoutujat’* kokivat digitalisaation voimakkaammin työn kuormittajana kuin *‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’* ja *‘resilientit multitaskaajat’*. *‘Resilientit multitaskaajat’* kokivat digitalisaation voimakkaammin työn voimavarana kuin *‘tarkat keskittyjät’* ja *‘haavoittuvat ylisitoutujat’*. *‘Haavoittuvat ylisitoutujat’* kokivat eniten epävarmuutta digitaalisuudesta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ne mediatyöntekijät, jotka kuuluivat profiileihin, joissa korostui mediatyön kannalta suotuisia yksilöllisiä ominaisuuksia, eivät kokeneet työn intensifikaatiota niin voimakkaasti eivätkä digitalisaatiota niin kuormittavana kuin kahteen muuhun profiiliin kuuluvat mediatyöntekijät. Saadut tutkimustulokset tukevat teoriaa yksilön ja työn yhteensopivuudesta. Koska työskentely media-alalla on tänä päivänä yhä kiivastahtisempaa ja mediatyöntekijöitä kohtaan kohdistuu yhä enemmän osaamisvaatimuksia, olisi tärkeää tukea yksilöiden ja työn yhteensopivuutta ja tätä kautta heidän työhyvinvointiaan.

Avainsanat: mediatyö, yksilön ja työn yhteensopivuus, yksilölliset ominaisuudet, työn intensifikaatio, digitalisaatio

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
Department of Psychology

FRANTSI, ROOSA & ILTANEN, OLGA: Mediaworkers' individual characteristics profiles and their association with intensified job demands and digitalization

Master`s thesis, 43 p.

Supervisor: Johanna Rantanen

Psychology

June 2020

ABSTRACT

The aim of this study was to explore the fit between mediaworkers' individual characteristics profiles (person) and demands of media work (environment). Our goal was to investigate what kind individual characteristics profiles can be identified among mediaworkers and how these profiles are associated with experiences of intensified job demands and digitalization. The study was part of MediaWork 2030 -research project. The data was collected in autumn 2019 from Finnish mediaworkers (n = 979, 67,9 % women) who are members of the Union of Journalists in Finland. The average age of the participants was 47,6 years. By using K-means cluster analysis, we detected four profiles of individual characteristics among mediaworkers: '*Nonchalant relaxers*' (23,8 %), '*Resilient multitaskers*' (28,5 %), '*Precise focusers*' (21,9 %) and '*Vulnerable overcommitters*' (25,8 %). Profiles differed from each other in terms of seven individual characteristics. Mediaworkers in the profiles differed also in their experiences of intensified job demands and digitalization. '*Nonchalant relaxers*' and '*resilient multitaskers*' represented mostly individual characteristics that were shown as resource factors for working in the media industry: resilience, preference for multitasking, low error strain and thinking about errors, and partly high error competence and error risk taking. '*Precise focusers*' and '*vulnerable overcommitters*' represented mainly individual risk factors: error strain, thinking about errors and overcommitment. '*Nonchalant relaxers*' experienced the least intensified job demands. '*Precise focusers*' and '*vulnerable overcommitters*' experienced more digital strain than '*nonchalant relaxers*' and '*resilient multitaskers*'. '*Resilient multitaskers*' experienced digitalization more as a positive resource for work than '*precise focusers*' and '*vulnerable overcommitters*'. '*Vulnerable overcommitters*' felt the most insecure about their digital skills. In conclusion, the mediaworkers who belonged to the profiles which represented favorable individual characteristics for working in the media industry, did not experience intensified job demands and digital strain as strongly as mediaworkers in the other two profiles. Results are in line with the theory of person-job fit. Considering the fact that working in the media industry is more and more intense and mediaworkers face multiple demands, person-job fit becomes crucial and is an important aspect of supporting individuals' well being.

Key words: media work, person-environment fit, individual characteristics, intensified job demands, digitalization

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1 Yksilön ja työympäristön yhteensopivuus	2
1.2 Mediatyö sekä työn intensifikaatio ja digitalisaatio sen erityisinä vaatimuksina	3
1.3 Työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet	8
1.4 Tutkimuksen tavoitteet.....	13
2. MENETELMÄT	14
2.1 Osallistujat	14
2.2 Käytetyt kyselymenetelmät.....	15
2.3 Aineiston analysointi.....	17
3. TULOKSET	17
3.1 Aineiston kuvailevia tuloksia.....	19
3.2. Media-alan työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien profiilit	23
3.3 Yksilöllisten ominaisuuksien profiilien väliset erot työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksissa.....	26
4. POHDINTA	28
4.1 Yksilöllisten ominaisuuksien profiilien ja mediatyön vaatimusten yhteensopivuus	28
4.2 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset.....	34
4.3 Tutkimuksen johtopäätökset ja käytännön suositukset.....	35
LÄHTEET	37

1. JOHDANTO

Media-ala ja työelämä yleisesti on kohdannut suuria muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana (Malmelin & Villi, 2017; Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015). Työntekijöihin kohdistuu yhä enemmän osaamisvaatimuksia ja työstä on tullut kiivastahtisempaa. Tällöin puhutaan työn intensifikaatiosta (Kubicek ym., 2015), joka näkyy selkeästi myös mediatyössä. Mediatyö on muuttumassa suuntaan, jonka keskiössä on yhä moninaisemmat työtehtävät, läheisempi yhteistyö eri media-alan ammattilaisten kesken, lisääntynyt kilpailu sekä vuorovaikutus median käyttäjien kanssa. Tämä muutos edellyttää media-alan työntekijöiltä yhä useamman osaamisalueen tietojen ja taitojen hallitsemista (Malmelin & Villi, 2017). Media-alalla lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset kohdentuvat erityisesti digitaaliseen osaamiseen (Jyrkiäinen, 2008; Praprotnik, 2016). Digitalisaatio ja teknologiset muutokset ovat muuttaneet media-alan työprosesseja (Pöyhtäri, Väliverronen & Ahva, 2016) ja niiden voidaankin nähdä olevan myös suurena syynä työn intensifikaation lisääntymiselle (Green, 2004a). Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten erilaiset yksilöt kokevat työn intensifikaation ja digitalisaation luomat vaatimukset työssään media-alalla. Taustateorianä hyödynnämme yksilön ja työympäristön yhteensopivuus -teoriaa, jonka mukaan kuormittuneisuutta syntyy tilanteessa, jossa yksilön ominaisuudet eivät ole yhteneviä työympäristön ominaisuuksien kanssa (Van Vianen, 2018). Yksilöt kokevat työn ominaisuudet ja vaatimukset eri tavoin (Obschonka, 2012) ja täten on tärkeää ottaa huomioon yksilöiden väliset erot työolojen ja työelämän kokemisessa sekä niiden kehittämisessä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten tarkastelemamme yksilöllisten ominaisuuksien (resilienssi, mieltymys multitaskaamiseen, virheorientaatio ja ylisitoutuminen, alaluku 1.4) yhdistelmät eli profiilit ovat yhteydessä työntekijöiden kokemuksiin työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta media-alalla.

1.1 Yksilön ja työympäristön yhteensopivuus

Yksilön ja ympäristön yhteensopivuus (person-environment fit) määritellään yleisesti yhteensopivuudeksi yksilön ja ympäristön välillä niiden ominaisuuksien sopiessa yhteen (Kristof-Brown ym., 2005). Eri määritelmät ovat yksimielisiä siitä, että yksilön ja ympäristön yhteensopivuudessa on kyse yhtenevyyden luomisesta työntekijän ominaisuuksien ja työn kontekstin tai organisaation välille (Edwards, 1991). Yhteensopivuus nähdään samanlaisuutena yksilön kykyjen ja tarpeiden sekä työn vaatimusten ja tarjonnan vastatessa toisiaan. Yksilön ja ympäristön yhteensopivuusteorian ydinoletus on, että kuormittuneisuus työssä ei synny niinkään erikseen yksilöstä tai ympäristöstä vaan pikemminkin näiden kahden yhteensopimattomuudesta (Edwards, Caplan & van Harrison, 1998). Yhteensopivuusteoria esittää, että yksilön ja ympäristön yhteensopivuus selittää voimakkaammin yksilöllisiä seurauksia, kuten työtyytyväisyyttä, kuin pelkästään yksilön ja ympäristön tekijät erikseen tarkasteltuna (Van Vianen, 2018).

Yhteensopivuutta määriteltäessä on tarkasteltu yksilön kohdalta taitoja, tarpeita, mieltymyksiä, arvoja, persoonallisuuden piirteitä, tavoitteita sekä asenteita (Kristof-Brown ym., 2005). Organisaation ominaisuuksista tarkastelun kohteena voi olla ilmapiiri, kulttuuri, normit tai työympäristön odotukset ja tarpeet (Cools, Van Den Broeck & Bouckenoghe, 2009). Yhteensopivuus yksilön ja työympäristön välillä on voimakkainta silloin, kun yksilön ominaisuudet (esim. tarpeet, kyvyt, arvot) ovat yhteneviä työympäristön ominaisuuksien (esim. tarjonta, vaatimukset, arvot) kanssa (Van Vianen, 2018). Yhteensopimattomuus yksilön ja työympäristön välillä taas on voimakkainta silloin, kun työntekijä on ominaisuuksiltaan vahvasti tietynlainen, mutta työympäristön ominaisuudet eivät vastaa tähän. Yhteensopimattomuus vähentää myönteisiä seurauksia huolimatta yhteensopimattomuuden suunnasta - yhteensopimattomuutta ei ilmene pelkästään silloin, kun työntekijä kokee jonkin työympäristön ominaisuuden liialliseksi itselleen, vaan myös silloin, kun työntekijä pyrkii saamaan lisää tiettyä ominaisuutta työhön, mutta työ ei anna siihen mahdollisuutta (Van Vianen, 2018). Yksilön ja työympäristön yhteensopivuudesta voidaan erottaa kaksi muotoa: ensimmäinen eli vahvistava muoto (engl. supplementary) esiintyy, kun yksilön tiedot, taidot ja kyvyt sekä muut ominaisuudet ovat yhteneviä tai samanlaisia työympäristön vaatimusten kanssa. Toinen eli täydentävä muoto (engl. complementary) ilmenee taas, kun yksilön ja ympäristön tarpeet ja toiveet koskien toisiaan täydentävät toisiaan (Kristof-Brown ym., 2005).

Koska yksilön ja työympäristön yhteensopivuus on laaja käsite, siitä on johdettu erilaisia alakategorioita. Näitä ovat muun muassa yksilön ja organisaation yhteensopivuus, yksilön ja tiimin yhteensopivuus, yksilön ja esimiehen yhteensopivuus sekä yksilön ja työn yhteensopivuus

(Kristof-Brown ym., 2005). Näistä käsittelemme tutkimuksessamme yksilön ja työn yhteensopivuutta, koska tutkimme media-alan työntekijöitä yleisesti, emmekä niinkään tiettyä ryhmää, työpaikkaa tai organisaatiota. Lisäksi se sisältää yksilön ominaisuuksien sekä työn vaatimusten välisen yhteensopivuuden (Van Vianen, 2018), joka soveltuu tutkimusasetelmaamme hyvin.

Yksilön ja työn yhteensopivuutta on tutkimusten valossa tarkasteltu usein muun muassa työn vaatimusten, esimiehen tuen puutteen tai työn itsenäisyyden näkökulmasta (Van Vianen, 2018). Yksilön ja työn yhteensopivuudella on todettu olevan paljon myönteisiä seurauksia sekä yksilö- että organisaatiossa. Yhteensopivuuden on havaittu olevan yhteydessä muun muassa työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, vähentyneisiin työpaikan vaihtoihmiin sekä organisaatioon samaistumiseen (Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014; Kristof-Brown ym., 2005; Warr & Inceoglu, 2012). Yhteensopivuuden on todettu myös olevan kielteisesti yhteydessä työstä aiheutuvaan kuormitukseen (Kristof-Brown ym., 2005). Lisäksi on havaittu, että yksilön ja työn yhteensopivuus on yhteydessä yrityksen aikomukseen palkata työnhakija sekä siihen, kuinka kiinnostavana yritys puolestaan näyttää työnhakijalle (Kristof-Brown ym., 2005). Yksilön ja työn yhteensopivuuden voidaan siis todeta olevan merkittävä tekijä sekä yksilön että organisaation kannalta. On arvioitu, että yksilön ja työn yhteensopivuus olisi erityisen tärkeää ottaa huomioon kiivastahisessa työssä ja sellaiseen rekrytoitaessa (Van Vianen, 2018). Parhaan tietomme mukaan yksilön ja työn yhteensopivuutta ei ole aikaisemmin tutkittu media-alalla. Seuraavaksi kuvaamme ensin tämän päivän mediatyötä ja sen vaatimuksia mediatyöntekijöiden työympäristönä. Tämän jälkeen kuvaamme niitä yksilöllisiä ominaisuuksia, joita tutkimme ja jotka voivat mahdollisesti tukea tai heikentää yksilön ja mediatyön yhteensopivuutta.

1.2 Mediatyö sekä työn intensifikaatio ja digitalisaatio sen erityisinä vaatimuksina

Media on yhä merkittävämmässä roolissa nyky-yhteiskunnassamme. Deuze (2007) esittääkin näkökulman, jonka mukaan emme vain käytä mediaa tässä digitaalisessa ajassa, vaan pikemminkin elämme siinä ja sen kautta. Nykypäivän digitaalisessa kulttuurissa mediatyö nähdään pohjana erilaisille tuotanto- ja innovaatioprosesseille, sekä vuorovaikutuksena työn ja muun elämän välillä, joita kaikkia ohjaa uuden informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopea kehitys (Deuze, 2009). Malmelinin ja Villin (2017) mukaan mediatyöllä viitataan erilaisten mediasisältöjen, -tuotteiden, -palveluiden sekä brändien suunnitteluun, tuottamiseen ja markkinointiin. Mediatyö sisältää monia eri

työnkuvia, mutta koska eri työroolien ja -tehtävien raja on nykyään yhä löyhempi, voidaan mediatyöstä puhua yleisellä tasolla eriteltyjen työnkuvien sijaan (Deuze, 2007).

Suomalainen journalismi on ollut viime vuosina kiihtyvässä murroksessa (Pöyhtäri ym., 2016) ja koko media-ala on kohdannut merkittäviä muutoksia (Malmelin & Villi, 2017). Jatkuva muutos on luoville aloille tyypillinen ilmiö, mutta media-alalla muutokset ovat olleet erityisen nopeita (Malmelin & Villi, 2015). Media-alan työntekijät voidaankin nähdä edelläkävijöinä tämän päivän muuttuneessa työelämässä, jossa työ on muuttunut epävarmemmaksi ja katkonaisemmaksi (Gill, 2010). Kasvaneet tulosvaatimukset, muutokset median käyttötavoissa ja jatkuvasti kehittyvä ja muuttuva teknologia ovat muuttaneet journalismin työtapoja (O'sullivan & Heinonen, 2008). Mediatyö on muutoksessa erityisesti konvergenssin sekä digitaalisen muutoksen myötä (Malmelin & Villi, 2017). Konvergenssilla viitataan monien eri media-alustojen väliseen sisältöjen virtaukseen, yhteistyöhön media-alan yritysten välillä sekä mediayleisön aktiiviseen mediasisältöjen etsimiseen eri kanavista (Jenkins, 2004). Konvergenssikulttuuri näkyy toimittajan työssä lisääntyvänä monikanavajulkaisuna sekä ennen erillään olleiden mediasektoreiden yhdentymisenä (Nikunen, 2011; Malmelin & Villi, 2017). Mediatyö on muuttumassa yhä osallistavammaksi ja kaupallisemmaksi (Malmelin & Villi, 2017). Uutisorganisaatiot pyrkivät löytämään uusia innovatiivisia tapoja asiakkaiden sitouttamiseksi entistä monipuolisemmassa ja kilpailullisemmassa uutisympäristössä (Ksiazek, 2018). Tähän sekä tulosmahdollisuuksien ja markkinoiden laajentamiseen tähdätään sillä, että mediasisältöjen kulku eri mediakanavien välillä olisi mahdollisimman helppoa ja nopeaa (Jenkins & Deuze, 2008). Lisäksi median käyttäjien tuottama sisältö yleistyy ja mediatyöntekijät tekevät enenevässä määrin yhteistyötä yleisön kanssa (Malmelin & Villi, 2017). Yleisön tuottama sisältö kuitenkin kilpailee perinteisen journalismin kanssa ja on tästä syystä haasteena media-alan ammattilaisille (Domingo, 2008).

Teknologian kehitys ja monimediaalisuus eli se, että toimittajat tuottavat sisältöä useaan eri välineeseen, ovat paitsi muuttaneet toimittajien työnkuvaa myös luoneet uusia osaamisvaatimuksia (Jyrkiäinen, 2008). Yksilöiden tulee uusien taitojen lisäksi opetella pois vanhoista sekä hallita monia eri taitoja ja tietoa samanaikaisesti yhä laajemmilta osaamisalueilta (Bakker, 2014; Deuze, 2007; Deuze & Witschge 2018). Media-alan työntekijöiden tehtävänä onkin laajentaa toimintaansa pelkästä sisällön tuottamisesta kohti erilaisten ja uusien sisältötuotteiden, -palveluiden ja -alustojen suunnittelua ja kehittämistä (Malmelin & Villi, 2017). Edellä mainittujen vaatimusten lisäksi mediatyöntekijöiden tulisi ottaa huomioon henkilökohtaisen osaamisen luominen ja ylläpitäminen kollegoiden, asiakkaiden ja kuluttajien verkostoissa (Deuze, 2007). Mediatyön vaatimuksien voidaan nähdä siis kasvaneen monellakin tapaa, jolloin voidaan puhua työn

intensifikaatiosta.

Työn intensifikaatio on monitahoinen ilmiö, joka viittaa työelämässä kasvaneisiin ja muuttuneisiin vaatimuksiin (Kubicek ym., 2015). Työn intensiivisyys voidaan nähdä seurauksena laajasta yhteiskunnan muutoksesta, jossa kiihtyvyys on lisääntynyt elämän eri osa-alueilla (Rosa, 2003). Muutoksen myötä lisääntyneet työn vaatimukset näkyvät työntekijöiden paineena saada enemmän aikaan työaikana, työskennellä tehokkaammin ja nopeammin sekä päivittää jatkuvasti osaamistaan (Kubicek ym., 2015; Mauno, Kubicek, Feldt, Minkkinen, 2019a). Lisäksi kasvaneen autonomian myötä työntekijöihin kohdistuu lisääntyvissä määrin vaatimuksia saavuttaa ja asettaa henkilökohtaisia tavoitteita työssä (Mauno ym., 2019a). Myös vaatimukset kohdistuen oman kiinnostavuuden säilyttämiseen työmarkkinoilla ovat kasvaneet (Kubicek ym., 2015).

Kiihtymistä, eli akseleraatiota tapahtuu jatkuvasti, jolloin on odotettavissa, että työn vaatimukset tulevat vain lisääntymään. Tämä on huolestuttavaa työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (Korunka, Kubicek & Paškvan, 2015). Työntekijöiden tehokkuuden lisääminen on organisaatioiden keino lisätä tuottavuutta (Brown, 2012). Tehostuminen ei voi kuitenkaan jatkua ikuisesti, sillä työntekijöiden voimavaroilla on rajansa siinä, kuinka pitkään ja intensiivisesti heidän on mahdollista työskennellä (Green, 2004b). Työn intensifikaatiolla onkin havaittu olevan negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Työn intensifikaatio on yhdistetty työntekijöiden psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja lisääntyneisiin paineisiin (Chesley, 2014; Green, 2004b). Sen on myös havaittu olevan yhteydessä alhaiseen työtyytyväisyyden sekä työuupumukseen (Korunka ym., 2015). Intensiivisen työskentelyn on havaittu vaikuttavan kielteisesti työn ja muun elämän väliseen tasapainoon (Brown, 2012). On ehdottoman tärkeää, että työntekijöillä on selviytymiskeinoja työn suuria vaatimuksia vastaan. Selviytymiskeinot voivat olla työstä kumpuavia asioita, jotka tukevat työhyvinvointia, mutta myös esimerkiksi yksilöllisiä ominaisuuksia (Mauno ym., 2019a), joita tarkastelemme tässä tutkimuksessa.

Tässä tutkimuksessa työn intensifikaation mittarina käytetään Kubicekin ja kollegoiden (2015) kehittämää kyselyä, joka jakaa työn intensifikaation viiteen osa-alueeseen. Ensimmäinen osa-alue, *työn tehostuminen*, viittaa yleisesti yksilön lisääntyneisiin ponnisteluihin työpaikalla. Se näkyy työn tekemisen tahdin nopeutumisenä, lisääntyneenä vaatimuksena suorittaa monia tehtäviä samanaikaisesti sekä vähentyneenä joutoaikana työpaikalla (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015). Työn tehostuminen näkyy selvästi mediatyöntekijöiden työssä. Uusi teknologia ja taloudellinen tiukkuus ovat lisänneet kiireen tuntua ja korostaneet vaatimuksia nopeudesta (Pöyhtäri ym., 2016). Toimittajien tulee tämän päivän tehostuneessa työelämässä saada aikaan samassa ajassa enemmän kuin ennen (Nikunen, 2011; Pöyhtäri ym., 2016).

Toinen osa-alue on *lisääntynyt itsenäinen suunnittelu ja päätöksenteko työssä*. Yksilöiltä vaaditaan nykyään yhä enemmän itsenäisyyttä koskien työn suunnittelua, järjestämistä ja päätöksentekoa (Kubicek ym., 2015). Näiden lisäksi yksilöiden tulee itsenäisesti asettaa tavoitteita sekä arvioida niiden saavuttamista (Kubicek ym., 2014). Tämä on nähtävissä selkeästi myös mediatyöntekijöiden ammatissa, jossa vaaditaan usein erittäin itsenäistä otetta työhön sekä sen edistymiseen ja säätelyyn (Gill, 2010).

Kolmas osa-alue on *lisääntynyt itsenäinen urasuunnittelu ja oman työuran hallinta*, joka viittaa yksilöiden lisääntyneisiin vaatimuksiin todistaa oma arvonsa ei pelkästään nykyiselle, vaan myös mahdolliselle tulevalle työnantajalle (Briscoe & Hall, 2006; Pongratz & Voß, 2003). Tähän kuuluu myös verkostoitumisen tärkeys ja yksilön tietoisuus mahdollisista työmahdollisuuksistaan oman organisaation sisä- ja ulkopuolella. Nämä ovat tärkeitä tekijöitä oman kiinnostuksen säilyttämiseen työmarkkinoilla (Kubicek ym., 2015) ja erityisesti media-alan työntekijöiden kohdalla, jossa työntekijän menestys tai epäonnistuminen nähdään täysin hänestä itsestä riippuvana (Gill, 2010). Verkostojen luominen sekä erottautuminen muista onkin olennaista media-alalla.

Mallin sekä neljäs osa-alue *lisääntyneet tieto- ja oppimisvaatimukset työssä* että viides osa-alue *lisääntyneet taitovaatimukset työssä* viittaavat uusien tietojen ja taitojen jatkuvaan päivittämiseen. Media-alan työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän uusia tietoja ja taitoja media-alalla tapahtuvien muutosten myötä (Malmelin & Villi, 2017). Teknologian kehitys, eri mediasektoreiden yhdentymisen sekä kilpailu media-alalla lisäävät tieto- ja taitovaatimuksia media-alan työntekijöitä kohtaan (Jyrkiäinen, 2008; Deuze, 2007; Deuze & Witschge, 2018). Media-alalla lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset kohdentuvat erityisesti digitaaliseen osaamiseen (Jyrkiäinen, 2008; Praprotnik, 2016).

Teknologian käyttö ja jatkuva kehitys, eli teknologinen akseleraatio voidaan nähdä työn intensifikaation merkittävänä kiihdyttäjänä (Green, 2004a; Mauno ym., 2019a; Rosa, 2003) Teknologiaan perustuvat organisaation käytänteet tekevät työstä intensiivisempää niin, että työntekijän tulee työskennellä nopeammin tai tehokkaammin (Chesley, 2014). Digitalisaation ja työn intensifikaation voidaan täten nähdä olevan merkittävässä yhteydessä toisiinsa. Kiihtyminen teknologian myötä onkin väistämätöntä nykypäivän työelämässä (Mauno ym., 2019a). Informaatio- ja kommunikaatioteknologian avulla on pyritty lisäämään työn tehokkuutta ja tuottavuutta (Franssila, Okkonen & Savolainen, 2016), mutta samalla se on johtanut kasvaneeseen informaatiomäärään, työn hektiseen tahtiin, multitaskaamiseen sekä työn keskeytyksiin (Wajcman & Rose, 2011).

Digitalisaatiolla tarkoitetaan teknologian omaksumista ja lisääntymistä organisaatioissa, teollisuusaloilla tai maailmanlaajuisesti. Brennen ja Kreiss (2016) viittaavat digitalisaatiolla tapaan, jolla nykypäivän monet elämän alueet ovat rakentuneet digitaalisen kommunikaation ja erilaisten mediajärjestelmien ympärille. Tutkijat selittävät digitalisaation laajoja vaikutuksia sosiaaliseen elämään sen kautta, miten digitalisaatio lähentää aikaisemmin erillään olleita elämän osa-alueita (Brennen & Kreiss, 2016).

Digitalisaatiolla on journalistien työnkuvaan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia (Praprotnik, 2016). Teknologia on mahdollistanut tehokkaan työskentelemisen ajasta ja paikasta riippumatta (Green, 2004a). Koska aika ja paikka eivät enää välttämättä rajoita työntekoa, jatkuva työskentely mahdollistuu. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttö työssä lisää niiden työntekijöiden tehokkuutta ja tuottavuutta, jotka vievät työt kotiin. Tämä johtaa siihen, että ne työntekijät, jotka eivät työskentele työpaikan ja -ajan ulkopuolella, menettävät mahdollisuuden tähän tehokkuuteen (Green, 2004a). Paine työskennellä yhä pidempiä päiviä ja muualla kuin työpaikalla on siis jatkuva (Brown, 2012) ja tämä näkyy erityisesti media-alan työntekijöiden työssä (Gill, 2010). Vapaus tehdä töitä ajasta ja paikasta riippumattomasti voidaan nähdä siis sekä kuormittajana että voimavarana työssä.

Digitalisaation ja teknologisten muutosten myötä työprosessit media-alalla ovat muuttuneet (Rintala & Suolanen, 2005; Pöyhtäri ym., 2016). Teknologia tarjoaa toimittajalle mahdollisuuden tehdä työnsä aiempaa monipuolisemmin (Pöyhtäri ym., 2016). Journalisteille tehdyn tutkimuksen mukaan digitalisaation luoma moninainen työnkuva koettiin mielenkiintoisena, motivaatiota lisäävänä ja oppimiskokemuksia tarjoavana (Rintala & Suolanen, 2005). Erilaiset digitaaliset alustat puolestaan mahdollistavat yhteydenpidon journalistien ja yleisön välillä ja edesauttavat suuremman yleisön saavuttamista (Deuze, 2007). Nykyään uutismediaryityksillä onkin lukuisia eri menetelmiä seurata mediayleisön käyttäytymistä sekä saada suoraa palautetta digitaalisessa ympäristössä (Ksiazek, 2018).

Samalla digitalisaatio kuitenkin vaikeuttaa keskittymistä sekä lisää toimittajien huolta sisältöjen laadusta ja työrauhasta (Pöyhtäri ym., 2016). Journalistit kohtaavat työssään yhä enemmän ajan puutetta ja he joutuvat tekemään montaa asiaa samanaikaisesti (Praprotnik, 2016; Nikunen, 2011). Rintalan ja Suolasen (2005) tutkimuksen mukaan digitalisaation koettiin vähentävän perinteistä sosiaalista kanssakäymistä lisäten yksinäisyyden tunnetta ja stressiä työssä. Lisäksi digitalisaation luomien uusien työtehtävien oppiminen koettiin haastavana ja stressaavana (Rintala & Suolanen, 2005). Digitalisaatiolla voidaan nähdä olevan siis sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia media-alan työhön. Tässä tutkimuksessa digitalisaatiota tutkitaan mediatyön

voimavarana ja kuormittajana, sekä tarkastellaan osallistujien varmuutta omista digitaalisista taidoista.

1.3 Työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet

Yhteenvedona edellä esitetystä voidaan todeta, että media-ala työympäristönä näyttää vaativan työntekijöiltä monenlaisia ominaisuuksia. Media-ala edellyttää yksilöltä muun muassa kykyä sopeutua jatkuviin ja nopeisiin muutoksiin sekä aktiivista ja tehokasta työtettä. Oman työn organisointikyky sekä taito irrottautua työstä 24/7 työympäristössä näyttäytyvät myös olennaisina ominaisuuksina media-alalla. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme seuraavia yksilöllisiä ominaisuuksia: resilienssiä, mieltymystä multitaskaamiseen, virheorientaatioita sekä ylisitoutumista. Näitä on aiemmin tutkittu erilaisissa työntekijäaineistoissa (esim. Feldt ym., 2019; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Mesmer-Magnus, Viswesvaran, Bruk-Lee, Sanders & Sinha, 2014; Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman & Feldt, 2011; Shin, Taylor, Seo 2012) mutta ei tietääksemme mediatyöntekijöillä. Ensin määrittelemme nämä käsitteet ja sitten kuvaamme vielä tarkemmin niiden arvioitua merkitystä mediatyössä.

Resilienssillä tarkoitetaan kykyä palautua kuormittavista kokemuksista ja sopeutua stressaaviin tilanteisiin (Carver, 1998; Masten, 2001). Suomessa resilienssistä on käytetty termejä sopeutumis-, muutos-, ja palautumiskyky (Pojjula, 2018). Resilienssi on siis positiivista psykologista toimintakykyä kuvaava yksilön ominaisuus, joka auttaa yksilöä kohtaamaan ja selviytymään sekä negatiivisista että positiivisista elämän haasteista ja muutoksista (Luthans, 2002). Resilienssiä on tarkasteltu kahdesta näkökulmasta: yksilön synnynnäisenä kykynä sekä prosessimaisena ominaisuutena, joka kehittyy yksilön kohdatessa vaikeuksia (Harms, Brady, Wood & Silard, 2018). Yksilön synnynnäisestä resilienssistä on käytetty termiä ego-resilienssi (Block & Kremen, 1996), joka kuvaa sen pysyvyyttä. Resilienssi tulisi kuitenkin nähdä ennemminkin dynaamisena prosessina, jossa yksilö pyrkii sopeutumaan kuormittavaan tilanteeseen (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000). Resilienssi ei ole siis erityinen kyky, jonka vain harvat omaavat osana geneettistä perimäänsä, vaan ennemminkin läpi elämän muovautuva ja kehittyvä ominaisuus (Luthans & Youssef, 2004; Sutcliffe & Vogus, 2003). Tätä tukee tutkimusnäyttö resilienssin kehittymismahdollisuuksista minäpystyvyyden vahvistamisen sekä resilienssin kehittämisohjelmien kautta (Cornum, Matthews & Seligman, 2011; Masten & Reed, 2002). Warner ja April (2012) esimerkiksi havaitsivat, että

resilienssiä voidaan vahvistaa lisäämällä työntekijöiden tietoisuutta omista kielteisistä ajatusmalleista ja tunteista sekä pyrkimällä suhtautumaan myönteisesti ja hyväksyvästi haasteisiin.

Resilienssi on tärkeä ominaisuus työelämässä (April & Wagner, 2012). Se auttaa kohtaamaan hyvinvointia kuormittavia tekijöitä kuten stressiä, erilaisia konflikteja ja epäonnistumisia kuin myös työntekijän kasvanutta vastuuta tai kohtaamaa muutosta (Luthans, 2002). Resilienssi auttaa proaktiivisesti oppimaan ja kasvamaan haastavien tilanteiden kautta (Youseff & Luthans, 2007) ja näkyy yksilön kykynä pysyä tehtävääorientoituneena ja tehokkaana vaikeuksista huolimatta (Warner & April, 2012). Osana positiivista organisaatiokäyttäytymistä resilienssin on todettu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen (Luthans ym., 2007; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). Resilienttien yksilöiden on myös todettu sopeutuvan jatkuviin muutoksiin työssä paremmin kuin ei-resilienttien (Shin, Taylor & Seo, 2012). Tämän päivän työelämässä organisaatiot ja sen myötä työntekijät kohtaavat yleisesti kasvavissa määrin monitahoisia ongelmia ja muutoksia, ja muutoksen tahti on vain kiihtymässä (Warner & April, 2012). Esimerkiksi jatkuvan digitalisaation kehittymisen myötä muuttuvat osaamisvaatimukset ovat media-alan työntekijöiden yksi suurimmista haasteista (Malmelin & Villi, 2017). Koska media-alan työntekijät voidaan nähdä edelläkävijöinä tämän päivän muuttuneessa työelämässä (Gill, 2010), resilienssi voidaan nähdä keskeisenä ominaisuutena palautumisen ja hyvinvoinnin säilyttämisen sekä haasteisiin vastaamisen kannalta.

Mieltymys multitaskaamiseen on ei-kognitiivinen ominaisuus, joka kuvaa yksilön mieltymystä vaihtaa huomiota meneillään olevien tehtävien välillä sen sijaan, että suorittaisi yhden tehtävän loppuun ja aloittaisi sitten toisen (Poposki & Oswald, 2010). Mieltymys multitaskaamiseen viittaa yksilön taipumukseen kokea multitaskaaminen ennemminkin miellyttävänä ja palkitsevana kuin stressaavana (Poposki & Oswald, 2010). Itse multitaskaamisella viitataan kahden tai useamman toiminnon yhtäaikaiseen suorittamiseen tietyn ajanjakson kuluessa (Gonzales & Mark, 2004; Kenyon, 2008). Multitaskaamista on tutkimusten valossa tarkasteltu kahdesta eri näkökulmasta: mieltymyksenä ja käyttäytymisenä (Poposki & Oswald 2010). Tässä tutkimuksessa keskitymme ensimmäiseen, eli mieltymykseen multitaskata.

Mieltymys multitaskaamiseen näyttäytyy olennaisena ominaisuutena tämän päivän työelämässä ja erityisesti mediatyössä. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttö ja jatkuva kehitys ovat lisänneet multitaskaamista (Kenyon, 2008; Wajcman & Rose, 2011), sillä ne ovat vähentäneet työn ajallisia ja tilallisia rajoja (Kenyon, 2008). Lisäksi digitalisaatio on johtanut työn jatkuviin keskeytyksiin (Franssila ym., 2016). Nykypäivänä lähes jokaisessa työssä edellytetään useiden eri tehtävien samanaikaista suorittamista. Tämä vaatii yksilöltä nopeaa huomion vaihtamista

monen eri asian välillä, samalla suoriutuen tehtävistä hyvin (Bühner, König, Pick & Krumm 2006). Työ rakentuu usein nykyään monien eri tehtävien ja projektien ympärille. Tämä yhdessä digitalisaation ja sen tuomien eri laitteiden ja kanavien kanssa lisää multitaskaamista työssä (Gonzales & Mark, 2004). Digitalisaatio korostuu mediatyössä entisestään ja Praprotnikin (2016) mukaan journalistit ovatkin yhä enenevässä määrin multitaskaamisen ammattilaisia. Edellä olevan tiedon perusteella voidaan siis sanoa, että digitalisaation ja multitaskaamisen välillä on yhteys ja ne molemmat korostuvat mediatyössä. Täten voisi ajatella että ne mediatyöntekijät, jotka multitaskaavat mielellään, kokevat myös digitalisaation enemmän voimavarana kuin kuormittajana.

Virheorientaatioilla tarkoitetaan yksilön asennoitumista työssä kohdattaviin virheisiin (Rybowiak, Garst, Frese & Batinic, 1999). Yksilön suhtautumista virheisiin voidaan tarkastella kahdeksan itsenäisen luokan kautta. Näitä ovat kyky käsitellä virheitä, virheiden jännittäminen, virheiden ajatteleminen, virheille altistavien riskien ottaminen, virheistä oppiminen, virheiden ennakointi, virheiden peittäminen ja virheisiin liittyvä kommunikaatio (Rybowiak ym., 1999). Tässä tutkimuksessa keskitymme kykyyn käsitellä virheitä, virheille altistavien riskien ottamiseen, virheiden jännittämiseen sekä virheiden ajattelemiseen, koska nämä osa-alueet oli valittu käyttöömmme saamassamme tutkimusaineistossa virheorientaatioiden kartoittamiseen.

Ensimmäinen tutkimuksessamme käytetty virheorientaation osa-alue, *kyky käsitellä virheitä* viittaa tapaan käsitellä virhe heti sen ilmaantuessa. Sen on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi minäpystyvyyteen, aloitekykyyn ja toimintaan heti virheen jälkeen. Toinen osa-alue, *virheille altistavien riskien ottaminen* kertoo yksilön joustavuudesta sekä kyvystä ottaa vastuuta. Työntekijät, jotka ovat valmiita ottamaan riskejä virheiden nojalla, ovat usein muutosvalmiita, aloitekykyisiä, päteviä ammatissaan ja kokevat työssä saavuttamisen tärkeäksi (Rybowiak 1999). Lisäksi on todettu, että halu kehittyä ja oppia on yhteydessä valmiuteen tehdä virheitä (Arenas, Tabernerero & Briones, 2006). Kolmas osa-alue, *virheiden jännittäminen* kuvaa yksilön pelkoa tehdä virheitä ja niiden tekemisestä aiheutuvia kielteisiä tunnereaktioita. Virheiden jännittämisen on todettu olevan kielteisesti yhteydessä minäpystyvyyteen, aloitekykyyn sekä itsetuntoon. Lisäksi sen on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin, masennukseen ja kielteiseen tunneilmaisuun (Rybowiak 1999). *Virheiden ajattelemisen* osa-alueella viitataan puolestaan virheiden syiden pohtimiseen, virheen perusteelliseen miettimiseen sen tapahtuessa sekä virheiden tarkkaan analysoimiseen ja pohtimiseen. Virheiden ajattelemisen voidaan nähdä olevan haitallista silloin, kun yksilö jumittuu liiaksi tekemiinsä virheisiin. Virheiden ajattelemisen on kuitenkin havaittu olevan yhteydessä virheistä oppimiseen (Rybowiak, 1999), jolloin se voidaan nähdä osittain myönteisenä asiana.

Nykypäivän työelämässä myönteinen virheorientaatio on olennainen ominaisuus. Virheiden välttäminen on mahdotonta erityisesti monimuotoisissa työtehtävissä ja työolosuhteissa (Harteis, 2019), jotka näkyvät myös media-alan työssä. Edellä kuvatuista virheorientaatioista myönteisinä yksilöllisinä voimavaroina voidaan nähdä kyky käsitellä virheitä ja virheille altistavien riskien ottaminen ja kielteisinä puolestaan virheiden jännittäminen sekä virheiden ajattelemisen. Informaation muuttuessa yhä monipuolisemmaksi ja hajanaisemmaksi, journalismin laadulla ja uskottavuudella on yhä merkittävämpi rooli ja niistä on tullut tärkeitä erottelevia tekijöitä medioiden välisessä kilpailussa (Meyer, 2009). On esimerkiksi todettu, että havaitut virheet heikentävät lehtien luotettavuutta ja pätevyyttä tiedonlähteenä (Maier, 2005). Media-alan työssä, jossa muun muassa teknologia asettaa työntekijöille jatkuvasti uusia osaamisvaatimuksia (Jyrkiäinen, 2008) ja työ on nopeatahtista (Gill, 2010), olisi olennaista omata myönteinen virheorientaatio. Myönteisen virheorientaation tärkeyttä vahvistaa myös multitaskaamisen korostuminen mediatyössä. On nimittäin havaittu, että multitaskaaminen, joka lisää tehtävien monimutkaisuutta lisää täten myös virheiden todennäköisyyttä (Heimbeck, Frese, Sonnentag & Keith, 2003; Schell & Conte, 2008).

Ylisitoutuminen on yksilöllinen ominaisuus, jota ilmentää yksilön kunnianhimoisen suhtautuminen työhön, tarve saada kunnioitusta ja arvostusta muilta sekä vaikeus irrottautua työstä (Siegrist ym., 2004). Ylisitoutuneet työntekijät aliarvioivat haastavia tilanteita ja yliarvioivat omia kykyjään. He panostavat suuressa määrin työhönsä, vaikka heidän antamaan panokseen ei vastattaisi sitä vastaavalla palkkiolla (van Vegchel, de Jonge, Bosma & Schaufeli, 2005). Ylisitoutuminen on osa ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhdan mallia (Effort and Reward Imbalance), joka kuvaa työntekijän ponnisteluiden ja työstä saatavien palkkioiden (esim. raha, työn varmuus, kunnioitus) välistä suhdetta (Siegrist ym., 2004). Epäsuhdan vaatimusten ja palkkioiden välillä on arvioitu aiheuttavan enemmän stressireaktioita ylisitoutuneilla työntekijöillä verrattaessa vähemmän ylisitoutuneisiin työntekijöihin (van Vegchel ym., 2005).

Ylisitoutumista on verrattu kirjallisuudessa työholismiin (Seybold & Salomone, 1994). Molempia käsitteitä kuvailee yksilön ylenmääräinen panostus työhön (Harpaz & Snir, 2003; Van Vegchel ym., 2005). Sekä työholismilla että ylisitoutumisella on kielteinen yhteys hyvinvointiin. Työholismin on havaittu vaikuttavan kielteisesti mielenterveyteen, altistavan perfektionismille ja aiheuttavan epäluottamusta kollegoita kohtaan (Ng, Sorensen & Feldman, 2007). Korkean ylisitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä muun muassa alhaiseen itsearvioituun terveyteen (Salavecz ym., 2010) ja unettomuuteen (Ota ym., 2009). Lisäksi sen on havaittu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, riittämättömyyden tunteisiin ja kyynistymiseen työssä (Salmela-Aro ym., 2011). Ylisitoutumisen vastakäsitteenä voidaan nähdä psykologinen irrottautuminen, joka viittaa

henkiseen irtautumiseen työstä sen ulkopuolella (Sonntag, 2012). Psykologisella irrottautumisella työstä on havaittu olevan myönteinen yhteys työhyvinvointiin, ehkäisten esimerkiksi työuupumuksen oireita ja vähentäen palautumisen tarvetta (Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009). Pitkät työpäivät, aikapaineet ja vaatimukset kohdistuen päätöksentekoon ovat yhteydessä alhaiseen irrottautumiseen työstä (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonntag, 2011). Nämä työn piirteet ovat nähtävissä hyvin myös mediatyössä (esim. Pöyhkäri ym. 2016; Nikunen, 2011), jossa journalistien paine tehdä ylitöitä on kasvanut (Jyrkiäinen, 2008).

Monet mediatyöntekijät suhtautuvat työhönsä intohimoisesti (Gill, 2010). Tämä yhdistettynä ulkoiseen paineeseen työskennellä tehokkaasti, voi johtaa ylisitoutuneeseen työskentelytapaan, jolloin myös työstä irrottautuminen voi olla hankalaa. Tutkimusten valossa ylisitoutuminen näyttää selkeänä riskitekijänä hyvinvoinnille. Sitä olisi tärkeää tutkia erityisesti mediatyöntekijöillä, joilla ylisitoutuminen saattaa korostua pitkien työpäivien sekä lisääntyneen paineen ja kilpailun takia.

Edellä kuvattuja yksilöllisiä ominaisuuksia on tutkittu erinäisillä työntekijäaineistoilla yksittäisinä ja toisistaan erillisinä ominaisuuksina. Ominaisuuksien yksittäisellä tarkastelulla viitataan muuttujasuuntautuneeseen tutkimusotteeseen. Muuttujasuuntautuneessa tutkimusotteessa ollaan kiinnostuneita kyseessä olevasta ilmiöstä koko otoksen tasolla (Bergman, Magnusson & El-Khoury, 2003). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme yksilöllisiä ominaisuuksia sen sijaan henkilökeskeisestä näkökulmasta. Henkilösuuntautuneessa tutkimusotteessa ollaan kiinnostuneita tutkittavasta ilmiöstä otoksen sisäisissä ryhmissä (Bergman ym., 2003). Yksilölliset ominaisuudet yhdistyvät kullakin yksilöllä omanlaiseksi kokonaisuudeksi ja kartoitamme millaisia näiden ominaisuuksien yhdistelmiä, eli profiileita mediatyöntekijöiden keskuudessa esiintyy tyypillisimmillään. Sitten tutkimme sitä, miten nämä profiilit ovat yhteydessä mediatyön vaatimuksiin.

1.4 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, osoittavatko toiset aineistossa mahdollisesti esiintyvät yksilöllisten ominaisuuksien yhdistelmät eli profiilit parempaa yhteensopivuutta mediatyön vaatimukseen kuin toiset. Tarkemmin sanottuna tutkimme sitä, miten media-alan työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien profiilit ovat yhteydessä kokemuksiin työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta. Tiedetään, että media-alalle hakeutuu tyypillisesti ihmisiä, joille ala näyttäytyy intohimona ja on ollut haaveena pitkään (Gill, 2010). Yksilöt joutuvat nykyään kohtaamaan erilaisia työtä ja uraa koskevia vaatimuksia, joihin he kuitenkin reagoivat eri tavalla (Obschonka, 2012). Tässä tutkimuksessa keskitymme mediatyön vaatimuksista työn intensifikaatioon sekä digitalisaatioon, koska digitalisaation seuraukset näkyvät erityisesti media-alalla, ja teknologiset muutokset ovat yksi intensifikaation suurimmista kiihdyttäjästä (Green, 2004a; Rosa, 2003). Aihetta on tärkeää tutkia, sillä yksilöllisten ominaisuuksien sopivuutta näihin työn vaatimukseen ei ole aikaisemmin tutkittu mediatyöntekijöillä. Lisäksi nämä vaatimukset näkyvät yleisesti työelämässä, ei vain media-alalla, jolloin tieto työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksista on tärkeää. Tutkimus antaa uutta tietoa suojaavista yksilöllisistä ominaisuuksista, jolloin niiden kehittämiseen tai mediatyön luonteeseen voidaan kiinnittää huomiota ja tukea täten mediatyöntekijöiden hyvinvointia. Se, että työntekijän ominaisuudet sopivat yhteen työn ominaisuuksien ja vaatimusten kanssa, tukee todistetusti yksilön työtyytyväisyyttä, organisaatioon samaistumista sekä vähentää työpaikan vaihtoaikkeitä (Kristof-Brown ym., 2005).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia media-alan työntekijöiden yksilöllisiä ominaisuuksia ja niistä muodostettujen profiilien yhteyttä työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksiin. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia yksilöllisten ominaisuuksien yhdistelmiä eli profiileja mediatyöntekijöiden keskuudessa on havaittavissa?
2. Miten havaitut yksilöllisten ominaisuuksien profiilit ovat yhteydessä mediatyöntekijöiden kokemuksiin työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta?

2. MENETELMÄT

2.1 Osallistujat

Tutkimuksessamme hyödyntämämme e-kyselyaineisto on osa professori Mikko Villin (Jyväskylän yliopisto, Kieli- ja viestintätieteiden laitos) johtamaa Media Work 2030-tutkimushanketta, jota rahoittaa Helsingin Sanomain Säätiö (Rantanen ym. 2020). Tutkimuksen kohdejoukkona on suomalaiset mediatyöntekijät, jotka työskentelevät esimerkiksi radiossa, televisiossa, lehdissä, kustannusalalla ja erilaisten viestintäyhtiöiden palveluksessa. Kutsu e-kyselyyn lähetettiin lokakuussa 2019 sähköpostitse Suomen Journalistiliiton kautta niille jäsenille, jotka olivat liiton tietojen mukaan työelämässä, mukaan lukien freelancerit ja työssäkäyvät opiskelijat, mutta pois lukien liiton eläkkeellä olevat jäsenet. Kaikkiaan kysely lähti 13 652 jäsenelle. Kyselyyn vastasi yhteensä 973 liiton jäsentä, mikä on 7 % sähköpostin saaneista ja 17 % sen aukaisseista (Rantanen ym. 2020). Tämän lisäksi media-alan työntekijöitä lähestyttiin vielä Journalistiliiton paikallisyhdistysten kautta niin, että puheenjohtajia ja sihteereitä pyydettiin sähköpostitse kannustamaan jäsenistöään vastaamaan kyselyyn. Näin kyselyyn otti osaa vielä 31 media-alan työntekijää, jolloin aineiston kokonaisvastaajamääräksi muodostui 1004 henkilöä.

Käsillä oleva tutkimus rajattiin vastaajiin, jotka olivat vastaushetkellä työsuhteessa ($n = 979$). Otoksessa naisia oli 665 (67,9 %), miehiä 285 (29,1 %) ja 29 (3,0 %) ei halunnut antaa sukupuolta koskevaa tietoa tai oli muunsukupuolisia. Osallistujien keski-ikä oli 47,6 vuotta ($KH = 10,0$, vaihteluväli 23-73). Työntekijöitä oli 510 (52,1 %), alempia toimihenkilöitä/yrittäjiä/muita oli 242 (24,7 %), ylempiä toimihenkilöitä 161 (16,4 %) ja esimiehiä/johtajia 66 (6,7 %). Osallistujien keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 38,4 ($KH = 8,7$, vaihteluväli 7-120). Journalistiliitosta saatujen tietojen mukaan jäsenistöstä noin 61 % on naisia ja jäsenistön keski-ikä on noin 45 vuotta. Näin osallistujat edustavat sukupuolen ja iän suhteen melko hyvin liiton jäsenistöä, vaikkakin mahdollisesti naiset ja iältään vanhemmat jäsenet ovat ottaneet tutkimukseen osaa hieman miehiä ja nuorempia jäseniä enemmän.

2.2 Käytetyt kyselymenetelmät

Resilienssiä kartoitettiin Smithin ja kollegoiden (2008) kehittämällä Brief Resilience Scale (BRS) -kyselyllä, joka sisältää kuusi väittämää. Nämä suomennettiin Media Work 2030 hankkeessa käyttäen virallista kielenkääntäjää (Rantanen ym., 2020). Vastaja arvioi kuinka hyvin väittämät (esim. “Palaudun stressaavista tilanteista nopeasti”) sopivat häneen. Väittämiä arvioitiin viisiportaisella asteikolla: 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa. Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa-kerroin on .87.

Mieltymystä multitaskaamiseen mitattiin lyhennetyllä, viiden väittämän versiolla Poposkin ja Oswaldin (2010) kehittämästä Multitasking Preference Inventory -kyselystä, jossa osallistujat arvioivat missä määrin multitaskaamiseen liittyvät väittämät (esim. “Mieluummin vaihtelen useiden projektien välillä kuin keskittän ponnisteluni niistä vain yhteen”) pitävät paikkansa heidän kohdalla. Väittämät on suomentanut Rantanen (2019) ja niitä arvioitiin viisiportaisella asteikolla: 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä. Väittämistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin on .79.

Virheorientaatiota kartoitettiin Rybowskiakin ja kollegoiden (1999) kehittämän Error Orientation Questionnaire (EOQ) -kyselyn avulla, josta Media Work 2030-kyselyssä oli mukana 12 väittämää yhteensä neljästä osa-alueesta. Kyselyn suomennos on tehty Feldtin ja kollegoiden (2019) toimesta. Valittuihin neljään osa-alueeseen kuuluu: 1) kyky käsitellä virheitä (esim. “Kun olen tehnyt virheen, tiedän heti, miten voin korjata sen.”), 2) virheille altistavien riskien ottaminen (esim. “On parempi ottaa riski ja altistua virheille kuin olla tekemättä mitään.”), 3) virheiden jännittäminen (esim. “Erehtyminen on minusta hyvin stressaavaa.”), sekä 4) virheiden ajattelevuus (esim. “Jos jotain menee pieleen työssä, mietin sitä perusteellisesti.”). Väittämiä arvioitiin viisiportaisella asteikolla (1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa). Kustakin osa-alueesta muodostettiin oma keskiarvosummamuuttuja, joiden Cronbachin alfa-kertoimet ovat: kyky käsitellä virheitä .50, virheille altistavien riskien ottaminen .75, virheiden jännittäminen .80 ja virheiden ajattelevuus .84.

Ylisitoutumista mitattiin Siegristin ja kollegoiden (2014) kehittämän Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI) -kyselyn yhtenä osa-alueena. ERI-kyselyn ovat Suomessa validoineet Kinnunen, Feldt ja Tarvainen (2006). Ylisitoutumista kartoitettiin kuudella väittämällä (esim. “Läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa”), joita vastaajat arvioivat neliportaisella

asteikolla: 1 = täysin eri mieltä ... 4 = täysin samaa mieltä. Väittämistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin on .82.

Työn intensifikaatiota mitattiin Kubicekin ja kollegoiden (2015) kehittämän Intensification of Job Demands scale (IDS) - kyselyn 13 osioisella versiolla, joka sisältää kuitenkin kaikki viisi alkuperäistä osa-aluetta. Kysely on suomennettu Maunon, Minkkisen ja Auvisen (2019b) toimesta. Alkuperäisestä 19-osioisesta mittarista hieman lyhyempään versioon päädyttiin, koska Media Work 2030-kysely kattoi useita eri teemoja. Vastaajien kyselyyn käyttämä aika sekä vaiva haluttiin pitää mahdollisimman kohtuullisena. Tutkimusryhmällä oli myös tietoa muiden tutkimusaineistojen (mm. Mauno ym., 2019b) tarkastelun kautta siitä, mitkä väittämät toimivat mahdollisesti parhaiten suomalaisessa kontekstissa kyselyn tiivistämistä ajatellen. Osa-alueet ovat 1) työn tehostuminen (“Työtehtävien suorittamiseen on ollut yhä harvemmin riittävästi aikaa.”), 2) lisääntynyt itsenäinen suunnittelu ja päätöksenteko työssä (“Työn tavoitteiden toteutumista on pitänyt arvioida yhä useammin itse.”), 3) lisääntynyt itsenäinen urasuunnittelu ja oman työuran hallinta (“Oman ammatillisen kehityksen takia monien vaihtoehtojen avoimena pitäminen on tullut yhä tärkeämmäksi.”), 4) lisääntyneet tietovaatimukset työssä (“Työhön liittyvää tietotaitoa on pitänyt päivittää yhä useammin”) ja 5) lisääntyneet taitovaatimukset työssä (“Uusia työvälineitä (laitteita, ohjelmia) on pitänyt käyttää yhä useammin.”). Väittämien vastausasteikko oli: 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa. Kaikista 13 väittämästä muodostettiin työn intensifikaatiota kokonaisuudessaan kuvaava kokonaiskeskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa-kerroin on .85.

Digitalisaation vaikutusta työhön mitattiin tutkimusryhmän kehittämällä kysymyksillä, joiden pohjana hyödynnettiin Boswellin ja Olson-Buchanan (2007) muotoiluja. Suomennoksen kysymyssarjaan on tehnyt Anu Sivunen EntNet-tutkimushankkeessa vuonna 2015 (Rantanen ym. 2020). Ensin osallistujille määriteltiin, mitä digitalisaatiolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan: “Työn digitalisaatiolla tarkoitetaan teknologian (esim. tietokoneet, älypuhelimet, sähköiset työskentelyalustat ja järjestelmät, tekoälyyn pohjautuvat ohjelmat jne.) hyödyntämistä erilaisissa toiminnoissa”. Kysymyssarja aloitettiin seuraavasti: *Mihin suuntaan digitalisaatio on vaikuttanut omassa työssäsi alla olevien asioiden suhteen?* Kysymykseen liittyvä vastausasteikko oli: 1 = vähentynyt huomattavasti ... 3 = säilynyt ennallaan ... 5 = lisääntynyt huomattavasti. *Digitalisaatiota työn kuormittajana* mittasi kolme väittämää (esim. “Työhön keskittymisen helppous on...”), joista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin on .66. *Digitalisaatiota työn voimavarana* mittasi kaksi väittämää (esim. “Mahdollisuudet tehdä työ hyvin on...”), joista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin on .69.

Digipävarmuutta mitattiin kolmella kysymyksellä, jotka ovat peräisin vuoden 2018 Työolotutkimuksesta (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019). Ensimmäinen kysymys oli “Mikä kuvaus mielestäsi kuvaa parhaiten Sinua ja digiosaamistasi työssä?” ja vaihtoehdot olivat 1) Digiekspertti: Hallitset erinomaisesti työhön liittyvät digilaitteet, ohjelmat ja järjestelmät. Olet innostunut ja opettelet lisää myös omalla ajalla, opetat ehkä myös muita, 2) Perusosaaja: Hallitset hyvin työssä käyttämäsi laitteet ja järjestelmät. Neuvot ehkä myös työkavereitasi käyttämään sovelluksia, laitteita tai järjestelmiä, 3) Selviytyjä: Hallitset juuri sen, minkä tarvitset selvitäksesi työssäsi. Et oikein osaa määritellä omaa osaamistasi. Opettelet vain työssäsi välttämättömät ohjelmat tai järjestelmät, ja 4) Putoaja: Oma digiosaamisesi ei tunnu riittävän työssäsi. Sinusta tuntuu, että olet jo pudonnut tai putoamassa digikelkasta. Tämän jälkeen tutkittavilta kysyttiin “Hidastaako omien tietoteknisten tai digitaalisten riittämättömyys työtehtäviesi suorittamista?” ja “Liittykö työhösi pelkoa siitä, että et opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin?” Kysymysten vastausasteikko oli 1 = Ei lainkaan ... 4 = Paljon. Kysymyksistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin on .69.

2.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksemme tilastolliset analyysit teimme SPSS Statistics 24- ohjelmalla. Ensin laskimme keskiarvot ja keskihajonnat kaikille muuttujille ja tarkastelimme muuttujien välisiä korrelaatioita. Ensimmäistä tutkimuskysymystä, eli yksilöllisten ominaisuuksien profiilien esiintyvyyttä aineistosta tutkimme klusterianalyysillä. Klusteri- eli ryhmittelyanalyysissä pyritään ryhmittelemään havaintoja tai muuttujia joukkoihin, joissa ne ovat mahdollisimman samankaltaisia. Klusterianalyysi toimii parhaiten tilanteissa, joissa ryhmittely tapahtuu niin, että täsmällistä luokitteluperustetta ei tiedetä välttämättä etukäteen (Metsämuuronen, 2009). Päädyimme K-keskiarvon klusterianalyysiin, koska se on suositeltava menetelmä suurille aineistoille (Metsämuuronen, 2009). Ennen K-keskiarvon klusterianalyysiä yksilöllisten ominaisuuksien muuttujat standardoitiin, koska vastausasteikko jolla vastattiin ylisitoutumista koskeviin väittämiin (1-4) poikkesi muiden muuttujien vastausasteikoista (1-5). Varmistaaksemme sen miten saadut klusterit eli yksilöllisten ominaisuuksien profiilit erosivat toisistaan kussakin ominaisuudessa, tarkastelimme profiilien eroja näiden ominaisuuksien suhteen yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitimme, eroavatko media-alan työntekijöiden kokemukset työn intensifikaatiosta, digitalisaatiosta työn kuormittajana, digitalisaatiosta työn

voimavarana ja digiepävarmuudesta riippuen heidän yksilöllisten ominaisuuksien profiilistaan. Tätä tutkimuskysymystä tutkimme yksisuuntaisella kovarianssianalyysillä, kontrolloiden ne taustatekijät, jotka olivat kunkin selitettävän muuttujan kohdalla merkitseviä. Taustatekijöinä tarkastelimme sukupuolta (1 = mies, 2 = nainen), ikää (jatkuva muuttuja), ammattiasemaa (1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö, 4 = esimies/johtaja) sekä viikottaista työtuntimäärää (jatkuva muuttuja).

3. TULOKSET

3.1 Aineiston kuvailevia tuloksia

Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä niiden yhteys taustatekijöihin on esitetty Taulukossa 1. Kuten Taulukosta 1 voidaan havaita, resilienssiä ($KA = 3,32$) ja mieltymystä multitaskaamiseen ($KA = 3,10$) koettiin kohtalaisesti. Virheorientaation osalta kyky käsitellä virheitä oli huomattavan korkea ($KA = 3,97$), mutta virheitä myös ajateltiin kohtalaista enemmän ($KA = 3,50$). Virheille altistavien riskien ottamista ($KA = 3,25$) ja virheiden jännittämistä ($KA = 3,18$) koettiin kohtalaisesti. Eri vastausasteikot huomioiden (ks. Taulukko 1) niin ylisitoutumista ($KA = 2,48$) kuin työn intensifikaatiota koettiin osallistujien keskuudessa myös melko paljon ($KA = 3,89$). Digitalisaation koettiin kuormittavan työtä huomattavasti ($KA = 4,16$), mutta toisaalta se koettiin kohtalaisesti myös työn voimavarana ($KA = 3,35$). Digiepävarmuutta ($KA = 1,78$) koettiin osallistujien keskuudessa melko vähän.

Taulukko 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja niiden yhteys taustatekijöihin

	<i>KA</i>	<i>KH</i>	1. Sukupuoli ^a	2. Ikä ^b	3. Ammattiasema ^a	4. Työtunnit ^b
Resilienssi (1-5)	3,32	0,68	-.09**	.03	.07*	.02
Mieltymys multitaskaamiseen (1-5)	3,10	0,76	.13**	-.04	.15**	-.01
Kyky käsitellä virheitä (1-5)	3,97	0,54	.01	-.04	.01	.07*
Virheille altistavien riskien ottaminen (1-5)	3,25	0,87	-.05	-.02	.10**	.03
Virheiden jännittäminen (1-5)	3,18	1,00	.12**	-.19**	-.10**	-.02
Virheiden ajattelemisen (1-5)	3,50	0,93	-.00	-.13**	-.06	.04
Ylisitoutuminen (1-4)	2,48	0,60	.06	-.05	.03	.17**
Työn intensifikaatio (1-5)	3,89	0,64	.11**	-.05	.02	.13**
Digitalisaatio työn kuormittajana (1-5)	4,16	0,64	.06	-.11**	-.06	.14**
Digitalisaatio työn voimavarana (1-5)	3,35	1,12	.04	-.07	.10**	.00
Digiepävarmuus (1-4)	1,78	0,56	.05	.34**	-.05	-.05

Huom. Muuttujan perässä suluissa vastausasteikko. Spearmanin korrelaatio^a, Pearsonin korrelaatio^b *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

¹Sukupuoli: 1 = Mies, 2 = Nainen

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

Muuttujien ja taustatekijöiden väliset korrelaatiot on esitetty Taulukossa 1. Kuten siitä voidaan havaita, miehet kokivat olevansa naisia resilientimpiä kun taas naiset olivat miehiä mieltyneempiä multitaskaukseen, jännittivät virheitä enemmän, olivat työhönsä ylisitoutuneempia sekä kokivat enemmän työn intensifikaatiota ja digitalisaation työtä kuormittavampana kuin miehet. Korkea ammattiasema oli puolestaan yhteydessä korkeaan resilienssiin, mieltymykseen multitaskata, virheille altistavien riskien ottamiseen sekä digitalisaation kokemiseen työn voimavarana ja alhaiseen virheiden jännittämiseen. Korkea ikä oli yhteydessä paitsi alhaiseen virheiden jännittämiseen ja virheiden ajattelemiseen myös vähäiseen digitalisaation kokemiseen työn kuormittajana sekä korkeaan digiepävarmuuteen. Suuri viikoittainen työtuntimäärä oli yhteydessä korkeaan kykyyn käsitellä virheitä, vahvaan ylisitoutumiseen, sekä korkeaan työn intensifikaatioon ja vahvaan kokemukseen digitalisaatiosta työn kuormittajana.

Yksilöllisten ominaisuuksien keskinäiset korrelaatiot on kuvattu Taulukossa 2. Kuten Taulukosta 2 voidaan havaita, karkeasti kuvaten yksilölliset ominaisuudet korreloivat keskenään siten, että positiivisesti korreloivat ensinnäkin ns. yksilölliset voimavaratekijät eli resilienssi, mieltymys multitaskaamiseen, kyky käsitellä virheitä ja virheille altistavien riskien ottaminen. Niin ikään positiivisesti keskenään korreloivat myös ns. yksilölliset riskitekijät eli virheiden jännittäminen, virheiden ajatteleminen ja ylisitoutuminen. Näiden kahden ryhmittymän muuttujat puolestaan korreloivat pääsääntöisesti negatiivisesti toisen ryhmittymän muuttujien kanssa.

Taulukko 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiot

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Resilienssi (1-5)	1										
2. Mieltymys multitaskaamiseen (1-5)	.17**	1									
3. Kyky käsitellä virheitä (1-5)	.21**	.00	1								
4. Virheille altistavien riskien ottaminen (1-5)	.32**	.15**	.30**	1							
5. Virheiden jännittäminen (1-5)	-.51**	-.14**	-.08*	-.29**	1						
6. Virheiden ajatteleminen (1-5)	-.33**	-.14**	.15**	-.13*	.62**	1					
7. Ylisitoutuminen (1-4)	-.35**	-.14**	.05	.06*	.33**	.25**	1				
8. Työn intensifikaatio (1-5)	-.08*	-.03	.11**	.12**	.08*	.12*	.39**	1			
9. Digitalisaatio työn kuormittajana (1-5)	-.17**	-.15**	.04	-.03	.12**	.10**	.44**	.51**	1		
10. Digitalisaatio työn voimavarana (1-5)	.13**	.22**	.03	.11**	-.05	.00	-.15**	-.16**	-.35**	1	
11. Digiepävarmuus (1-4)	-.23**	-.14**	-.12**	-.12**	.15**	.05	.22**	.10**	.11**	-.18**	1

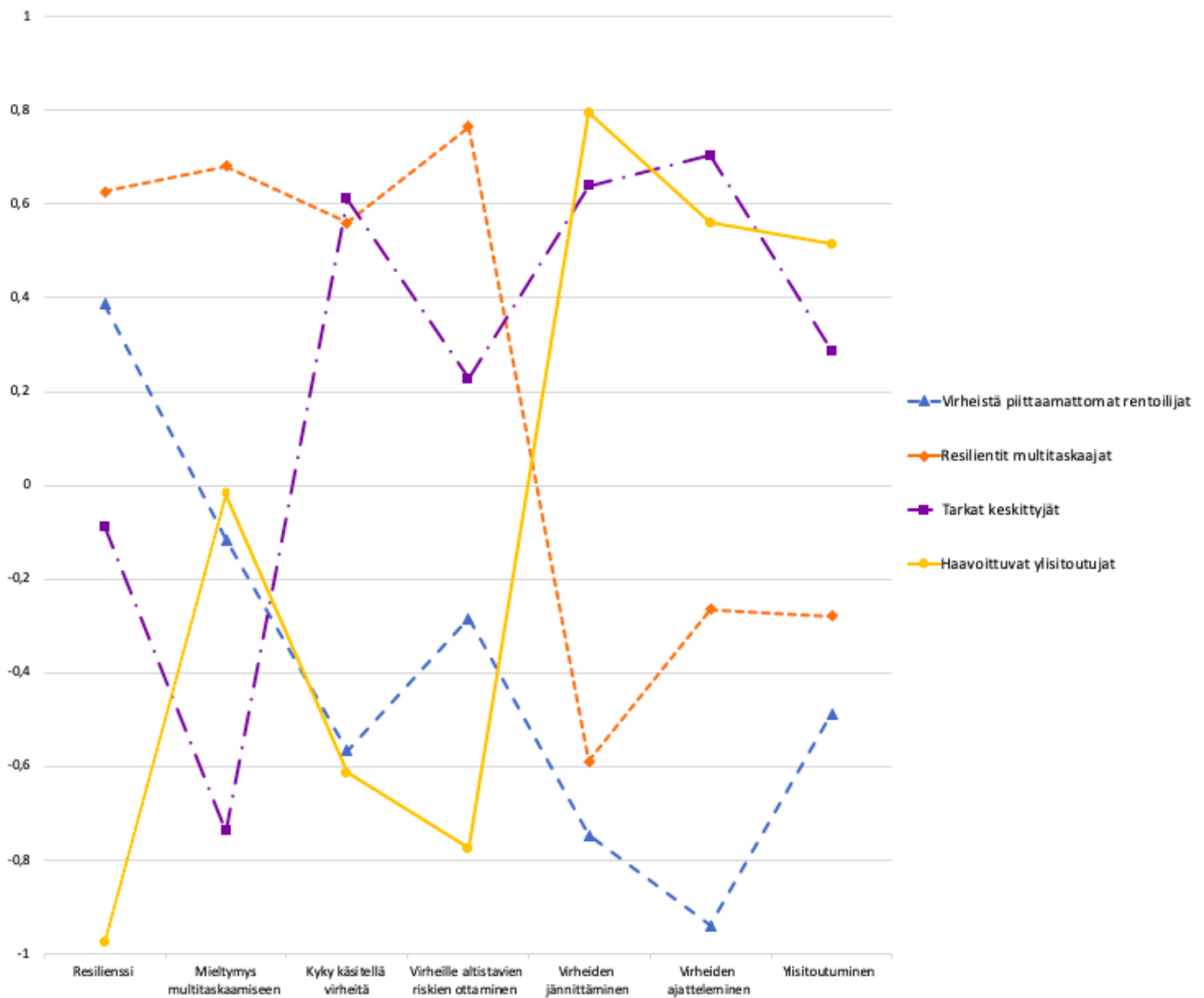
Huom. Muuttujan perässä sulussa vastausasteikko. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Taulukosta 2 voidaan myös havaita, että yksilölliset voimavaratekijät korreloivat työn intensifikaation kanssa negatiivisesti, lukuun ottamatta kykyä käsitellä virheitä, ja yksilölliset riskitekijät korreloivat työn intensifikaation kanssa positiivisesti. Yksilölliset voimavaratekijät olivat kielteisesti yhteydessä kokemukseen digitalisaatiosta työn kuormittajana ja digiepävarmuuteen, mutta positiivisesti kokemukseen digitalisaatiosta työn voimavarana. Yksilölliset riskitekijät puolestaan korreloivat pääosin positiivisesti kokemukseen digitalisaatiosta työn kuormittajana sekä digiepävarmuuteen ja riskitekijöistä ylisitoutuminen oli negatiivisesti yhteydessä kokemukseen digitalisaatiosta voimavarana.

3.2. Media-alan työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien profiilit

K-keskiarvon klusterianalyysissä testasimme aineistolle kolmen, neljän ja viiden klusterin ratkaisuja. Päädyimme neljän klusterin ratkaisuun, koska neljä klusteria voitiin erotella toisistaan hyvin eli ne olivat sisällöllisesti mielekkäitä, verrattuna kolmen ja viiden klusterin ratkaisuun. Kolmen klusterin ratkaisussa saatiin kolme profiilia, jotka erosivat toisistaan selkeästi, mutta neljän klusterin ratkaisu toi yhden muista erottuvan profiilin lisää. Verrattuna kolmen klusterin ratkaisuun, neljä klusteria toi siis lisää informaatiota. Kokeilimme vielä viiden klusterin ratkaisua, mutta siinä kaksi profiilia ilmeni melko samanlaisina siten, että ne saivat samankaltaisia arvoja kaikissa muissa yksilöllisissä ominaisuuksissa paitsi virheille altistavien riskien ottamisessa. Näin ollen viiden klusterin ratkaisu ei tuonut enää olennaisesti lisää informaatiota suhteessa neljän klusterin ratkaisuun.

Yksilöllisten ominaisuuksien klusterit eli profiilit on kuvattu Kuviossa 1. Profiilien keskiarvot ja keskihajonnat kussakin yksilöllisessä ominaisuudessa löytyvät Taulukosta 3. Tarkastellessamme vielä varianssianalyysillä profiilien välisiä eroja yksilöllisten ominaisuuksien suhteen havaitsimme, että klusterissa 1 ($n = 233$, 23,8 %) korostui vähäinen virheiden ajattelemisen ja jännittäminen sekä alhainen ylisitoutuminen, joten ryhmä sai nimen ‘*Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat*’. Klusteriin 2 ($n = 279$, 28,5 %) sijoittuneet vastaajat olivat kaikista resilienteimpiä ja heillä korostui myös korkea mieltymys multitaskaamiseen sekä virheille altistavien riskien ottaminen. Täten ryhmä sai nimen ‘*Resilientit multitaskaajat*’. Klusterissa 3 ($n = 214$, 21,9 %) korostui korkea virheiden ajattelemisen mutta myös korkea kyky käsitellä virheitä sekä alhainen mieltymys multitaskaamiseen. Tämä ryhmä sai nimen ‘*Tarkat keskittyjät*’. Klusterissa 4 ($n = 253$, 25,8 %) ilmeni kaikista eniten ylisitoutumista ja virheiden jännittämistä yhdistyneenä alhaiseen resilienssiin sekä virheille altistavien riskien ottamiseen. Täten ryhmä sai nimen ‘*Haavoittuvat ylisitoutujat*’.



Kuvio 1. Havaitut yksilöllisten ominaisuuksien profiilit media-alan työntekijöillä
Huom. Profiilit on piirretty käyttäen standardoituja muuttujia niin, että aineiston keskiarvo kussakin muuttujassa on 0 ja keskihajonta ± 1 .

Taulukko 3. Yksilöllisten ominaisuuksien klustereiden keskiarvot (*KA*) ja keskihajonnat (*KH*).

	Klusteri 1: Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat <i>n</i> = 233		Klusteri 2: Resilientit multitaskaajat <i>n</i> = 279		Klusteri 3: Tarkat keskittyjät <i>n</i> = 214		Klusteri 4: Haavoittuvat ylisitoutujat <i>n</i> = 253		<i>F</i> (<i>df</i>)	<i>p</i>	Bonferronin keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyystasolla <i>p</i> < .05
	<i>KA</i>	<i>KH</i>	<i>KA</i>	<i>KH</i>	<i>KA</i>	<i>KH</i>	<i>KA</i>	<i>KH</i>			
Resilienssi	3,50	0,52	3,66	0,49	3,17	0,53	<u>2,57</u>	0,59	212,389(3)	,001	4 < 3 < 1 < 2
Mieltymys multitaskaamiseen	3,02	0,61	3,59	0,56	<u>2,57</u>	0,64	3,10	0,66	110,969(3)	,001	1,3,4 < 2 3 < 1,4
Kyky käsitellä virheitä	3,67	0,56	4,27	0,36	4,30	0,38	<u>3,64</u>	0,48	170,879(3)	,001	1 < 2,3 2 < 4
Virheille altistavien riskien ottaminen	3,00	0,75	3,92	0,59	3,45	0,72	<u>2,57</u>	0,77	176,838(3)	,001	4 < 1 < 3 < 2
Virheiden jännittäminen	<u>2,44</u>	0,66	2,60	0,78	3,82	0,73	3,97	0,68	305,246(3)	,001	1,2 < 3,4
Virheiden ajatteleminen	<u>2,62</u>	0,67	3,26	0,73	4,16	0,68	4,02	0,75	234,955(3)	,001	1 < 2 < 3, 4
Ylisitoutuminen	<u>2,19</u>	0,50	2,31	0,60	2,66	0,57	2,79	0,53	64,289(3)	,001	1,2 < 3 < 4

Huom. Lihavoinnilla on merkittynä kunkin ominaisuuden korkein ja alleviivauksella kunkin ominaisuuden alhaisin keskiarvo.

Tarkastellessamme saatuja yksilöllisten ominaisuuksien profiileja suhteessa taustatekijöihin havaitsimme, että ‘haavoittuvissa ylisitoutujissa’ oli odotettua enemmän naisia (sovitettu jäännös 2.9) ja ‘virheisiin kiinnittymättömissä rentoilijoissa’ oli odotettua enemmän miehiä (sovitettu jäännös = 2.0) [$\chi^2(3) = 12,504$; $p < .05$]. Ammattiaseman suhteen havaitsimme, että ‘resilienteissä multitaskaajissa’ oli odotettua vähemmän työntekijöitä (sovitettu jäännös = -2.6) ja odotettua enemmän esimiehiä/johtajia (sovitettu jäännös = 3.2) [$\chi^2(9) = 23,635$; $p < .05$]. Lisäksi ‘haavoittuvissa ylisitoutujissa’ oli odotettua vähemmän esimiehiä/johtajia (sovitettu jäännös = 2.3). Iän suhteen eri yksilöllisten ominaisuuksien profiileihin kuuluvat erosivat toisistaan ($F = 3,702$, $p < .05$) siten, että ‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’ olivat iältään vanhempia ($KA = 49,51$) kuin ‘resilientit multitaskaajat’ ($KA = 47,10$) ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ ($KA = 46,62$).

3.3 Yksilöllisten ominaisuuksien profiilien väliset erot työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksissa

Seuraavaksi tarkastelimme havaittujen yksilöllisten ominaisuuksien profiilien yhteyttä työn intensifikaatioon, digitalisaatioon työn kuormittajana, digitalisaatioon työn voimavarana sekä digiepävarmuuteen. Näiden analyysien tulokset on raportoitu Taulukossa 4.

Eri profiilit erosivat työn intensifikaation kokemuksissaan siten, että ‘resilientit multitaskaajat’, ‘tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ kokivat työn intensifikaatiota tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin ‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’. Digitalisaatio työn kuormittajana-muuttujan suhteen profiilit erosivat toisistaan siten, että ‘tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ kokivat digikuormitusta tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin ‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’ ja ‘resilientit multitaskaajat’. Digitalisaatio työn voimavarana-muuttujan suhteen profiilit erosivat siten, että ‘resilientit multitaskaajat’ kokivat digitalisaation työn voimavarana tilastollisesti merkitsevästi voimakkaammin kuin ‘tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’. Digiepävarmuuden suhteen profiilit erosivat siten, että ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ kokivat digiepävarmuutta tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin ‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’, ‘resilientit multitaskaajat’ ja ‘tarkat keskittyjät’.

Taulukko 4. Yksilöllisten ominaisuuksien profiilien keskiarvot (*KA*) ja keskihajonnat (*KH*) suhteessa kokemuksiin työn intensifikaatiosta, digitalisaatiosta työn kuormittajana, digitalisaatiosta työn voimavarana sekä digiepävarmuudesta.

	Osallistujat (<i>n</i>)	1. Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat (<i>n</i> = 233) <i>KA (KH)</i>	2. Resilientit multitaskaajat (<i>n</i> = 279) <i>KA (KH)</i>	3. Tarkat keskittyjät (<i>n</i> = 214) <i>KA (KH)</i>	4. Haavoittuvat ylisitoutujat (<i>n</i> = 253) <i>KA (KH)</i>	<i>F (df)</i>	<i>p</i>	Bonferronin keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyystasolla <i>p</i> < .05
Työn intensifikaatio (1-5) ^a	<i>n</i> = 979	3,67 (0,70)	3,92 (0,60)	4,0 (0,63)	3,93 (0,58)	10,050 (3)	,001	1 < 2, 3, 4
Digitalisaatio työn kuormittajana (1-5) ^b	<i>n</i> = 974	4,04 (0,68)	4,05 (0,65)	4,30 (0,68)	4,28 (0,71)	11,042 (3)	,001	1,2 < 3,4
Digitalisaatio työn voimavarana (1-5) ^c	<i>n</i> = 968	3,39 (1,19)	3,63 (0,27)	3,20 (1,20)	3,28 (1,23)	6,735 (3)	,001	2 > 3,4
Digiepävarmuus (1-4) ^d	<i>n</i> = 979	1,78 (0,49)	1,65(0,57)	1,78 (0,55)	1,94 (0,57)	13,494 (3)	,001	1,2,3 < 4

Huom. Lihavoinnilla on merkittynä kunkin muuttujan korkein ja alleviivauksella kunkin muuttujan alhaisin keskiarvo.

^aKontrolloitu sukupuoli ja viikkotyötunnit

^bKontrolloitu sukupuoli, ikä, ammattiasema ja viikkotyötunnit

^cKontrolloitu ikä ja ammattiasema

^dKontrolloitu sukupuoli ja ikä

4. POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli tarkastella mediatyöntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien ja mediatyön vaatimusten yhteensopivuutta. Tavoitteena oli löytää erilaisia yksilöllisten ominaisuuksien profiileja mediatyöntekijöiden joukosta sekä tarkastella sitä, miten nämä profiilit ovat yhteydessä työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksiin. Havaitimme aineistossa neljä yksilöllisten ominaisuuksien profiilia, joihin kuuluvat mediatyöntekijät erosivat kokemuksissaan työn intensifikaatiosta että digitalisaatiossa. Nämä profiilit olivat ‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’, ‘resilientit multitaskaajat’, ‘tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’. Tutkimus toi uutta ja arvokasta tietoa mediatyöntekijöiden yksilöllisistä ominaisuuksista sekä niiden yhteydestä työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksiin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tukiessa työntekijöiden yhteensopivuutta mediatyöhön esimerkiksi kehittämällä mediaorganisaatioiden toimintaa ja työntekijöiden yksilöllisiä ominaisuuksia. Lisäksi nämä vaatimukset näkyvät yleisesti työelämässä, ei vain media-alalla, jolloin tieto työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksista ja niihin vastaamisesta on tärkeää.

4.1 Yksilöllisten ominaisuuksien profiilien ja mediatyön vaatimusten yhteensopivuus

‘Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’ kokivat pääsevän nopeasti yli takaiskuista ja vaikeuksista ja sietävän hyvin virheitä antamatta niiden vaikuttaa liiemmin työntekoon. He kokivat myös irtautuvansa työstä kohtalaisen hyvin. ‘Resilienteiltä multitaskaajilta’ löytyi samankaltaisia ominaisuuksia, mutta he kokivat lisäksi huomion vaihtamisen tehtävien ja projektien välillä voimakkaasti myönteisenä asiana ja uskalsivat myös ottaa riskejä työssään virheiden nojalla. Samalla tavalla myös ‘tarkat keskittyjät’ kokivat mielummin erehtyvänsä kuin olevansa tekemättä mitään, vaikka pelkäsivätkin virheiden tekemistä. He kokivat myös kykenevänsä korjaamaan virheen sellaisen tapahtuessa. Vastakohtana ‘resilienteille multitaskaajille’, ‘tarkat keskittyjät’ paneutuivat mielellään yhteen työtehtävään kerrallaan. Viimeisen profiilin ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ kokivat stressaavista tapahtumista toipumisen haastavana, he eivät kokeneet tietävänsä miten korjata tekemiään virheitä eivätkä he sietäneet mielellään pieleen meneviä asioita. ‘Tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ olivat vahvasti kiinnittyneitä työhönsä myös vapaa-ajalla ja kokivat työstä irtautumisen haastavaksi.

Tutkimiemme media-alallakin vahvana esiintyvien työn vaatimusten eli työn intensifikaation ja digitalisaation suhteen ‘virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’ ja ‘resilientit multitaskaajat’ näyttäytyivät yksilöllisten ominaisuuksien suhteen ns. voimavaraprofiileina ja ‘tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ ns. riskiprofiileina. Näin sen takia, koska ‘virheisiin kiinnittymättömissä rentoilijoissa’ ja ‘resilienteissä multitaskaajissa’ korostui pääasiassa yksilöllisiä voimavaratekijöitä, kuten resilienssiä, vähäistä virheiden jännittämistä ja ajattelemista sekä alhaista ylisitoutumista. ‘Resilienteillä multitaskaajilla’ korostui lisäksi mieltymys multitaskaamiseen sekä korkea kykyä käsitellä virheitä ja virheille altistavien riskien ottaminen. ‘Tarkoilla keskittyjillä’ ja ‘haavoittuvilla ylisitoutujilla’ korostui puolestaan yksilöllisiä riskitekijöitä: alhaista resilienssiä, voimakasta virheiden jännittämistä ja ajattelemista sekä ylisitoutumista.

Mediatyöntekijät kokivat yleisesti työn intensifikaatiota melko voimakkaasti tai voimakkaasti. Tämä ei ole yllättävää ottaen huomioon mediatyön vaativan ja kiivastahtisen luonteen (Pöyhtäri ym., 2016) sekä media-alalla tapahtuneet muutokset viime vuosina, jotka ovat lisänneet muun muassa mediatyöntekijöiden osaamisvaatimuksia (Malmelin & Villi, 2017). ‘Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’, kokivat työn intensifikaatiota kuitenkin selkeästi vähemmän verrattuna muihin profiileihin.

‘Virheisiin kiinnittymättömien rentoilijoiden’ vähäistä työn intensifikaation kokemusta voi selittää heidän suotuisat yksilölliset ominaisuutensa työn intensifikaation vaatimuksiin vastaamisessa. ‘Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat’ kokivat resilienssinsä olevan korkea, eli palautuvansa kuormittavista ja vaikeista tapahtumista nopeasti. Tätä osaltaan luultavasti selittää ja myöskin edesauttaa heidän huoleton suhtautumisensa virheisiin ja virheiden vähäinen murehtiminen sellaisen tapahtuessa. Tällainen työskentelytyyli, jossa vaikeuksista palaudutaan nopeasti ja epäonnistumisen pelolle tai kokemuksille ei anneta valtaa, näyttäytyy suojaavana työn intensifikaation kannalta. Työn intensifikaation luomat vaatimukset näkyvät mediatyössä selkeästi, jolloin kaikesta täydellisesti suoriutuminen näyttäytyy mahdottomana. Onkin ehdotettu, että yksi keino vähentää työn intensifikaation kokemuksia on tinkiä työn laadusta (Korunka ym., 2015). Se, että virheitä ei pelätä tai niitä ei ajatella, ei automaattisesti tarkoita, että työn laatu olisi huonompaa. Se voi kuitenkin kertoa rennommasta suhtautumisesta yleisesti työhön ja haastaviin tilanteisiin, jolloin työn intensifikaatiota ei koeta niin voimakkaasti.

Yksilön resilienssi voi tukea häntä sopeutumaan erityisesti työn intensifikaation luomiin muutoksiin. Media-alalla on tapahtunut viime vuosina suuria ja nopeita muutoksia (Malmelin & Villi, 2017; Pöyhtäri ym., 2016) ja resilienttien yksilöiden on havaittu sopeutuvan jatkuviin työn muutoksiin paremmin kuin ei-resilienttien (Shin, Taylor & Seo, 2012). Tuloksemme tukee tätä havaintoa, sillä mediatyöntekijät jotka kokivat olevansa resilienttejä, kokivat myös vähemmän työn

intensifikaatiota kuin ne mediatyöntekijät jotka eivät kokeneet resilienssinsä olevan niin korkea. Tämän puolestaan voidaan olettaa ennakoivan heidän parempaa työhyvinvointia (esim. Chesley, 2014; Korunka ym., 2015).

Työasioista irtautuminen vapaa-ajalla näyttäytyi myös suojaavana tekijänä työn intensifikaatiolta, sillä ne mediatyöntekijät, jotka kuuluivat voimavaraprofiileihin raportoivat vähemmän sekä ylisitoutumista että työn intensifikaatiota. Media-alalla työskentely on mahdollista kellon ympäri (Gill, 2010) ja paine tehdä ylitöitä on suuri (Jyrkiäinen, 2008), jolloin työstä irrottautuminen on tärkeää. Yksilöiden kyky irrottautua työstä edistää heidän palautumistaan. Tämä puolestaan voi auttaa heitä vastaamaan työn intensifikaation asettamiin vaatimuksiin paremmin, jolloin niitä ei myöskään koeta niin voimakkaasti. ‘Tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’, jotka olivat ylisitoutuneimpia, kokivatkin työn intensifikaation voimakkaimmin, mikä voi kertoa korkean ylisitoutumisen altistavan voimakkaammalle kokemukselle työn intensifikaatiosta. Työstä irrottautuminen on havaittu ehkäisevän työuupumuksen oireita ja vähentävän palautumisen tarvetta (Sitaloppi ym., 2009). Korkean ylisitoutumisen on puolestaan todettu olevan yhteydessä työuupumuksen oireisiin (Salmela-Aro ym., 2011). Välttämällä työhön ylisitoutumista tuetaan siis myös työhyvinvointia.

Tutkimuksessamme digitalisaatio koettiin yleisesti ottaen mediatyöntekijöiden keskuudessa voimakkaasti työn kuormittajana. Tulos voisi viitata digitalisaation tuomiin jatkuviin muutoksiin ja siihen, että digitalisaatio on merkittävä työn intensifikaation lisääjä (Green, 2004a). Tulos ei siis ole yllättävä: digitalisaatio vauhdittaa työtä ja luo lisääntyneitä vaatimuksia jo valmiiksi nopeatahtiseen työhön. Näiden lisäksi digitalisaatio on vaikuttanut työprosessien muuttumiseen media-alalla (Rintala & Suolanen, 2005; Pöyhtäri ym., 2016). Muutosten myötä työntekijöihin kohdistuu uusia vaatimuksia ja media-alalla lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset kohdentuvat erityisesti digitaaliseen osaamiseen (Jyrkiäinen, 2008; Praprotnik, 2016). Samalla digitalisaatio koettiin kuitenkin myös kohtalaisen voimakkaasti työn voimavarana. Vaikka digitalisaatio luo kuormitusta työhön, samanaikaisesti se edesauttaa työntekoa joillain osa-alueilla. Digitalisaatio esimerkiksi tarjoaa mediatyöntekijöille mahdollisuuden tehdä työnsä entistä monipuolisemmin (Pöyhtäri ym. 2016), tuo uusia ja merkityksellisiä mahdollisuuksia journalismin toteuttamiseen (Steen-Johnsen, Ihlebæk & Enjolras, 2016) sekä mahdollistaa nopean palautteen saamisen yleisöltä (Ksiazek, 2018) ja tekee yleisön tavoittamisesta helppoa (Malmelin & Villi, 2015).

Ne mediatyöntekijät, jotka kuuluivat riskiprofiileihin kokivat digitalisaation voimakkaimmin työn kuormittajana. ‘Tarkat keskittyjät’ ja ‘haavoittuvat ylisitoutujat’ kokivat digitalisaation heikentäneen keskittymiskykyä, lisänneen työmäärää sekä vähentäneen palautumista. Koska digitalisaatio lisää multitaskaamista työssä, se kuormittaa niitä työntekijöitä, joille on

ominaista keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Monien asioiden samanaikainen hoitaminen voikin olla sekavaa ja hermoja kiristävää heille, jotka keskittyvät mieluummin yhteen asiaan kerrallaan, ja puolestaan palkitsevaa ja energisoivaa heille, jotka pitävät huomion vaihtamisesta tehtävien välillä (Hecht & Allen, 2005). ‘Tarkoille keskittyjille’ yhteen asiaan keskittyminen on luontevampaa, mikä voi selittää heidän kokemustaan digitalisaatiosta ennemminkin työn kuormittajana kuin voimavarana. Riskiprofiileihin kuuluvien mediatyöntekijöiden korkea ylisitoutuminen voisi puolestaan selittää heidän kokemustaan digitalisaation aiheuttamasta lisääntyneestä työmäärästä ja vähentyneestä palautumisesta. Ylisitoutuneet työntekijät panostavat suuressa määrin työhönsä (Van Vegchel ym., 2005) ja heidän on vaikea irrottautua työstä (Siegrist ym., 2004). Digitalisaatio mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta (Green, 2004a), mikä voi hankaloittaa työstä irrottautumista entisestään näillä työntekijöillä, joilla työasiat pyörivät mielessä vapaa-ajallakin ja joille töistä irti päästäminen on hankalaa.

‘Resilientit multitaskaajat’ kokivat digitalisaation eniten työn voimavarana, mikä tukee teoriaa yksilön ja työn välisestä yhteensopivuudesta. He kokivat kaikista profiileista eniten digitalisaation lisänsen työn joustavuutta sekä mahdollisuuksia tehdä työ hyvin. Resilienssi yhdistettynä korkeaan mieltymykseen multitaskata viittaa joustavaan työskentelytyyliin, jossa sopeudutaan muutoksiin, palaudutaan nopeasti stressaavista tilanteista ja jossa työntekijälle on ominaista vaihdella huomiota useiden eri tehtävien välillä. Korkea virheille altistavien riskien ottaminen puolestaan viittaa uskallukseen tehdä virheitä pelkäämättä niitä ja sietää pieleen meneviä asioita. Digitalisaatio lisää multitaskaamista (Wajcman & Rose, 2011) ja mikäli työntekijä multitaskaa työssä mielellään, hän myös kokee digitalisaation ennemmin myönteisenä kuin kuormitusta aiheuttavana. Resilienssi puolestaan auttaa työntekijää sopeutumaan digitalisaation aiheuttamiin nopeisiin muutoksiin ja lisääntyneisiin vaatimuksiin. Multitaskaaminen lisää virheiden todennäköisyyttä (Schell & Conte, 2008), joten myös työntekijän myönteinen virheorientaatio tukee yksilön ja mediatyön yhteensopivuutta.

Yleisesti ottaen mediatyöntekijät kokivat digiepävarmuutta melko vähän. Digitalisaatio ja siihen liittyvä osaaminen ovat merkittävä osa mediatyötä (Praprotnik, 2016), jolloin työntekijöiden on väistämättä pyrittävä pysymään muutosten mukana ja kehitettävä digitaalista osaamistaan. Lisäksi media-alalle hakeutuu ehkä tyypillisesti henkilöitä, joilla on jo valmiiksi hyvät digitaaliset valmiudet tai heillä on motivaatiota kehittää digitaitojaan. Nämä ehkä selittävät sitä, miksi digiepävarmuuden kohdalla mikään profiili ei saanut merkittävän korkeita arvoja. Media Work 2030-tutkimushankkeessa havaittiin, että mediatyöntekijöistä 61% koki olevansa perusosaaja ja 23% digitaalisen osaamisen suhteen selviytyjiä. Vain pieni osa koki olevansa digiekspertti (15 %) tai putoaja (1%) (Rantanen y., 2020). Suurin osa mediatyöntekijöistä asettuu siis oman arvionsa mukaan

keskitasolle digitaidoissaan.

‘Haavoittuvat ylisitoutujat’ kokivat kuitenkin digiepävarmuutta eniten, arvon ollessa lähellä keskiarvoa. Digitalisaation nopea kehittyminen ja muuttuminen saattaa aiheuttaa joissakin media-alan työntekijöissä epävarmuutta digitaalisista taidoista, mitä ‘haavoittuvien ylisitoutujien’ ominaisuudet näyttäisivät vahvistavan. Vaikkei tässä tutkimuksessa digitaidoista koettu suurta epävarmuutta, mediayrityksillä on yleisesti huolta siitä, miten työntekijät pystyvät jatkuvasti päivittämään osaamistaan vastaamaan nykypäivän digitalisaation vaatimuksia (Malmelin & Villi, 2017). Resilienssi, joka auttaa vastaamaan näihin vaatimuksiin, oli ‘haavoittuvilla ylisitoutujilla’ kaikista profiileista alhaisin. Lisäksi ‘haavoittuvien ylisitoutujien’ pelokas suhtautuminen virheiden tekemiseen ja ylisitoutunut työote voisivat viitata yleisesti epävarmaan ja varovaiseen työskentelytyyliin. Korkean virheiden jännittämisen onkin havaittu olevan kielteisesti yhteydessä itsetuntoon ja minäpystyvyyden kokemukseen (Rybowiak, 1999). Ylisitoutunut työote saattaa toimia keinona kompensoida epävarmuutta, ei pelkästään digitaalisessa osaamisessa vaan yleisesti työssä. Korkean ylisitoutumisen onkin havaittu olevan yhteydessä riittämättömyyden tunteisiin työssä (Salmela-Aro ym., 2011).

Vähiten digiepävarmuutta kokivat ‘resilientit multitaskaajat’. Resilienttien yksilöiden on todettu sopeutuvan hyvin jatkuviin muutoksiin työssä (Shin, Taylor & Seo, 2012), jolloin korkea resilienssi auttaa luultavasti sopeutumaan myös jatkuvasti muuttuviin digitaalisiin osaamisvaatimuksiin. Resilienssi yhdistettynä korkeaan virheille altistavien riskien ottamiseen voisi viitata rentoon ja uskaliaaseen työotteeseen, jolloin he eivät pelkää kokeilla uusia asioita ja oppivat täten myös nopeammin, mikä puolestaan vähentää digiepävarmuutta. Virheille altistavien riskien ottaminen onkin yhdistetty muutosvalmiuteen, aloitekykyyn sekä ammattipätevyyteen (Rybowiak, 1999). Siihen kuuluu myös olennaisena halu kehittyä ja oppia (Arenas ym., 2006). Resilienssin on todettu olevan yhteydessä hyvään työssä suoriutumiseen (Youssef & Luthans, 2007), ja myös tässä tutkimuksessa ‘resilientit multitaskaajat’ kokivat suoriutuvansa hyvin digitaalisista vaatimuksista.

Tutkimuksessamme digitalisaatio koettiin siis sekä työn kuormittajana että työn voimavarana, mikä viittaa digitalisaation positiivisiin ja negatiivisiin vaikutuksiin sekä yksilöiden välisiin eroihin digitalisaation kokemuksissa. Tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan yksilöt kokevat digitalisaation ja sen vaikutukset eri tavoin (Rintala & Suolanen, 2005; Steen-Johnsen ym., 2016). Lisäksi digiepävarmuus ja digitalisaation kokeminen kuormittavana olivat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Siispä digitaalisen osaamisen kehittäminen ja tätä kautta varmuuden saaminen voisi mahdollisesti vähentää kokemusta digitalisaatiosta työn kuormittajana ja vahvistaa sen kokemista työn voimavarana ja täten tukea yksilön ja työn yhteensopivuutta.

Vaikka tutkimuksessamme yksilöllisten ominaisuuksien voimavaraprofiilit näyttäytyivät suotuisina mediatyön ja työolosuhteiden kannalta, myös riskiprofiilien vahvuudet tulisi ottaa huomioon. Organisaatioiden olisikin hyvä keskittyä työntekijöiden yksilöllisiin vahvuuksiin ja niiden tunnistamiseen sekä hyödyntämiseen työssä (Bakker, Hetland, Olsen & Espevik, 2019). Esimerkiksi voimavaraprofiileihin kuuluvien mediatyöntekijöiden huoleton asennoituminen virheisiin saattaa estää heitä näkemästä työn ongelmakohtia. Riskiprofiileissa korostuva virheiden pohtiminen on puolestaan yhteydessä niistä oppimiseen (Rybowiak, 1999), jolloin se näyttäytyy tärkeänä toiminnan kehittämiseksi. Ne mediatyöntekijät, jotka kuuluvat riskiprofiileihin, tunnistavat luultavasti paremmin työn epäkohtia ja huomaavat tilanteet, joissa vaatimukset käyvät liian suuriksi. Voimavaraprofiileihin kuuluvat mediatyöntekijät kestävät ehkä paremmin vaatimuksia, jolloin heille ratkaisujen löytäminen työn ongelmakohtiin ei ole välttämättä yhtä olennaista kuin riskiprofiileihin kuuluville mediatyöntekijöille.

Ammattiaseman suhteen havaittiin tutkimuksessa mielenkiintoinen tulos: ‘resilienteissä multitaskaajissa’ oli odotettua enemmän johtajia, kun taas ‘haavoittuvissa ylisitoutujissa’ johtajia oli odotettua vähemmän. Saatua tulosta voitaisiin selittää johtotehtäviin liittyvillä huolenaiheilla, joita Feldt ja kumppanit (2019) ovat tutkineet Johtamisen pelko (WAL, Worries about Leadership) hankkeessaan. Heidän havaintojensa mukaan virheille altistavien riskien ottamisen ollessa asiantuntijoilla korkea, epäonnistumista pelättiin vähän. Lisäksi mitä enemmän tutkittava koki kykenevänsä käsitellä virheitä, sitä vähemmän hän raportoi huolia johtotehtävien vaikeuksiin liittyen (Feldt ym., 2019). Tämä voisi selittää osaltaan sitä, miksi ‘resilienteissä multitaskaajissa’, jotka raportoivat paljon myönteisiä virheorientaation osa-alueita, oli enemmän esimiehiä. Samaisessa tutkimuksessa havaittiin myös, että taipumus kuormittua virheistä oli yhteydessä huoliin johtotehtävien seurauksista. ‘Haavoittuvilla ylisitoutujilla’ oli kaikista profiileista alhaisin kyky käsitellä virheitä sekä virheille altistavien riskien ottaminen ja korkein virheiden jännittäminen. Tämä voisi osaltaan selittää sitä, miksi ‘haavoittuvien ylisitoutujien’ joukossa oli vähemmän johtotehtävissä toimivia mediatyöntekijöitä.

Media-alan sisältä löytyy monenlaisia työnkuvia, joissa voidaan hyödyntää yksilöiden erilaisia taitoja ja ominaisuuksia ja näin tukea yhteensopivuutta työntekijän ominaisuuksien ja työtehtävän vaatimusten välillä. Johtamistutkijoiden mukaan esimerkiksi tiimien heterogeenisyys johtaa useisiin eri näkökulmiin, lisää luovuutta sekä näyttäytyy suotuisana yrityksen esiintyvyydelle (Kaiser & Müller, 2013). Mediatyöntekijät raportoivat luovuuden yhdeksi oleellisimmista osaamisalueista media-alalla (Rantanen ym., 2020), joten työyhteisön heterogeenisyys media-alalla voisi olla hyödyksi muun muassa tällä osaamisalueella. Sillä, että yksilön ja työn yhteensopivuus sekä työyhteisön heterogeenisyys otetaan huomioon esimerkiksi rekrytoinnissa, voisi olla positiiviset

seuraukset työyhteisön rikastuttavuuteen ja uusiin näkökulmiin, työntekijöiden työhyvinvointiin ja tyytyväisyyteen ja tätä kautta myös organisaation tehokkuuteen ja tuottavuuteen.

4.2 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen keskeisenä vahvuutena voidaan pitää sen tarjoamaa uutta tutkimustietoa mediatyön vaatimuksista ja suomalaisten mediatyöntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien profiilien yhteyksistä näiden vaatimusten kokemiseen. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa siitä, mitkä yksilölliset ominaisuudet voidaan nähdä mediatyön kannalta voimavaratekijöinä ja mitkä puolestaan riskitekijöinä. Mediatyöntekijöiden yksilöllisiä ominaisuuksia ja niiden yhteyttä työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksiin ei ole aikaisemmin tutkittu. Työn intensifikaation ja digitalisaation tuomat vaatimukset ja muutokset ovat nähtävissä yleisestikin työelämässä, joten tämän tutkimuksen tulokset voivat antaa lisätietoa työntekijöiden suojaavista tai haitallisista yksilöllistä ominaisuuksista myös muilla aloilla, ensisijaisesti media-alan kaltaisessa tietotyössä. Laaja ja monipuolinen aineisto voidaan nähdä myös tutkimuksen vahvuutena. Tutkittavien joukossa oli eri-ikäisiä miehiä ja naisia ja osallistajat edustivat iän ja sukupuolen suhteen melko hyvin koko Suomen Journalistiliiton jäsenistöä. Aineisto oli tasaisesti jakautunut taustatekijöiden suhteen, mikä nähdään vahvuutena, sillä liian yhtenäinen aineisto voisi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkittavien muuttujien reliabiliteetit olivat yleisesti ottaen korkeita, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

Tuloksia tarkastellessa on syytä ottaa huomioon muutamia rajoituksia, jotka voivat vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tutkimus toteutettiin poikkileikkausasetelmassa, minkä vuoksi ei voida tehdä päätelmiä muuttujien syy-seuraussuhteista. Aineisto kerättiin itsearviointikyselyllä, joka voidaan nähdä rajoituksena tutkimuksen luotettavuudelle. Itsearviointitietoa hyödynnettäessä on aina mahdollisuutena se, että tutkittavalla on tietynlaisia vastaamistapumuksia, kuten saman vastausvaihtoehdon antaminen jokaiseen kysymykseen. Erilaiset tilannetekijät, kuten kiire tai vastaamisen ajankohta saattavat myös heikentää vastausten luotettavuutta. Virheorientaation osuuden "kyky käsitellä virheitä" reliabiliteetti eli sisäinen yhtenäisyys oli alhainen ($\alpha = .50$), joka voidaan nähdä rajoituksena tämän ilmiön mittaamisen luotettavuudelle tässä tutkimuksessa. On myös huomioitava, että tämä tutkimus keskittyi vain suomalaisiin mediatyöntekijöihin, minkä vuoksi tuloksia ei voida suoraan yleistää koskemaan muissa kulttuureissa toimivia mediatyöntekijöitä. Rajoituksena voidaan pitää myös tutkimuksen melko matalaa vastausprosenttia (7 %). Tästä syystä tulosten yleistämiseen koskien kaikkia mediatyöntekijöitä tulee suhtautua varauksella. Matalasta

vastausprosentista huolimatta otos oli kuitenkin suuri (n = 979), ja tuotti kokemuksia monelta erilaiselta mediatyöntekijältä.

Tutkimus herätti kysymyksiä jatkotutkimuksia varten. Mediatyöntekijät yksilöllisten ominaisuuksien profiileissa erosivat kokemuksissaan työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta, joten jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, millaiset yhteydet profiileilla on työhyvinvointiin. Stressi ja työuupumus ovat lisääntymässä journalistien keskuudessa ja monet heistä miettivät kokonaan ammatin ja alan vaihtoa (O'Donnell ym., 2015; Reinardy, 2011). Myös Media Work 2030-hankkeessa on havaittu, että mediatyöntekijöistä 31 % vaihtaisi kokonaan eri ammattialalle, kun taas 36 % vaihtaisi samalle ammattialalle ja vain 33 % ei vaihtaisi työpaikkaa (Rantanen ym., 2020). Aikaisemman tutkimustiedon ja edellämainittujen lukujen perusteella mediatyöntekijöiden työhyvinvointitekijöihin olisi syytä kiinnittää huomiota. Koska yksilön ja työn välisen yhteensopivuuden on todettu olevan yhteydessä työntekijän työtyytyväisyyteen, vähempään kuormittuneisuuteen sekä vähentyneisiin työpaikan vaihtoihinkin (Kristof-Brown ym., 2005), jatkossa voitaisiin tutkia sitä, voiko yksilön ja työn yhteensopivuus toimia suojaavana tekijänä työn intensifikaation ja digitalisaation negatiivisilta vaikutuksilta hyvinvointiin. Jatkossa voitaisiin tutkia, minkälaisia eroja voimavara- ja riskiprofiileiden työhyvinvoinnissa on havaittavissa ja mitkä yksilölliset ominaisuudet ehkä ennustavat media-alalta toisiin työtehtäviin siirtymistä. Jatkotutkimusaiheena voisi olla myös työn intensifikaation osa-alueiden tarkasteleminen erikseen ja se, mitkä yksilölliset ominaisuudet vahvistavat ja mitkä puolestaan heikentävät mitäkin osa-alueita työn intensifikaation kokemuksissa. Lisäksi voitaisiin tutkia sitä, voiko tiettyjen yksilöllisten ominaisuuksien kehittäminen tukea mediatyön vaatimuksiin vastaamista ja työhyvinvointia. Esimerkiksi resilienssin kehittämisestä on jo tutkimusnäyttöä (Warner & April, 2012; Cornum ym., 2011).

4.3 Tutkimuksen johtopäätökset ja käytännön suositukset

Tämä tutkimus antoi lisätietoa työn intensifikaatiosta ja digitalisaatiosta mediatyön vaatimuksina sekä siitä, millaiset yksilöllisten ominaisuuksien profiilit sopivat yhteen näiden vaatimusten kanssa. Tutkimuksen tulokset antoivat arvokasta ja uutta tietoa työn intensifikaation ja digitalisaation kokemuksista media-alalla. Tutkimus osoitti yksilön ja työn yhteensopivuuden merkityksellisyyttä. Mediatyö on tänä päivänä hektistä ja vaatii työntekijöiltä yhä enemmän. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää auttamalla erilaisia työntekijöitä vastaamaan mediatyön vaatimuksiin ja tukemalla heidän työhyvinvointiaan.

Yksilön ja mediatyön yhteensopivuutta on mahdollista kehittää sekä yksilön että organisaation toimesta. Esimerkiksi erilaiset koulutusmahdollisuudet liittyen digitaalisten välineiden käyttöön ja hallintaan voisivat tukea digitaalisiin vaatimuksiin vastaamista. Koska digitalisaatio hämärtää työn ja vapaa-ajan rajaa merkittävästi, media-alan organisaatioiden olisi hyvä keskittyä myös siihen, miten työlle voidaan asettaa edes jonkinlaisia rajoja 24/7 ympäristöstä huolimatta. Tätä voisi kehittää järjestämällä koulutuksia työn hallintaan liittyen. Työn tuunaaminen voisi olla yksi tapa kehittää työntekijöiden työn hallintaa ja parantaa yksilön ja työn yhteensopivuutta. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työntekijän itsenäistä työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainottamista siten, että ne vastaavat paremmin hänen omia toiveitaan, kykyjään, tavoitteitaan ja tarpeitaan (Tims & Bakker, 2010). Työn hallinnalla ja tuunaamisella voitaisiin täten ehkäistä ylisitoutumista. Mediatyöntekijät toivovatkin työnantajilta lisää koulutusmahdollisuuksia työtapoihin ja erityisesti teknisiin laitteisiin ja järjestelmiin liittyen (Rantanen ym., 2020). Erilaisten koulutusten lisäksi mediaorganisaatioiden olisi hyvä keskittyä organisaatiokulttuurin kehittämiseen. Vaikka media-alalla vallitsee yleisesti kovat vaatimukset, mediaorganisaatioiden sisällä voidaan vaikuttaa siihen, miten näihin vaatimuksiin suhtaudutaan. Mediaorganisaatioiden sisäiset asenteet vaikuttavat työntekijöiden suhtautumis- ja toimintatapoihin. Esimerkiksi yksilön tapa asennoitua virheisiin voidaan nähdä seurauksena organisaation kulttuurista (Rybowiak, 1999). Tässä tutkimuksessa tunnistettujen yksilöllisten riskitekijöiden kehittäminen sekä voimavaratekijöiden vahvistaminen voidaan nähdä ratkaisuna vaatimusten parempaan vastaamiseen ja niiden kokemiseen vähemmän kuormittavana. Näiden suositusten lisäksi mediaorganisaatioissa olisi hyvä keskittyä yksilöiden erilaisten vahvuuksien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen työssä. Tällä tuetaan työntekijöiden hyvinvointia ja täten myös organisaation tuottavuutta.

LÄHTEET

- Arenas, A., Tabernero, C., & Briones, E. (2006). Effects of goal orientation, error orientation and self-efficacy on performance in an uncertain situation. *Social Behavior and Personality*, 34(5), 569-586. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2006.34.5.569>
- Bakker, P. (2014). Mr. Gates returns: Curation, community management and other new roles for journalists. *Journalism studies*, 15(5), 596-606
<https://doi.org/10.1080/1461670X.2014.901783>
- Bakker, A., Hetland, J., Olsen, O. & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), pp.144-168. doi:10.1111/joop.12243
- Bergman, L. R., Magnusson, D., & El Khouri, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach* (Vol. 4). Psychology Press.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 349.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Brennen, J. S., & Kreiss, D. (2016). Digitalization. *The international encyclopedia of communication theory and philosophy*, 1-11. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect111>
- 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.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: does generation matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578-3595.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.654348>
- Bühner, M., König, C. J., Pick, M., & Krumm, S. (2006). Working memory dimensions as differential predictors of the speed and error aspect of multitasking performance. *Human Performance*, 19(3), 253-275. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1903_4
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 245-266 <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x>
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, employment and society*, 28(4), 589-610.
<https://doi.org/10.1177/0950017013500112>
- Cools, E., Van den Broeck, H., & Bouckenooghe, D. (2009). Cognitive styles and person-environment fit: Investigating the consequences of cognitive (mis) fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 167-198.
<https://doi.org/10.1080/13594320802295540>

- Cornum, R., Matthews, M. D. & Seligman, M. E. P. (2011). Comprehensive soldier fitness: Building resilience in a challenging institutional context. (Author abstract) (Report). *The American Psychologist*, 66(1), p. 4. <https://doi.org/10.1037/a0021420>
- Deuze, M. (2007). Convergence culture in the creative industries. *International journal of cultural studies*, 10(2), 243-263. <https://doi.org/10.1177/1367877907076793>
- Deuze, M. (2009). Media industries, work and life. *European journal of communication*, 24(4), 467-480. <https://doi.org/10.1177/0267323109345523>
- Deuze, M., & Witschge, T. (2018). Beyond journalism: Theorizing the transformation of journalism *Journalism*, 19(2), 165-181. <https://doi.org/10.1177/1464884916688550>
- Domingo, D. (2008). Interactivity in the daily routines of online newsrooms: Dealing with an uncomfortable myth. *Journal of computer-mediated communication*, 13(3), 680-704. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00415.x>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory. *Theories of organizational stress*, 28, 67.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. John Wiley & Sons.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Feldt, T., Tsupari, H., Kilponen, K., Auvinen, E., Huhtala, M., Muotka, J., & Mauno, S. (2019). *Miltä johtotehtävä tuntuisi? Johtotehtävien seurauksiin liittyvät huolenaiheet korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla, niiden selittäjät ja seuraukset*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 356. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos
- Franssila, H., Okkonen, J., & Savolainen, R. (2016). Developing measures for information ergonomics in knowledge work. *Ergonomics*, 59(3), 435-448. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1073795>
- Gill, R. (2010). Life is a pitch: Managing the self in new media work. *Managing media work*, 249-262.
- Gonzales, V. M., and G. Mark. (2004). “‘Constant, Constant, Multitasking Craziness’: Managing Multiple Working Spheres.” <https://doi.org/10.1145/985692.985707>
- Green, F. (2004a). Why has work effort become more intense?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709-741. <https://doi.org/10.1111/j.00198676.2004.00359.x>
- Green, F. (2004b). Work Intensification, Discretion, and the Decline in Well-Being at Work. *Eastern Economic Journal*, 30(4), pp. 615-625.

- Harms, P. D., Brady, L., Wood, D., & Silard, A. (2018). Resilience and well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. DOI:nobascholar.com
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Harteis, C. (2019). Digitalisation of Work. *Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education*, 85.
- Hecht, T. D. & Allen, N. J. (2005). Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person–job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2), pp. 155-178. doi:10.1016/j.obhdp.2005.07.004
- Heimbeck, D., Frese, M., Sonnentag, S., & Keith, N. (2003). Integrating errors into the training process: The function of error management instructions and the role of goal orientation. *Personnel Psychology*, 56(2), 333-361. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00153.x>
- Jenkins, H. (2004). The cultural logic of media convergence. *International journal of cultural studies*, 7(1), 33-43. <https://doi.org/10.1177/1367877904040603>
- Jenkins, H., & Deuze, M. (2008). Editorial convergence culture.
- Jyrkiäinen, J. (2008). Journalistit muuttuvassa mediassa. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7385-2>
- Kaiser, U., & Müller, B. (2013). Team heterogeneity in startups and its development over time. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (13-058).
- Kenyon, S. (2008). Internet use and time use: The importance of multitasking. *Time & Society*, 17(2-3), 283-318 <https://doi.org/10.1177/0961463X08093426>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Tarvainen, T. (2006). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen*, 20(1), 5-21.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands?. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Ksiazek, Thomas B. 2018. “Commenting on the News: Explaining the Degree and Quality of User Comments on News Websites.” *Journalism Studies* 19 (5): 650–673. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2016.1209977>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), pp. 249-271. doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. doi 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Maier, S. R. (2005). Accuracy matters: A cross-market assessment of newspaper error and credibility. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 82(3), 533-551. <https://doi.org/10.1177/107769900508200304>
- 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) <https://doi.org/10.1111/soc4.12494>
- Malmelin, N., & Villi, M. O. (2015). Mediatyön aika. *Mediajohtaminen–näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Gaudeamus.
- Masten, A. (2001). Ordinary magic - Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), pp. 227-238. doi:10.1037/0003-066X.56.3.227
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 74, 88. **Teoksessa** Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford [England]: Oxford University Press.

- Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T., & Minkkinen, J. (2019). Intensified job demands and job performance: Does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health*, Early Online. DOI: 10.2486/indhealth.2019-0067
- Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E. (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon Tutkimus*, 38, 271–288.
- Meyer, P. (2009). *The vanishing newspaper: Saving journalism in the information age*. University of Missouri Press.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Nikunen, K. (2011). Enemmän vähemmällä: laman ja teknologisen murroksen vaikutukset suomalaisissa toimituksissa 2009-2010.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concerning careers and jobs: Results from a two-country study on social and economic change. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 211-223. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.002>
- O'Donnell, P., Zion, L., & Sherwood, M. (2016). Where do journalists go after newsroom job cuts?. *Journalism Practice*, 10(1), 35-51. <https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1017400>
- O'sullivan, J., & Heinonen, A. (2008). Old values, new media: Journalism role perceptions in a changing world. *Journalism Practice*, 2(3), 357-371. <https://doi.org/10.1080/17512780802281081>
- Ota, A., Masue, T., Yasuda, N., Tsutsumi, A., Mino, Y., Ohara, H., & Ono, Y. (2009). Psychosocial job characteristics and insomnia: A prospective cohort study using the Demand-Control-Support (DCS) and Effort–Reward Imbalance (ERI) job stress models. *Sleep Medicine*, 10(10), 1112-1117. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2009.03.005>
- Poijula, S. (2018). *Resilienssi*. KIRJAPAJA.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). From employee to ‘entreplooyee’: Towards a ‘self-entrepreneurial’ work force? *Concepts and Transformation*, 8(3), 239–254.
- Poposki, E. M., & Oswald, F. L. (2010). The multitasking preference inventory: Toward an improved measure of individual differences in polychronicity. *Human Performance*, 23(3), 247-264. <https://doi.org/10.1080/08959285.2010.487843>
- Praprotnik, T. (2016). Digitalization and new media landscape. *Peer-reviewed academic journal Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*. <http://dx.doi.org/10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2016-no2-art05>

- Pöyhtäri, R., Väliverronen, J., & Ahva, L. (2016). Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä. *Media & viestintä*, 39(1).
- Rantanen, J. (2019). Opinto-ohjaajien työn ja työolojen tutkimus jatkuu –Tutkimustiedote. *Opinto-ohjaaja*, 3, 16–19.
- 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.
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M., & Batinic, B. (1999). Error orientation questionnaire (EOQ): Reliability, validity, and different language equivalence. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), 527-547.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199907\)20:4<527::AID-IJOB886>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199907)20:4<527::AID-IJOB886>3.0.CO;2-G)
- Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33-50.
<https://doi.org/10.1177/1464884910385188>
- Rintala, N. & Suolanen, S. (2005). The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. *Nordicom Review*.
<https://doi.org/10.1515/nor-2017-0258>
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations*, 10(1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00309>
- Salavecz, G., Chandola, T., Pikhart, H., Dragano, N., Siegrist, J., Jöckel, K. H., ... & Marmot, M. (2010). Work stress and health in Western European and post-communist countries: an East–West comparison study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(01), 57-62. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2008.075978>
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International archives of occupational and environmental health*, 84(6), 635-645.
<https://doi.org/10.1007/s00420-010-0594-3>
- Schell, K. L., & Conte, J. M. (2008). Associations among polychronicity, goal orientation, and error orientation. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 288-298.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.08.009>
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb01702.x>
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management journal*, 55(3), 727-748. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0325>

- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siegrist, J., Li, J. & Montano, D. (2014). Psychometric Properties of the Effort–Reward Imbalance Questionnaire. Düsseldorf: University Düsseldorf.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330-348. <https://doi.org/10.1080/02678370903415572>
- Steen-Johnsen, K., Ihlebæk, K. A., & Enjolras, B. (2016). News on new platforms: Norwegian journalists face the digital age. *The Crisis of Journalism Reconsidered: Democratic Culture, Professional Codes, Digital Future*, 190-209.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 94, 110.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60(5), 1117-1131. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043>
- Van Vianen, A. E. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941-961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Warner, R. & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective Executive*. 2012;15(4):53–68.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), pp. 774-800. doi:10.1177/0149206307305562

