

Työn ponnistusten, palkkioiden ja ylisitoutumisen erilaiset profiilit ja  
niiden yhteys työhyvinvointiin media-alalla

Alexi Sjöström

Mikko Väätäinen

Pro Gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Elokuu 2021

SJÖSTRÖM, ALEKSI ja VÄÄTÄINEN, MIKKO: Työn ponnistusten, palkkioiden ja ylisitoutumisen profiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin media-alalla

Pro Gradu -tutkielma, 43 s.

Ohjaaja: Rantanen, Johanna

Psykologia

Elokuu 2021

---

## TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella media-alan työntekijöiden hyvinvointia työn ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtaan -mallin (Effort-Reward Imbalance model, ERI-malli) kautta, jonka kolme keskeistä ulottuvuutta ovat työssä ponnistelu, työstä saadut palkkiot ja työhön ylisitoutuminen. Tavoitteenamme oli selvittää millaisia näiden kolmen ulottuvuuden yhdistelmiä, eli ERI-mallin profiileja mediatyöntekijöiden keskuudessa on tunnistettavissa, ja kuinka nämä profiilit eroavat toisistaan seuraavien työhyvinvointimuuttujien suhteen: osaamisvaatimuksiin liittyvä affektiivinen hyvinvointi, työn imu ja työn merkityksellisyys. 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 viisi erilaista ERI-mallin profiilia: *'tasapainoinen ERI-profiili'* (24,8 %), *'suotuisa ERI-profiili'* (13,6 %), *'epäsuotuisa ERI-profiili'* (18,2 %), *'suorittaja ERI-profiili'* (21,2 %) sekä *'passiivinen ERI-profiili'* (22 %). Näihin profiileihin kuuluvat mediatyöntekijät erosivat toisistaan siten, että osaamisvaatimuksiin liittyvää positiivista affektiivisuutta kokivat eniten *'suotuisaan ERI-profiiliin'* ja vähiten *'epäsuotuisaan ERI-profiiliin'* kuuluvat työntekijät. Osaamisvaatimuksiin liittyvää negatiivista affektiivisuutta kokivat puolestaan eniten *'epäsuotuisaan ERI-profiiliin'* ja vähiten *'suotuisaan ERI-profiiliin'* kuuluvat työntekijät. Työn imua kokivat eniten *'suotuisaan ERI-profiiliin'* sekä *'tasapainoiseen ERI-profiiliin'* ja vähiten *'epäsuotuisaan ERI-profiiliin'* kuuluvat työntekijät. Työn merkityksellisyyttä kokivat eniten *'suotuisaan ERI-profiiliin'* sekä *'tasapainoiseen ERI-profiiliin'* ja vähiten *'epäsuotuisaan ERI-profiiliin'* sekä *'passiiviseen ERI-profiiliin'* kuuluvat mediatyöntekijät.

Yhteenvedon voidaan todeta, että profiileissa, joissa mediatyöntekijät kokivat suotuisampaa ponnistelujen ja palkkioiden välistä suhdetta sekä vähempää ylisitoutumista, myös työhyvinvointi koettiin paremmaksi. Tulos on yhteneväinen aiemman ERI-tutkimuksen kanssa. Tässä tutkimuksessa kaikista ERI-muuttujista palkkioiden taso vaikutti työhyvinvointiin voimakkaimmin. Havainto osin tukee aiemman ERI-tutkimuksen tuloksia. Myös tässä tutkimuksessa havaitut viisi profiilia ovat osin yhteneväiset aiemman henkilösuuntautuneen ERI-tutkimuksen kanssa. Profiilien sisällöissä oli kuitenkin myös eroavaisuuksia verrattuna aiempaan tutkimukseen; etenkin tässä tutkimuksessa löydetty *'suorittaja ERI-profiili'* oli vailla suoraa vastinetta aiemmassa henkilösuuntautuneessa ERI-tutkimuksessa. Tämä tutkimus siis syvensi tietämystä mediatyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista, ja sen tulosten perusteella voidaan suositella etenkin työstä saatavien riittävien palkkioiden huomioimista mediatyöntekijöiden työhyvinvointia edistäessä.

Avainsanat: ponnistus ja palkkion epätasapaino, työhyvinvointi, mediatyö, affektiivinen hyvinvointi, työn imu, työn merkityksellisyys

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ  
Department of Psychology

SJÖSTRÖM, ALEKSI & VÄÄTÄINEN, MIKKO: Different profiles of effort-reward imbalance and overcommitment and their association with occupational well-being in the media sector

Master's thesis, 43 p.

Supervisor: Rantanen, Johanna

Psychology

August 2021

---

## ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the occupational well-being of Finnish media workers in the context of the Effort-Reward Imbalance (ERI) model. The model consists of three core dimensions: effort at work, reward for work and overcommitment to work. Our aim was to investigate what kind of combinations of these three dimensions, i.e. ERI profiles can be identified among media workers, and how these profiles differ in experiences of occupational well-being. Occupational well-being was measured using three variables; affective well-being related to competence requirements, work engagement and meaningfulness of work. The study was part of *MediaWork 2030* -research project. Using an online survey, the data was collected in the autumn of 2019 from Finnish media workers ( $n = 979$ , 67.9% women) who were members of the Union of Journalists in Finland. The average age of the participants was 47.6 years. Using the K-means cluster analysis, we found five different profiles of the ERI-model among media workers: '*balanced ERI profile*' (24.8 %), '*favorable ERI profile*' (13.6 %), '*unfavorable ERI profile*' (18.2 %), '*performer ERI profile*' (21.2 %) and '*passive ERI profile*' (22 %). The media workers in these profiles differed in their experiences of occupational well-being, in the way that the positive affectivity related to competence requirements was experienced most by employees in the '*favorable ERI profile*' and least in the '*unfavorable ERI profile*'. Negative affectivity related to competence requirements, on the other hand, was experienced most by employees in the '*unfavorable ERI profile*' and least in the '*favorable ERI profile*'. Work engagement was experienced most by employees in the '*favorable ERI profile*' and the '*balanced ERI profile*' and least in the '*unfavorable ERI profile*'. Meaningfulness of work was experienced most by employees in the '*favorable ERI profile*' and the '*balanced ERI profile*', and least in the '*unfavorable ERI profile*' and the '*passive ERI profile*'.

In conclusion, in profiles where media workers experienced a more favorable ratio between effort and reward, as well as less over-commitment, occupational well-being was also perceived to be better. This result is consistent with previous research of the ERI-model. In this study the level of reward had the strongest effect on occupational well-being of all the ERI-dimensions. The finding partly supports the results of previous ERI research. The five profiles observed in this study are also partially consistent with the existing ERI research utilizing a person-oriented approach. However, there were also differences in the content of the profiles compared to existing research. In particular, the '*performer ERI profile*' found in this study had no equivalent in previous person-oriented ERI research. Thus, this study deepened the existing knowledge of media workers occupational well-being. Based on its results, it is recommended to take into account the adequate level of rewards, especially when supporting the occupational well-being of media workers.

Keywords: effort reward imbalance, occupational well-being, media work, affective well-being, work engagement, meaningfulness of work

## SISÄLLYS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. JOHDANTO</b> .....  | <b>1</b>  |
| 1.1 Työn ponnistusten ja palkkioiden eli Effort-Reward Imbalance (ERI) malli .....          | 1         |
| 1.2 Työhyvinvoinnin erilaiset kuvaajat .....  | 6         |
| 1.3 ERI-malli ja työhyvinvointi .....   | 10        |
| 1.4 Tutkimuksen konteksti ja tutkimuskysymykset.....  | 11        |
| <b>2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....   | <b>15</b> |
| 2.1. Osallistujat .....   | 15        |
| 2.2. Käytetyt kyselymenetelmät.....   | 16        |
| 2.3. Aineiston analysointi .....  | 17        |
| <b>3. TULOKSET</b> .....  | <b>18</b> |
| 3.1 Aineiston kuvailevat tulokset .....   | 18        |
| 3.2. Media-alan työntekijöiden ponnistusten, palkkioiden ja ylisitoutumisen profiilit ..... | 21        |
| 3.3. ERI-mallin profiilien erot työhyvinvoinnissa.....                                      | 25        |
| <b>4. POHDINTA</b> .....  | <b>28</b> |
| 4.1. ERI-mallin profiilit ja niiden yleisyys .....  | 28        |
| 4.2. ERI- profiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin.....                                  | 29        |
| 4.3. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset sekä jatkotutkimusehdotukset .....                | 33        |
| 4.4. Tutkimuksen johtopäätökset ja käytännön suositukset.....                               | 34        |
| <b>LÄHTEET</b> .....  | <b>36</b> |
| <b>LIITTEET</b> .....   | <b>42</b> |

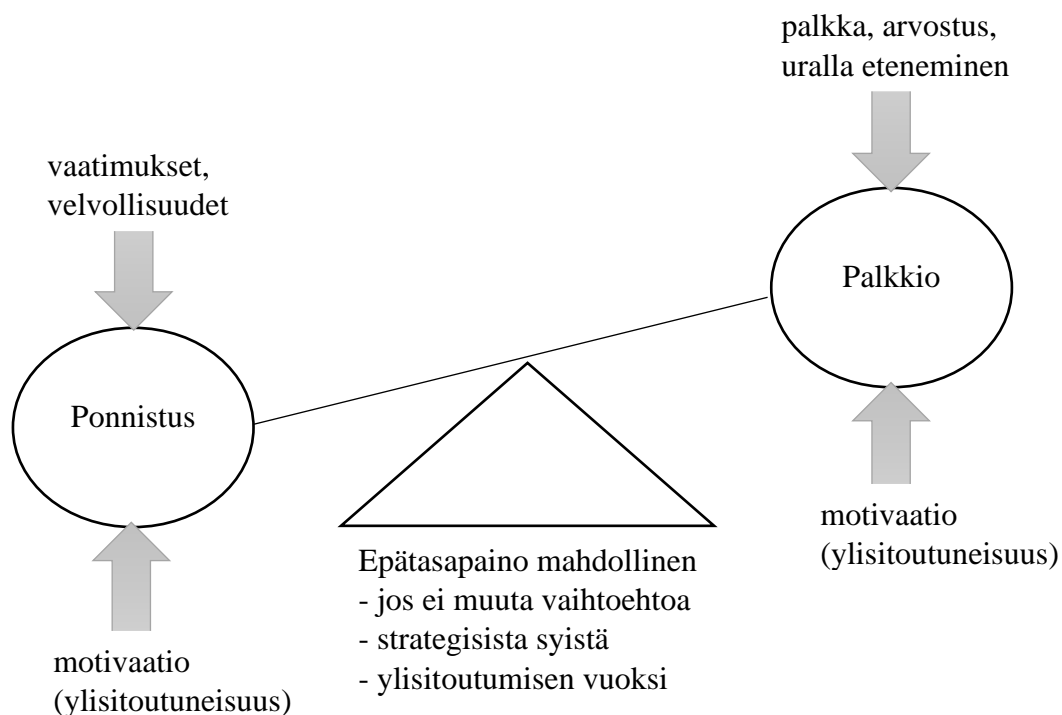
# 1. JOHDANTO

Nykyaikainen mediatyö edellyttää tekijöiltään yhä laajempaa tietotaitoa (Malmelin & Villi, 2017), suuremman tietovirran käsittelyä sekä kiivaampaa työtahtia (Cohen, 2019). Kyselytutkimuksessa reilusti yli 90 % suomalaisista toimittajista kertoi alan kilpailun, tulostavoitteiden ja sosiaalisen median vaatimusten vaikuttavan journalistien työhön lisääntyvissä määrin, sekä mainitsi aikarajoitteiden ja resurssien olevan työhön eniten vaikuttavia tekijöitä (Pöyhtäri, 2016). Myös tämän tutkimuksen aineistossa suomalaiset mediatyöntekijät kuvasivat työtahdin kiristymistä, tehokkuusvaatimusten kasvua ja alan muuttuneita osaamisvaatimuksia, sekä listasivat alan tärkeimmiksi osaamisvaatimuksiksi mm. monialaisen- ja välineellisen osaamisen sekä nopeuden ja tehokkuuden (Rantanen ym., 2020). Tätä taustaa vasten onkin tärkeää tarkastella mediatyöntekijöiden kuormitusta ja työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa mediatyöntekijöiden hyvinvointia on tarkasteltu ponnistusten ja palkkioiden epätasapainon (Effort Reward Imbalance, ERI) -mallin avulla. ERI-malli koostuu kolmesta ulottuvuudesta; työn vaatimista ponnisteluista, sen tarjoamista palkkioista sekä yksilön ylisitoutumisesta työhönsä. ERI-malli on tunnettu ja paljon tutkittu työstressin malli, mutta sitä ei tietääksemme ole sovellettu aikaisemmin media-alan työntekijöihin. Tiedossamme on myös vain harvoja poikkeuksia, joissa ERI-mallia on tutkittu käyttäen henkilösuuntautunutta lähestymistapaa, ylivoimaisesti suurimman osan olemassa olevasta ERI-tutkimuksesta soveltaessa muuttujasuuntautunutta lähestymistapaa. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin selvittää henkilösuuntautunutta lähestymistapaa käyttäen millaisia kolmen ERI-ulottuvuuden (ponnistelut, palkkiot, ylisitoutuminen) yhdistelmiä, eli ERI-profiileja suomalaisilta mediatyöntekijöiltä on löydettävissä, ja kuinka profiilit ovat yhteydessä mediatyöntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista.

## 1.1 Työn ponnistusten ja palkkioiden eli Effort-Reward Imbalance (ERI) malli

Tutkiessamme mediatyöntekijöiden hyvinvointia, lähestyimme työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavia tekijöitä työn ponnistusten ja palkkioiden eli Effort-Reward Imbalance (ERI) mallin kautta (Siegrist, 1996), joka on havainnollistettu Kuviossa 1. ERI-mallissa *ponnistuksilla* viitataan työn vaatimukseen kuten työnantajan odotuksiin töiden tekemisestä, yhä vaativampaan työhön, jatkuvaan aikapaineeseen, toistuviin keskeytyksiin, työssä koettuun epäoikeudenmukaisuuteen ja työn korkeaan

vastuullisuuteen. ERI-mallissa *palkkioilla* puolestaan viitataan työn tarjoamiin ja sisältämiin voimavaroihin, kuten rahalliseen korvaukseen, kunnioitukseen, arvostukseen, työn varmuuteen ja pysyvyyteen sekä etenemismahdollisuuksiin. ERI-mallissa työhyvinvointi määräytyy ponnistusten ja palkkioiden tasapainon perusteella. Epätasapaino syntyy, kun työstä saadut palkkiot eivät vastaa työntekijän korkeita ponnisteluja (Siegrist ym. 2004). Esimerkkinä voi olla tilanne, jossa henkilö täyttää työnantajan korkeat odotukset työstä, mutta ei saa työstä ansaitsemaansa kunnioitusta tai arvostusta. Epätasapaino ponnistusten ja palkkioiden välillä aiheuttaa työntekijälle emotionaalista ahdistuneisuutta, työstressin kehittymistä ja työkyvyn heikkenemistä (Siegrist, 1996; Siegrist ym. 2004; Rugulies, Aust & Madsen, 2017). Toisaalta, kun työntekijät palkitaan asianmukaisesti, sillä on havaittu olevan myönteinen yhteys työntekijän motivaatioon, itsetuntoon, parempaan työssä suoriutumiseen sekä työn imun ja työn merkityksellisyyden kokemuksiin (Armstrong, 2007). Siegristin (1996) mainitsema epätasapaino syntyy yleisimmin tilanteissa, joissa työntekijällä ei ole muuta vaihtoehtoa kuin hyväksyä epätasapainoinen tilanne tai jos työntekijä olettaa, että tulevaisuudessa hän saa ponnisteluistaan paremman palkkion, tai jos henkilö on ylisitoutunut työhönsä.



KUVIO 1. Ponnistus-palkkio (ERI) -malli. (mukaillen Feldtin, Kinnusen ja Maunon, 2017, s. 51, Kuvio 4., esitystä)

ERI-malliin kuuluukin ponnistelujen ja palkkioiden lisäksi kolmantena tärkeänä ulottuvuutena työhön *ylisitoutuminen*. Ylisitoutumista kuvataan yksilön persoonallisuuden luonteenpiirteenä, mihin sisältyy kognitiivisia, emotionaalisia ja motivationaalisia ulottuvuuksia (Hanson, Schaufeli, Vrijkotte, Plomp ja Godaert, 2000). Ylisitoutuneet ihmiset ovat kunnianhimoisia ja heillä on taipumusta liiallisiin ponnisteluihin työssä saadakseen palkkioina hyväksyntää ja arvostusta muilta (Siergist ym., 2004; Tsutsumi & Kawakami 2004). ERI-mallissa ylisitoutuminen nähdään työntekijän sisäisesti vaikuttavana tekijänä, kun ponnistukset ja palkkiot nähdään ulkoisina tekijöinä.

ERI-mallin kolmeen ulottuvuuteen ja niiden välisiin suhteisiin perustuen on asetettu kolme perusoletusta: 1) *ulkoinen ERI-hypoteesi*, 2) *sisäinen ylisitoutumis-hypoteesi* ja 3) *interaktiohypoteesi* (Siegrist, 2002). Nämä kolme hypoteesia selittävät, miten työ voi kuormittaa työntekijää eri tavoin ja vaikuttaa negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin. *Ulkoisen ERI-hypoteesin* mukaan, korkeat ponnistukset ja vähäiset palkkiot (epätasapaino) lisäävät sairastumisriskiä. Esimerkiksi työntekijä ei saa arvostusta tekemästään työstä. *Ylisitoutumis-hypoteesin* mukaan työntekijän liiallinen sitoutuminen työhönsä aiheuttaa sairastumisriskin, sillä henkilö yliarvioi omat voimavaransa ja aliarvioi vaatimusten tason, jolloin hän panostaa liikaa työhönsä. *Interaktiohypoteesin* mukaan henkilöllä on suurempi sairastumisriski, jos hän täyttää tunnusomaiset piirteet kahdessa edellä mainitussa hypoteesissa: hän kokee ponnistusten ja palkkioiden epätasapainoa sekä on samalla ylisitoutunut työhönsä.

ERI- mallia on käytetty paljon terveydentilan tutkimiseen ja etenkin sydänsairauksiin kohdistuvaan tutkimukseen. *Ulkoisen ERI-hypoteesin* mukaisesti epäsuotuisa tasapaino ponnistusten ja palkkioiden välillä näyttäisi ennustavan sydänsairauksia ja niiden riskitekijöitä (van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005) sekä melko hyvin masennusta (Rugulies, Aust & Madsen, 2017). *Ylisitoutumis-hypoteesi* on saanut myös tukea erilaisista tutkimuksista. Tutkimusten mukaan korkea ylisitoutuminen työhön on positiivisesti yhteydessä unettomuuteen (Ota ym. 2009), työhön liittyvään stressiin (Rennesund & Saksvik, 2010) ja emotionaaliseen uupumukseen työssä (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tillemann, Feldt, 2011; Avanzi, Zaniboni, Balducci, & Fraccaroli, 2014). ERI-mallin kolmen ulottuvuuden *interaktiohypoteesia* on tutkittu paljon vähemmän kuin muita hypoteeseja, eikä se ole saanut yhtä selkää ja ristiriidatonta empiiristä tukea, kuin muut hypoteesit (Siegrist & Li, 2016). Siegristi ja Li (2016) mainitsevat kirjallisuuskatsauksessaan, että *interaktiohypoteesia* on tutkittu 27 tutkimuksessa, joista puolet ( $n = 14$ ) tuki hypoteesia ja puolet ( $n = 13$ ) ei. Tukea antavien tutkimusten mukaan, fyysinen ja psyykkinen terveys oli paljon huonompi henkilöillä, joilla oli korkea ylisitoutuminen ja epäsuotuisa tasapaino ponnistusten ja palkkioiden välillä, verrattuna henkilöihin, jotka eivät olleet yhtä ylisitoutuneita työhönsä (Siegrist & Li,

2016).

ERI-malliin liittyvää interaktiohypoteesia on tietämyksemme mukaan tutkittu käyttäen lähinnä muuttujasuuntautunutta tutkimusotetta, jossa kiinnostuksen kohteena on yksittäisten muuttujien keskiarvot, selittäjät tai ERI-mallin ulottuvuuksien keskiarvoprofiilit suhteessa koko aineistoon (ks. myös Gilbert-Ouimet, Brisson, Vézina, Milot & Blanchette, 2012; Marchand, Juster, Durand, Lupien, 2015). Muuttujasuuntautuneen tutkimusotteen rinnalla tai sijaista voidaan käyttää myös henkilösuuntautunutta tutkimusotetta, missä tarkastellaan samoja asioita kuin muuttujasuuntautuneessa tutkimusotteessa (Wang, Sinclair, Zhou & Sears, 2013). Henkilösuuntautuneessa tutkimusotteessa kiinnostuksen kohde on kuitenkin otoksen sisäisissä piilevissä ryhmissä, jossa oletuksena on, että ryhmä on heterogeenisesti rakennettu (Laursen & Hoff, 2006; Wang, Sinclair, Zhou & Sears, 2013). Vaikka muuttujasuuntautunut on yleisempi ja käytetympi lähestymistapa, metodi saattaa hämärtää joitakin tutkimustuloksia, varsinkin tutkittaessa muuttujien eroja, sillä muuttujasuuntautuneen tutkimusotteen oletuksena on, että ryhmä koostuu homogeenisesta ryhmästä (Laursen & Hoff, 2006; Wang, Sinclair, Zhou & Sears, 2013). Tällöin on vaikea tehdä päätelmiä ryhmän sisäisistä eroista. (Laursen & Hoff, 2006; Wang, Sinclair, Zhou & Sears, 2013).

Vain muutamassa aiemmassa ERI-mallia koskevassa tutkimuksessa on käytetty henkilösuuntautunutta tutkimusotetta, jossa aineisto on jaoteltu tutkijan toimesta (Lau, 2008) tai käyttäen tilastollisia analyysimenetelmiä kuten klusterianalyysia tai latenttia profiilianalyysia (Feldt ym., 2013) sen tutkimiseen, millaisia erilaisia sisäisesti yhtenäisiä eli homogeenisia ryhmiä voidaan löytää heterogeenisen kokonaisaineiston sisältä perustuen tutkittavien ponnistusten ja palkkioiden väliseen suhteeseen (ERI-ratio) sekä ylisitoutumisen tasoon. Heterogeenisen aineiston jaottelu homogeenisempiin ryhmiin mahdollistaa aineiston tarkastelun paremmin yksilötasolla, kun tunnistetaan työntekijöistä erilaisia alaryhmiä, jotka eroavat toisistaan ERI-ration ja ylisitoutumisen mukaan (Feldt ym. 2013). Samalla voidaan tunnistaa työntekijöitä, joilla on suurin riski työhyvinvoinnin heikkenemiseen.

Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimus perustuu neljän vuoden seurantaan, missä tutkittiin 298 suomalaista johtajaa. Tutkimuksessa havaittiin käyttäen latenttia profiilianalyysia, viisi erilaista kehityskulkua: 1) korkean riskin kehityskulku, 2) matalan riskin kehityskulku, 3) suhteellisen matalan riskin kehityskulku, 4) suotuisa kehityskulku sekä 5) epäsuotuisa kehityskulku. Johtajista 20 % kuului korkean riskin kehityskulkuun. Heille oli ominaista koko neljän vuoden ajan (2006, 2008, 2010) korkea ylisitoutuminen ja korkea ponnistusten ja palkkioiden epätasapaino eli korkea ERI-ratio, termi jota käytämme tästä eteenpäin tästä ilmiöstä ja jossa korkea ERI-ratio viittaa epäsuotuisaan ja matala ERI-ratio suotuisaan ponnistusten ja palkkioiden suhdeluun. Tämä



kehityskulku oli yleinen johtajilla, jotka toimivat korkealla johtotasolla, mikä saattaa kertoa siitä, että heiltä odotetaan korkeampaa työpanosta ja he kantavat myös paljon vaativaa vastuuta (Feldt ym. 2013). *Korkean riskin kehityskulun* henkilöillä todettiin korkea riski uupumukseen ja väsymiseen. Tutkimustulos oli yhteneväinen Siegristin (1996) interaktiohypoteesin kanssa, jonka mukaan korkea ERI-ratio yhdessä korkean ylisitoutumisen kanssa aiheuttaa suuren terveystriskin.

*Matalan riskin kehityskulkuun* kuului puolestaan 24 % johtajista, joille oli ominaista puolestaan matala ERI-ratio ja alhainen ylisitoutuminen koko neljän vuoden ajan (Feldt ym., 2013). *Suhteellisen matalan riskin kehityskulkuun* kuului 47 % johtajista, joille taas oli ominaista matala ERI-ratio ja kohtalainen ylisitoutuminen niin ikään koko neljän vuoden ajan (Feldt ym., 2013). Sekä *matalan riskin kehityskulun* että *suhteellisen matalan riskin kehityskulun* johtajien oli helpompi irrottautua töistä työpäivän jälkeen ja rentoutua. Heillä oli myös vähäisempi riski sairastua uupumukseen. Havainto on yhteneväinen ERI-mallin kanssa, jossa matala ERI-ratio yhdistettynä alhaiseen ylisitoutumiseen laskee sairastumisriskiä.

*Suotuisaan kehityskulkuun* kuului 7 % johtajista, joille oli ominaista, että heidän korkea ERI-ratio laski ja korkea ylisitoutuminen väheni mittauskertojen välillä. Tämä johtui siitä, että ryhmän jäsenet olivat vaihtaneet työpaikkaa onnistuneesti. Tämä antaa viitteitä siitä, että työntekijän hyvinvointi voidaan palauttaa tasapainottamalla ponnistuksia ja palkkioita sekä vähentämällä työntekijöiden ylisitoutumista työhönsä (Feldt ym. 2013). *Epäsuotuisaan kehityskulkuun* kuului 2 % johtajista. Heille oli ominaista korkea ERI-ratio, joka kasvoi mittauskertojen kuluessa. Heillä oli myös kohtalainen ylisitoutuminen, joka nousi ensimmäisen ja toisen mittauskerran välillä, mutta laski toisen ja kolmannen välillä. Feldt ja kollegat (2013) mainitsivat, että tälle ryhmälle oli ominaista ponnistusten ja palkkioiden epätasapainon korostuessa, sitoutua enemmän työhönsä selviytyäkseen vaatimuksista sekä mahdollisesti saadakseen parempia palkkioita tulevaisuudessa. He myös epäilivät, että koska tämä ryhmä sisälsi eniten naispuolisia johtajia, naisilla saattaa olla tarve tehdä töitä enemmän todistaakseen pätevyytensä työpaikalla.

Laun (2008) tutkimuksen tarkoituksena oli validoida ERI-mallin ja kyselyn norjalainen versio sekä tutkia ulkoisen ERI-hypoteesin, ylisitoutumis-hypoteesin sekä interaktiohypoteesin suhdetta itsearvioituun terveyteen, tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin, sekä työuupumukseen. Tutkimukseen osallistui 1803 kunnan työntekijää. Lau (2008) analysoi aineistoa ensin muuttujasuuntautuneella tutkimusotteella käyttäen regressioanalyysia. Näin tehden interaktiohypoteesi ei saanut tukea, mutta sekä *ulkoisen ERI-hypoteesi* että *ylisitoutumis-hypoteesi* saivat tukea tutkimuksesta. Molemmat, sekä ERI-ratio että ylisitoutuminen olivat monimuuttuja logistisessa regressioanalyysissa voimakkaasti yhteydessä työntekijöiden kokemaan työuupumukseen sekä psykologiseen ahdistukseen, sekä heikommin yhteydessä tuki- ja

liikuntaelinsairauksiin sekä itsearvioituun terveyteen (Lau, 2008).

Lineaarisessa regressioanalyysissä ERI-ratio sekä ylisitoutuminen olivat voimakkaammin yhteydessä psykologiseen ahdistukseen ja työuupumukseen (Lau, 2008). ERI-mallin interaktiohypoteesi sai kuitenkin tukea, kun Lau (2008) jakoi työntekijät enemmän henkilösuuntautunutta tutkimusotetta tavoitellen. Lau (2008) jakoi tutkittavat neljään eri ryhmään, eli 1) rentoutuneisiin, 2) kamppaileviin, 3) liioiteltuihin ja 4) epätoivoisiin työntekijöihin, perustuen heidän keskiarvoihin ERI-ration ja ylisitoutumisen suhteen. *Rentoutuneilla* työntekijöillä Lau (2008) tarkoittaa henkilöitä, jotka ylisitoutuvat vähän ja joilla on matala ERI-ratio. *Kamppailevat* työntekijät taas eivät ole ylisitoutuneita, mutta heillä on korkea ERI-ratio. *Liioitellut* työntekijät ovat Laun (2008) mukaan ylisitoutuneita, heillä on matala ERI-ratio. *Epätoivoiset* työntekijät taas ovat ylisitoutuneita ja heillä on korkea ERI-ratio.

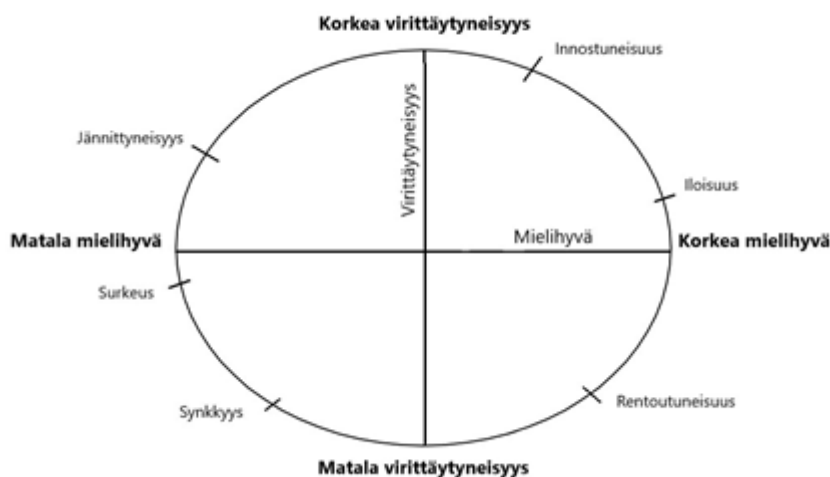
Lau (2008) tarkasteli ryhmien välisiä eroja hyvinvoinnin muuttujissa ja löysi, että *rentoutuneilla* työntekijöillä oli parempi yleinen terveydentila, vähemmän uupumusta sekä vähemmän tuki- ja liikuntaelimestön vaivoja kuin muilla ryhmillä. *Kamppailevilla* työntekijöillä oli huonompi yleinen terveydentila, enemmän tuki- ja liikuntaelimestön vaivoja sekä enemmän työhön liittyvää uupumusta kuin *rentoutuneilla* työntekijöillä. *Kamppailevilla* työntekijöillä oli kuitenkin parempi mielenterveys ja vähemmän työhön liittyvää uupumusta kuin *epätoivoisilla* työntekijöillä. *Liioitelluilla* työntekijöillä oli huonompi yleinen terveydentila ja enemmän tuki- ja liikuntaelinten vaivoja, uupumusta ja mielenterveysongelmia kuin *rentoutuneilla* työntekijöillä. Heillä kuitenkin oli vähemmän tuki- ja liikuntaelinten vaivoja, mielenterveysongelmia ja työuupumusta kuin *epätoivoisilla* työntekijöillä. *Epätoivoiset* työntekijöillä oli eniten mielenterveysongelmia ja työuupumusta kuin millään muulla ryhmällä. Heillä oli myös enemmän tuki- ja liikuntaelinten vaivoja kuin *rentoutuneilla* ja *liioitelluilla* työntekijöillä, mutta vähemmän kuin *kamppailijoilla* (Lau, 2008).

## 1.2 Työhyvinvoinnin erilaiset kuvaajat

Työhyvinvointi on varsin laaja ja moniulotteinen käsite (esim. Laine, 2013; Hakanen, 2011). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaankin usean kuvaajan kautta, jotka ovat ammatilliseen osaamiseen liittyvä affektiivinen hyvinvointi, työn imu sekä työn merkityksellisyys. Näiden kuvaajien kautta mediatyöntekijöiden työhyvinvointia pystytään tarkastelemaan monipuolisesti.

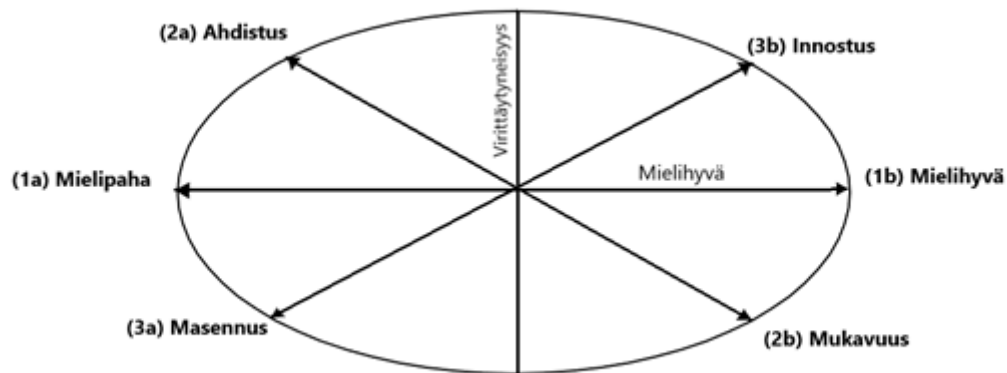
*Ammatilliseen osaamiseen liittyvä affektiivinen hyvinvointi* on johdettu Warrin (1990)

affektiivisen työhyvinvoinnin mallista. Warrin mukaan työhyvinvointia voidaan kuvata kahden akselin muodostamalla nelikentällä (kuvio 2). Mallin vaaka-akselilla on jatkumo matalasta mielihyvästä (toisin sanoen mielihyvää) korkeaan mielihyvään työssä. Pystyakselilla taas on jatkumo matalasta korkeaan virittäytyneisyyteen työssä.



KUVIO 2. Affektiivisen hyvinvoinnin nelikenttä. Joitain esimerkkejä tunteista jaoteltuna niiden sisältämän mielihyvän ja virittäytyneisyyden mukaan. (mukaillen Warrin, 1990, s. 194, Kuvio 1., esitystä)

Työssä voidaan siis kokea tunteita, joita määrittää niiden sijoittuminen eri kohtiin virittäytyneisyyden ja mielihyvän akseleita. Esimerkiksi rentoutuneisuus on tunne, jota kuvastaa korkea mielihyvä mutta matala virittäytyneisyys, kun taas jännittyneisyyttä määrittää korkea virittäytyneisyys mutta matala mielihyvä. Warr (1999) ei mallissaan pidä virittäytyneisyyttä suoraan hyvinvoinnin osoittimena; sekä myönteisiin että kielteisiin tunteisiin voi liittyä korkea tai matalaa virittäytyneisyyttä. Virittäytyneisyyden pysty-akseli ei siis yksin kerro hyvinvoinnista suuntaan eikä toiseen, eikä Warr nimeä akselin päissä olevia tunnekokemuksia. Sen sijaan Warrin (1999) mukaan malli sisältää kolme työhyvinvoinnin olennaista ulottuvuutta (kuvio 3). Ensimmäinen on mallin vaaka-akseli, vastakkaisissa päissä mielihyvä ja mielihyvä, jotka puolestaan eivät ole riippuvaisia virittäytyneisyydestä. Toinen ulottuvuus on masennuksesta (matala virittäytyneisyys ja mielihyvä) innostukseen (korkea virittäytyneisyys ja mielihyvä) kulkeva akseli. Kolmas ulottuvuus on ahdistuksesta (korkea virittäytyneisyys, matala mielihyvä) mukavuuteen (matala virittäytyneisyys, korkea mielihyvä) kulkeva akseli (Warr, 1999).



KUVIO 3. Affektiivisen hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta (mukaillen Warrin, 1990, s. 195, Kuvio 2., esitystä)

Warr (1990) on luonut mittarin, jossa vastaajalta kysytään, kuinka paljon hänen työnsä on muutaman viime viikon aikana aikaansaanut hänessä yhteensä kahtatoista erilaista tunnetta: kolmea tunnetta kustakin nelikentän osasta, kuutta kielteistä ja kuutta myönteistä tunnetta. Tässä tutkimuksessa näiden kahdentoista tunteen kokemista ei ole mitattu liittyen koko työnkuvaan, vaan Warrin mallia mukaileva kysymys on tarkennettu liittymään siihen, kuinka usein vastaaja on kokenut näitä kahtatoista tunnetta liittyen hänen työnsä nykyisiin osaamisvaatimuksiin (ks. Media Work 2030 - tutkimushankeraportti; Rantanen ym, 2020). Näin affektiivisen työhyvinvoinnin mallista on tarkennettu kysymys *osaamisvaatimuksin liittyvästä affektiivisesta hyvinvoinnista*, jota siis tässä tutkimuksessa Media Work 2030 aineistoa hyödyntäen tarkastellaan.

*Työn imulla* tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä täyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Tarmokkuus tarkoittaa halua panostaa työhönsä, sekä energisyyttä, resilienssiä ja sinnikkyyttä työssä myös silloin, kun kohtaa vaikeuksia. Omistautuminen tarkoittaa innokkuutta, inspiroitumista, ylpeyttä sekä merkityksellisyyden ja haasteiden kokemista työssä. Uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittymistä työhön, joka saa ajan kulumaan nopeasti ja voi vaikeuttaa työstä irtautumista. (Schaufeli, ym., 2002; Bakker, 2011) Työn imu on suhteellisen pysyvä ja laaja-alainen motivaatio-, tunne- ja kognitiivinen tila, se ei ole ainoastaan hetkellistä tai kohdistu vain johonkin tiettyyn yhteen asiaan työssä (Scaufeli, ym., 2002; Hakanen, 2009). Yksilön kokema työn imu ei ole kuitenkaan täysin muuttumaton tila, vaan on näyttöä siitä, että sen taso myös vaihtelee ajasta ja tilanteesta toiseen (Bakker & Albrecht, 2018). Tarmokkuutta voi pitää työn imun affektiivisena osa-alueena, omistautumista sen motivationaalisenä osana, sekä uppoutumista sen kognitiivisena aspektina. Työn imu on siten

monipuolinen kuvaaja hyvinvoinnille työssä, ja sen on havaittu ennustavan työssä suoriutumista monia muita työhyvinvoinnin käsitteitä paremmin (Bakker, 2011).

Edellä esitellyn Warrin affektiivisen hyvinvoinnin nelikenttä-mallin mukaisesti työn imua luonnehtii korkea virittäytyneisyys ja mielihyvän kokemus työssä (Schaufeli & Salanova, 2014). Työn imu kuvaakin työntekijän innostusta työssä (Hakanen, 2009) joka on yksi Warrin (1999) esittämistä työhyvinvoinnin avainkokemuksista (ks. kuvio 3). Työn imun on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen, mutta se on kuitenkin oma erillinen käsitteensä, eikä työuupumuksen vastakohta samalla jatkumolla (Hakanen, 2009; Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Hakanen (2009) sekä Bakker, Demerouti ja Sanz-Vergel (2014) ovat tehneet katsaukset työn imun moninaisia vaikutuksia koskevista tutkimustuloksista. Työn imun on havaittu olevan yhteydessä mm. parempaan työhön sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen sekä vähempiin työpaikan vaihtoaikaisiin; parempaan työn ja muun elämän väliseen vuorovaikutukseen; vähempään masennusoireiluun ja sairaspöissaoloihin; yksilön aktiiviseen oppimiseen, oppimismotivaatioon, proaktiivisuuteen ja aloitteellisuuteen; sekä jopa työorganisaation parempaan suoriutumiseen, tulostasoon ja asiakastyytyväisyyteen (Hakanen, 2009; Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Työn imu on siis laaja-alainen ja tehokas työhyvinvoinnin kuvaaja, jonka käyttäminen myös tässä tutkimuksessa on perusteltua.

*Työn merkityksellisyyden* käsitteelle on useita määritelmiä. Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan subjektiivista tarkoituksellisuuden kokemusta, joka koostuu työn kokemisesta itselleen positiivisesti merkittäväksi, olennaiseksi merkitysten antamisen kanavaksi, sekä näkemyksestä että oma työ palvelee jotain suurempaa tarkoitusta. Määritelmä on peräisin Stegerin, Dikin ja Duffyn (2012) Work and Meaning Inventory (WAMI) -mittarista, jolla työn merkityksellisyyttä on tässä tutkimuksessa mitattu (Rantanen ym., 2020). Stegerin, Dikin ja Duffyn (2012) mukaan työn merkityksellisyys ei viittaa pelkästään siihen mitä työ yksilölle tarkoittaa, vaan myös yksilön työhön liittämään tärkeyteen ja positiiviseen tunnearvoon. Tämä positiivinen tunnearvo on luonteeltaan yksilön henkiseen kasvuun ja tarkoituksellisuuden tunteeseen liittyvää, eikä niinkään hedonistiseen mielihyvään liittyvää. Pelkkään nautintoon liittyvät mielihyvän kokemukset eivät siis ole keskeisiä työn merkityksellisyyden tunteen kannalta (Lepisto & Pratt, 2017).

Allanin ja muiden (2019) meta-analyysissä työn merkityksellisyyden havaittiin ennustavan työn imua, työtyytyväisyyttä sekä työhön sitoutumista, jotka puolestaan ennustivat parempaa työssä suoriutumista, myönteistä organisaatiokäyttäytymistä ja -kansalaisuutta (engl. organizational citizenship behavior) sekä vähempiä työstä pois jättäytymisen aikomuksia. Työn merkityksellisyydellä oli myös voimakkaita tai kohtalaisia positiivisia korrelaatioita

elämäntyytyväisyyden ja -tarkoituksellisuuden sekä yleisen terveydentilan kanssa. Hun ja Hirshin (2017) meta-analyysissä työn merkityksellisuuden vahvoja positiivisia yhteyksiä löydettiin lisäksi mm. kohonneeseen työmotivaatioon, minäpystyvyyteen, positiivisiin tunteisiin sekä vähempään työuupumukseen. Näin ollen työn merkityksellisuuden käyttäminen työhyvinvoinnin kuvaajana tässä tutkimuksessa on hyvin perusteltua.

### 1.3 ERI-malli ja työhyvinvointi

Tiedossamme oleva tutkimuskirjallisuus ERI-mallin yhteyksistä *affektiiviseen hyvinvointiin* on hajanaista, mutta melko yhdenmukaista. Joksimovic, Starke, Knesebeck, and Siegrist (2002) havaitsivat positiivisen yhteyden korkean ERI-ration ja negatiivisen affektiivisuuden välillä, sekä ylisitoutumisen ja negatiivisen affektiivisuuden välillä. Tutkimuksessa viitattiin negatiivisella affektiivisuudella henkilön taipumukseen reagoida negatiivisella mielialalla kaikenkertyyppisiin itse täytettäviin kyselyihin. Vearing ja Mak (2007) havaitsivat tutkimuksessaan ylisitoutumisen olevan positiivisesti yhteydessä Big Five -mallin mukaiseen neuroottisuuden luonteenpiirteeseen, mikä on yhdenmukainen havainto Joksimovicin ja muiden (2002) tutkimuksen kanssa. Siegrist ja kollegat (2019) havaitsivat korkean ERI-ration olevan yhteydessä heikompaan affektiiviseen hyvinvointiin selkäydinvammasta kärsivillä henkilöillä sekä heidän omaishoitajillaan. Yhteenvetona näistä tutkimuksista voidaan todeta, että korkea ERI-ratio ja ylisitoutuminen vaikuttaisivat olevan yhteydessä heikompaan affektiiviseen hyvinvointiin.

*Työn imun* ja ERI-mallin ulottuvuuksien yhteyksistä on olemassa jo jonkin verran aiempaa tutkimusta. Työn imua ja ERI-mallin ulottuvuuksien yhteyttä on tutkittu suomalaisilla johtajilla (Feldt, ym. 2013; Kinnunen, Feldt, Mäkikangas, 2008), saksalaisilla poliiseilla (Wolter, ym. 2021) sekä korealaisilla lääketieteen opiskelijoilla (Hwang, Kim, Kwon ja Kim, 2019). Kinnunen ja kollegat (2008) löysivät positiivisen yhteyden ylisitoutumisen ja työn imun ulottuvuuden omistautumisen kanssa. Korkea ERI-ratio oli negatiivisesti yhteydessä tarmokkuuden ja omistautumisen ulottuvuuksiin. Wang, Liu, Zou, Hao ja Wu (2017) tutkimuksessa kiinalaisilla sairaanhoitajilla tarkasteltiin ERI-mallin yksittäisten ulottuvuuksien yhteyksiä työn imun osa-alueisiin. Ponnistusten havaittiin olevan negatiivisesti yhteydessä kaikkiin työn imun osa-alueisiin. Palkkiot mutta myös ylisitoutuminen olivat positiivisesti yhteydessä omistautumiseen ja uppoutumiseen. Ponnistukset osoittautuivat tässä tutkimuksessa kuitenkin palkkioita ja ylisitoutumista suuremmaksi työn imun selittäjäksi.

Myös Wolter ja kollegat (2021) havaitsivat korkean ERI-ration olevan negatiivisesti yhteydessä sekä työn imuun kokonaisuudessaan, että sen yksittäisiin ulottuvuuksiin. ERI-mallin ulottuvuuksia erikseen tarkastellessa he havaitsivat arvostukseen sekä työn varmuuteen liittyvien palkkioiden olevan positiivisesti yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin. Uralla etenemisen mahdollisuuksiin liittyvät palkkiot olivat positiivisesti ja ylisitoutuminen negatiivisesti yhteydessä tarmokkuuteen. Hieman yllättäen ponnistusten määrän ja työn imun välillä ei havaittu yhteyttä, toisin sanoen korkeatkaan ponnistelut eivät johtaneet huonompaan työn imuun. Feldt ja kollegat (2013) puolestaan eivät löytäneet tutkimuksessaan yhteyttä ERI-mallin interaktiohypoteesin ja työn imun välillä, toisin sanoen korkean ERI-ration ja ylisitoutumisen yhdistelmä ei vaikuttanut negatiivisesti työn imun kokemiseen.

Kokonaisuudessaan tutkimukset koskien työn imua ja ERI-mallin ulottuvuuksia tulokset ovat osin ristiriidassa toistensa kanssa. Tutkimukset antavat viitteitä siitä, että korkea ERI-ratio olisi johdonmukaisemmin yhteydessä alhaisempaan työn imuun, mutta tulokset ERI-mallin erillisten ulottuvuuksien yhteydestä työn imun ulottuvuuksiin ovat epä johdonmukaisempia.

Tietämyksemme mukaan ERI-mallia ja sen hypoteeseja on tutkittu hyvin vähän suhteessa *työn merkityksellisyyteen*. Kuitenkin Rasmussenin ja kollegoiden (2016) tutkimuksessa ERI-mallia laajennettiin työn merkityksellisyydellä, käsitellen sitä työntekijän sisäsyntyisenä palkkiona, ja ERI-mallin palkkioita ulkoisina palkkoina. Työn merkityksellisyyttä käsiteltiin sisäisenä palkkiona, koska sen on havaittu esimerkiksi auttaneen terveydenhoitajia empaattisessa vuorovaikutuksessa syöpäpotilaita kohtaan (Macpherson, 2008). Tämä antaa viitteitä siitä että ERI-mallin palkkiot ja työn merkityksellisyys voisivat olla yhteydessä toisiinsa.

#### **1.4 Tutkimuksen konteksti ja tutkimuskysymykset**

Tämä tutkimus on toteutettu media-alan työntekijöillä, jonka kontekstia kuvataan seuraavassa ERI-mallin ulottuvuuksien eli työn ponnistelujen, palkkioiden ja työn ylisitoutumisen näkökulmasta, pohjaksi tutkimuskysymyksille ja hypoteeseille. Digitalisaatio ja sen tuoma muutos vaikuttavat voimakkaasti media-alan työnkuvaan. Mediatyhtiöiden liiketoiminnan ja sisällöntuotannon tehtävät ovat lähentyneet toisiaan, luoden myös median tuottajille lisääntyviä vaatimuksia kaupallisesta osaamisesta ja ”business-vaistosta”, ja toisaalta liiketoiminnan osaajille vaatimuksia median tuotannon osaamisesta. Mediatyöntekijöiltä vaaditaan siis yhä monipuolisempaa osaamista ja tietoa alalta (Malmelin & Villi, 2017; Deuze & Witschge, 2018).

Alan rakenteelliset muutokset, mukaan lukien digitaalisen teknologian käyttöönotto, ovat myös kiihdyttäneet median tuotannon tahtia ja mediatyöntekijöiden käsittelemää tietovirtaa (Cohen, 2019; Chan, 2014). Tähän on vaikuttanut etenkin deadline käsitteen puuttuminen digitaalisessa uutismediassa. Koska uutisten julkaisulla ei ole lehtipainon tai televisiolähetysten luomaa takarajaa, journalistit joutuvat käsittelemään ja tuottamaan loputonta digitaalisen median virtaa (Cohen, 2019). Tämä luo journalistien työhön entisestään aikapaineita ja vaatimuksia monen asian yhtäaikaista suorittamisesta (Praprotnik, 2016). Kuormittunut ja stressaantunut työntekijä voikin saada paljon aikaan lyhyellä aikavälillä, mutta kuormituksen ollessa pitkäaikainen, työn tekeminen ei ole enää yhtä palkitsevaa (Hakanen, 2011). Digitalisaatio on myös hämärtänyt journalistien työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. Journalisteilta odotetaan jatkuvaa tavoitettavissa olemista, valmiutta lähteä töihin ja reagoida uutisaiheisiin heti kun ne tapahtuvat, sekä osallistumista sosiaalisen median keskusteluun. Älypuhelimet ja sen mukana työasiat seuraavat journalisteja koko heidän päivittäisen valvellaoloaikansa (Cohen, 2019).

Myös suomalaiset toimittajat ovat kuvanneet teknologisen muutoksen haasteita alalla, sekä kilpailun ja tulospainoiden kiihtymistä. Digitalisoituvan toimintaympäristön aiheuttama jatkuva ajankohtaisuuden vaatimus on johtanut jatkuvaan kiireen tuntuun (Pöyhtäri ym., 2016). Talouspainoiden lisäksi suomalaiset toimittajat kuvaavat digitalisaation tuoneen alalle myös johtamisongelmia. Johdolta koetaan usein puuttuvan pitkäjänteinen käsitys siitä, miten nykyisessä mediaympäristössä pärjätään, ja johdolta koetaan tulevan kohtuuttomia vaatimuksia digitaalisten trendien seuraamisessa ja jatkuvassa työtaakan lisääntymisessä. Erityisen ongelmalliseksi vaatimukset koettiin verkkojournalismissa (Pöyhtäri ym. 2016). Media-alalla tapahtuvat nopeat muutokset sekä jatkuvat vaatimukset voivat herättää työntekijöissä sekä negatiivisia ja positiivisia tunnetiloja. Tuoreen tutkimuksen mukaan mediatyöntekijöiden kokemat negatiiviset tunnetilat olivat positiivisesti yhteydessä heidän kokemaansa työuupumukseen (Liu, ym. 2021). Aikaisemmin mediatyöntekijöiden tunnetiloja on tutkittu journalistien traumaattisten kokemusten kautta (Monteiro, Marques Pinto, & Roberto, 2016), missä havaittiin toimittajien traumaattisten kokemusten voivan aiheuttaa heille traumaperäistä stressihäiriötä ja jopa masennusta. Mediatyöntekijöiden tunnetiloja ei tietääksemme ole aikaisemmin tutkittu työn ponnistusten ja palkkioiden näkökulmasta. Kuitenkin yleisesti ERI-mallin mukaan korkeat työn vaatimukset yhdistettynä alhaisiin palkkioihin aiheuttavat työntekijälle negatiivisia tunteita, kuten vihaa ja turhautumista (Siegrist, 2017).

ERI-malli sisältää sekä työn ominaisuudet että ylisitoutumisen yksilöllisen tekijän. Tämä on tärkeää tietysti siksi, että työhyvinvointi on sekä yksilöstä että työn kontekstista riippuva ilmiö, mutta myös koska olemassa olevan tutkimuksen mukaan media-alan ammattilaisilla on



taipumusta työhön ylisitoutumiseen. Monteiron ym. (2016) meta-analyysissä toimittajien työn vaatimuksista ja stressitekijöistä, yhtenä toimittajia kuormittavana tekijänä havaittiin heidän oma taipumuksensa työholismiin. Monteiro ym. (2016) pohtivatkin missä määrin toimittajien useissa tutkimuksissa raportoitu stressi ja ylipitkät työtunnit ovat seurausta työn vaatimuksista, ja missä määrin heidän omasta persoonallisuudestaan. Myös Media Work 2030 -tutkimuksen alustavissa tuloksissa suomalaiset media-alan työntekijät raportoivat jonkin verran ylisitoutumista työhönsä (Rantanen ym., 2020). Ylisitoutuminen on Siegristin ja kollegoiden (2004) mukaan hyvin yleistä korkeasti koulutetuilla työntekijöillä. Tätä tukee myös Rydstedin, Devereuxin, ja Sverken (2007) tekemä tutkimus, missä havaittiin, että korkeasti koulutetut oman alansa ammattilaiset raportoivat olevansa enemmän ylisitoutuneita työhönsä ja investoivansa enemmän työhönsä kuin vähemmän koulutetut kollegansa.

Media-alan työntekijät joutuvat päivittäin tekemään yhteistyötä sosiaalisen median alustojen kanssa, (esim. Twitter) (Barnard, 2016). Sosiaalisen media käyttö töissä on kirjallisuuden perusteella yhteydessä työntekijän kokemaan työn imuun (Cheng, Zhang, Wen & Wang, 2020; Van Zoonen & Banghart, 2018). Tämä on esitetty selittyvän sillä, että sosiaalisen median käyttö työssä voi toimia hyvänä mikrotaukona, joka taas parantaa työntekijän kokemaa työn imua (Oksa, Kaakinen, Savela, Ellonen, & Oksanen, 2020). Tästä huolimatta sosiaalisen median jatkuva ärsyketulva on myös havaittu olevan yksi työstressiä lisäävistä tekijöistä (Yu, Cao, Liu, & Wang, 2018). Vaikka työn imua ja ERI-mallia ei ole vielä tutkittu media-alan työntekijöillä, tutkimusta on kuitenkin tehty esimerkiksi johtajilla, poliiseilla ja lääkäritieteen opiskelijoilla (Kinnunen ym, 2008; Feldt ym. 2013; Wolter ym, 2021; Hwang ym. 2019).

Jatkuva kehittymisen tarve media-alalla voi tuoda mukanaan stressiä ja kuormitusta, kuten olemme aikaisemmin maininneet. Kuitenkin samalla uudet mahdollisuudet kehittyä mahdollistavat yhteistyön ja ideoinnin muiden media-alan ammattilaisten kanssa, mikä koettiin Malmelinin ja Virran (2016) tutkimuksessa yhdeksi tärkeäksi osaksi merkityksellistä työtä. Media-alalla varsinkin työntekijöiden inspiroiva johtaminen sekä työntekijöiden ammatilliseen taitoon ja kompetenssiin panostaminen lisäävät merkityksellisyyden kokemista työssä (Malmelin ja Virta, 2016). Nemkova, Demirel ja Baines (2019) mainitsevat, että varsinkin digitaalisten aluistoiden freelancerit kokevat vahvan autonomian, luovuuden, aitouden ja ulkoisen tunnustuksen lisäävän työn merkityksellisyyden kokemusta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää henkilösuuntautunutta tutkimusotetta (Laursen & Hoff, 2006; Wang, Sinclair, Zhou & Sears, 2013) käyttäen, kuinka ERI-mallin mukaisesti tarkasteltuina media-alan työntekijöiden kokemat työn ponnistelut, työn palkkiot ja heidän

ylisitoutuminen työhönsä yhdessä, ovat yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Minkälaisia koettujen työn ponnistusten, työn palkkioiden sekä ylisitoutumisen yhdistelmiä, eli aineiston sisäisiä ERI-profiileja, mediatyöntekijöiltä on löydettävissä?
2. Millä tavoin nämä erilaiset ERI-profiilit ovat yhteydessä mediatyöntekijöiden työhyvinvointiin, jonka kuvaajina toimivat osaamisvaatimukseen liittyvä affektiivinen hyvinvointi, työn imu sekä työn merkityksellisyys?

Koska klusterianalyysi on luonteeltaan eksploratiivista eli aineistoa tutkivaa (Metsämuuronen, 2011), emme esitä valmiita oletuksia löytyvien ERI-profiilien määrästä. Edellä esittelemäämme aiempaan tutkimuskirjallisuuteen vedoten asetamme kuitenkin seuraavan hypoteesin:

H1: Profiileissa, joita kuvaa korkea ERI-ratio, koetaan myös työhyvinvoinnin taso heikommaksi, eli raportoidaan

H1a: heikompaa osaamisvaatimukseen liittyvää affektiivista hyvinvointia, eli vähän myönteisiä ja paljon kielteisiä tunnetiloja

H1b: alhaisempaa työn imua

H1c: vähäisempää työn merkityksellisyyttä

## 2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1. Osallistujat

Tutkimuksessamme käytetty aineisto on osa professori Mikko Villin (Jyväskylän yliopisto, Kieli- ja viestintätieteiden laitos) johtamaa Media Work 2030- tutkimushanketta, jota rahoittaa Helsingin Sanomain Säätiö (Rantanen ym., 2020.) Aineisto pitää sisällään suomalaisia Journalistiliiton jäseniä, jotka työskentelevät media-alalla. Työntekijät työskentelevät esimerkiksi radiossa, lehdissä, televisiossa sekä kustannusalalla. Lokakuussa 2019 lähetettiin Suomen Journalistiliiton kautta sähköpostitse kutsu e-kyselyyn niille jäsenille, jotka olivat työelämässä. Kysely lähetettiin 13 652 henkilölle, joista 973 vastasi e-kyselyyn, mikä on 7 % kyselyn saaneista ja 17 % kutsun avanneista (Rantanen, ym. 2020). Lisäksi Journalistiliiton paikallisyhdistysten edustajia pyydettiin vielä sähköpostitse kannustamaan jäsenistöään vastaamaan kyselyyn, jonka jälkeen kyselyyn vastasi vielä 31 media-alan työntekijää. Näin ollen aineiston kokonaisvastaajamääräksi muodostui yhteensä 1004 henkilöä.

Tämän tutkimuksen aineisto rajattiin vastaajiin, jotka olivat vastaushetkellä työsuhteessa ( $n = 979$ ). Tutkimuksessa naisia oli 665 (67,9 %), miehiä 285 (29,1 %) ja 29 (3 %) ei halunnut kertoa sukupuoltaan tai oli muunsukupuolinen. Vastaajien keski-ikä oli 47,6 vuotta ( $KH = 10,0$ , vaihteluväli 23–73). Peruskoulun, ammattikoulun tai lukion käyneitä oli yhteensä 142 (14,5 %), erikoisammattitutkinnon tai ammatillisen opiston käyneitä oli 108 (11 %), alemman ammattikorkeakoulu- tai kandidaatin tutkinnon suorittaneita oli 241 (24,6 %) ja ylemmän ammattikorkeakoulu- tai maisterin tutkinnon suorittaneita 459 (46,9 %). Tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneita oli 17 (1,7 %), ja vastaajista 12 (1,2 %) ei ollut ilmoittanut koulutustaan. Tutkimukseen osallistuneiden vastaajien keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 38,4 ( $KH = 8,7$ , vaihteluväli 7–120). Journalistiliitosta saatujen tietojen mukaan sen jäsenistöstä n. 61 % on naisia ja jäsenistön keski-ikä on n. 45 vuotta. Näin ollen kyselyyn vastanneet 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

Työn vaatimuksia ja voimavaratekijöitä kartoitettiin Siegristin ja kollegoiden (2014) kehittämän Effort-Reward Imbalance (ERI)- kyselyn lyhennetyllä versiolla, joka sisältää 16 erilaista väittämää. Väittämät jakautuvat kolmeen eri osa-alueeseen, ponnistelut, palkkiot ja ylisitoutuminen työhön. Suomessa ERI-kyselyn ovat validoineet Kinnunen, Feldt ja Tarvainen (2006). Kustakin kolmesta osa-alueesta muodostettiin keskiavosummamuuttujat, joiden luotettavuutta kuvaavat reliabiliteetikertoimet on annettu seuraavassa esimerkkiväittämien yhteydessä. Ponnistelut pitää sisällään kolme väittämää (esim. *Koen jatkuvasti aikapaineita työmäärän vuoksi;  $\alpha = .72$* ). Palkkiot pitää sisällään seitsemän väittämää ( $\alpha = .81$ ) kolmelta osa-alueelta, jotka ovat arvostus ja kunnioitus (esim. *Saan ansaitsemani arvostuksen esimiehiltäni*), uralla etenemismahdollisuudet (esim. *Kun otetaan huomioon kaikki ponnistelut ja saavutukset, työpaikkani etenemismahdollisuudet ovat riittävät*), sekä työn varmuus (esim. *Työssäni on paljon epävarmuustekijöitä, käännteinen vastausasteikko*.) Viimeisenä ylisitoutuminen työhön pitää sisällään kuusi väittämää (esim. *Heti kun nousen aamulla, ajattelen työasioita;  $\alpha = .82$* ). Kyselyn vastausasteikko kaikkien väittämien kohdalla on 1 = Täysin eri mieltä ... 4 = Täysin samaa mieltä.

*Ammatilliseen osaamiseen liittyvää affektiivista hyvinvointia* tutkittiin kysymällä: Kuinka usein media-alan nykyiset osaamisvaatimukset saavat sinut tuntemaan olosi seuraavanlaiseksi? Tunnetiloja mitattiin kuudella positiivista affektiivisuutta (esim. rentoutunut, tyytyväinen, innostunut;  $\alpha = .87$ ) sekä kuudella negatiivista affektiivisuutta (esim. huolestunut, synkkä, jännittynyt;  $\alpha = .86$ ) ilmentävällä adjektiivilla, jotka ovat peräisin Warrin (1990, 2007) affektiivisen työhyvinvoinnin neliulotteisesta mallista. Adjektiivien arviointiasteikko on 1 = Ei koskaan ... 6 = Jatkuvasti/aina. Feldt, Kinnunen ja Mäkikangas (2005) ovat validoineet tämän Warrin mittarin Suomessa ja havainneet, että siitä on suomalaisessakin kulttuurissa havaittavissa neljän osa-alueen faktorimalli, joskin osa-alueet ahdistus ja masennus sekä mukavuus ja innostus korreloivat vahvasti keskenään. Näin ollen tässä tutkimuksessa käytimme neljän faktorin sijasta hieman karkeampaa kaksiulotteista jakoa positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen, mitä perusteli myös Media Work 2030 tutkimushankkeessa aiemmin tehdyt aineistotarkastelut tämän mittarin osalta (Rantanen ym., 2020). Tästä eteenpäin käytämme osaamisvaatimukseen liittyvästä affektiivisesta hyvinvoinnista lyhyempiä termejä positiivinen affektiivisuus ja negatiivinen affektiivisuus. *Työn imua* mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -kyselyn ultralyhyellä versiolla. UWES-3 (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte, 2019) ultralyhyt versio pitää sisällään kolme väittämää (esim. *Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni,  $\alpha = .67$* ). Väittämät sisältyvät myös UWES-

kyselyn pidempiin versioihin (Hakanen, 2009). Kyselyn vastausasteikko on 0 = En / ei koskaan ... 6 = Päivittäin.

*Työn merkityksellisyttä* mitattiin käyttämällä Work and Meaning Inventory (WAMI) -kyselyä (Steger, Dik & Duffy, 2012), joka on suomennettu Copassion tutkimusryhmässä (www.copassion.fi). Kysely sisältää kymmenen väittämää ( $\alpha = .91$ ) kolmelta osa-alueelta, ja väittämiä arvioidaan suhteessa itseen viisiportaisella asteikolla 1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä. Osa-alueista ensimmäinen on myönteinen merkitys (esim. *Olen löytänyt työn, jolla on minulle mieleinen tarkoitus*), toinen on henkilökohtainen kasvu ja ymmärrys (esim. *Mielestäni työni tukee henkilökohtaista kasvuani*), ja kolmas on hyvän tekeminen (esim. *Tiedän, että työlläni on myönteinen vaikutus maailmaan*).

### 2.3. Aineiston analysointi

Tutkimuksemme tilastolliset analyysit teimme SPSS Statistics 26-ohjelmalla. Ensimmäiseksi laskimme kaikille tutkimuksemme muuttujille keskiarvot ja keskihajonnat sekä tarkastelimme muuttujien välisiä korrelaatioita. Ensimmäistä tutkimuskysymystä tutkimme käyttämällä klusterianalyysia. Klusterianalyysin tarkoituksena on ryhmitellä havaintoja, missä ryhmät ovat sekä sisäisesti mahdollisimman samankaltaisia että eroavat mahdollisimman paljon toisista ryhmistä. Klusterianalyysia käytetään, kun ei tarkasti tiedetä etukäteen ryhmittelyn luokitteluperusteita (Metsämuuronen, 2011). Klusterianalyysia suositellaan käytettäväksi suurissa aineistoissa (Metsämuuronen, 2011). Ennen K-keskiarvon klusterianalyysia ERI-mallin muuttujat standardoitiin, jotta klusterien muodostuksessa ei painottuisi ne ryhmät, joissa on suurempi keskihajonta. Klusterianalyysin jälkeen varmistimme yksisuuntaisella varianssianalyysilla, että klusterit erosivat toisistaan kunkin ERI-muuttujan suhteen.

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitimme, millä tavoin erilaiset aineiston sisäiset ERI-profiilit ovat yhteydessä mediatyöntekijöiden koettuun työhyvinvointiin, jonka kuvaajina toimivat media-alan osaamisvaatimuksiin liittyvä affektiivinen hyvinvointi, työn imu sekä työn merkityksellisyys. Tätä tutkimuskysymystä tutkimme yksisuuntaisella kovarianssianalyysilla, kontrolloiden ne taustatekijät, jotka olivat kunkin selitettävän muuttujan kohdalla merkitseviä. Taustatekijöinä tarkastelimme sukupuolta (1 = mies, 2 = nainen), ikää (jatkuva muuttuja), koulutustasoa (1 = pakollinen oppivelvollisuus tai vähemmän, 2 = peruskoulu, ammattikoulu, lukio 3 = erikoisammattitutkinto, ammatillinen opisto, 4 = alempi ammattikorkeakoulututkinto/kandidaatti,

5= ylempi ammattikorkeakoulututkinto/maisteri, 6= lisensiaatti, tohtori) sekä viikoittaista työtuntimäärää (jatkuva muuttuja).

### **3. TULOKSET**

#### **3.1 Aineiston kuvailevat tulokset**

Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sekä niiden yhteys taustatekijöihin on esitetty taulukossa 1. Siitä voidaan havaita, että ERI-mallin muuttujista ylisitoutumista (KA = 2,48) koettiin kohtalaisesti ja ponnistelua (KA = 3,13) suhteellisen paljon. Suhteessa työssä ponnisteluun osallistujat koko joukkona kokivat saavansa palkkioita (KA = 2,25) vähemmän, sillä ero osoittautui riippuvien otosten *t*-testillä tarkasteltuna erittäin merkitseväksi [  $t(977) = 30,158, p < 0.001$  ]. Osaamisvaatimukseen liittyvää positiivista affektiivisuutta (KA = 3,25) sekä negatiivista affektiivisuutta (KA = 3,02) koettiin osallistujien keskuudessa kohtalaisesti, mutta kuitenkin positiivista affektiivisuutta tilastollisesti merkitsevästi [  $t(977) = 4,173, p < 0.001$  ] enemmän kuin negatiivista affektiivisuutta. Työn imua (KA = 5,40) ja työn merkityksellisyyttä (KA = 3,82) koettiin kohtalaisen paljon.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja niiden korrelatiivinen yhteys taustatekijöihin

| Muuttujat                       | KA   | KH   | 1. Sukupuoli <sup>a</sup> | 2. Ikä <sup>b</sup> | 3. Viikkotyötunnit <sup>b</sup> | 4. Koulutus <sup>a</sup> |
|---------------------------------|------|------|---------------------------|---------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Ponnistukset 1–4                | 3,13 | 0,58 | .04                       | -.07*               | .20**                           | .01                      |
| Palkkiot 1–4                    | 2,25 | 0,55 | -.03                      | -.09**              | -.02                            | .03                      |
| Ylisitoutuminen 1–4             | 2,48 | 0,60 | .06                       | -.05                | .18**                           | -.02                     |
| Positiivinen affektiivisuus 1–6 | 3,25 | 0,81 | .03                       | .01                 | -.01                            | .01                      |
| Negatiivinen affektiivisuus 1–6 | 3,02 | 0,91 | -.00                      | -.07                | .07*                            | .01                      |
| Työn imu 1–7                    | 5,40 | 1,20 | -.05                      | .00                 | .05                             | .00                      |
| Työn merkityksellisyys 1–5      | 3,82 | 0,71 | .06                       | -.03                | .02                             | .12**                    |

*Huom.* Muuttujan perässä suluissa vastausasteikko. <sup>a</sup> Spearman. <sup>b</sup> Pearson. \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

TAULUKKO 2. ERI-mallin osa-alueiden sekä työhyvinvoinnin kuvaajien väliset Pearsonin korrelaatiot

| Muuttujat                            |        |        |        |        |        |       |      |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|
| 1. Ponnistukset (1–4)                | 1.00   |        |        |        |        |       |      |
| 2. Palkkiot (1–4)                    | -.31** | 1.00   |        |        |        |       |      |
| 3. Ylisitoutuminen (1–4)             | .40**  | -.38** | 1.00   |        |        |       |      |
| 4. Positiivinen affektiivisuus (1–6) | -.30** | .47**  | -.33** | 1.00   |        |       |      |
| 5. Negatiivinen affektiivisuus (1–6) | .38**  | -.51** | .53**  | -.58** | 1.00   |       |      |
| 6. Työn imu (1–7)                    | -.13** | .38**  | -.21** | .51**  | -.33** | 1.00  |      |
| 7. Työn merkityksellisyys (1–5)      | -.09** | .36**  | -.14** | .37**  | -.29** | .45** | 1.00 |

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

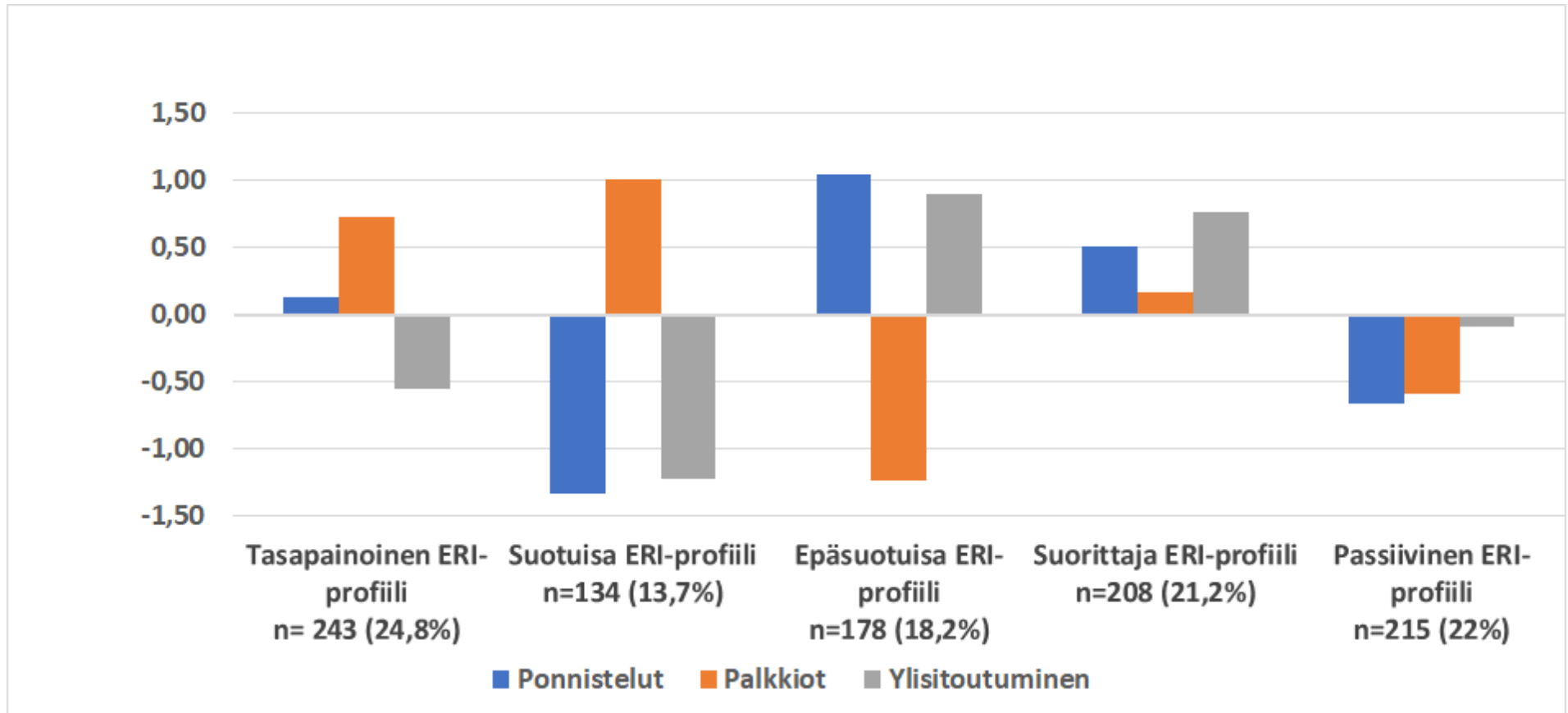


Korrelaatiot tutkittavien muuttujien ja taustatekijöiden välillä on esitetty taulukossa 1. Sukupuoli ei ollut merkitsevästi yhteydessä tutkittaviin muuttujiin. Kuitenkin korkea ikä oli merkitsevästi yhteydessä kokemukseen alhaisemmista työstä saaduista palkkioista. Korkealla iällä oli myös melkein merkitsevä yhteys koettuun alhaisempaan ponnisteluun työssä. Korkea viikkotyötuntimäärä oli merkitsevästi yhteydessä korkeampaan ylisitoutumiseen sekä ponnisteluun. Melkein merkitsevä yhteys havaittiin myös korkeiden viikkotyötuntimäärien sekä negatiivisen affektiivisuuden välillä. Korkeampi koulutustausta oli merkitsevästi yhteydessä korkeampaan työn merkityksellisyyden kokemukseen.

ERI-mallin sekä työhyvinvoinnin muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 2. Siitä voidaan havaita, että ylisitoutuminen, ponnistelut sekä negatiivinen affektiivisuus korreloivat positiivisesti keskenään. Vastaavasti palkkiot, työn imu, työn merkityksellisyys sekä positiivinen affektiivisuus korreloivat positiivisesti keskenään. Ylisitoutuminen, ponnistelut sekä negatiivinen affektiivisuus korreloivat negatiivisesti palkkioiden, työn imun, työn merkityksellisyyden sekä positiivisen affektiivisuuden kanssa.

### **3.2. Media-alan työntekijöiden ponnistusten, palkkioiden ja ylisitoutumisen profiilit**

Tarkastelimme erilaisten mahdollisten ERI-profiilien ilmenemistä aineistossa K-keskiarvon klusterianalyysillä. Testasimme aineistolle eri klusterimäärien ratkaisuja kolmesta seitsemään asti, ja nämä kaikki klusteriratkaisut on esitetty liitteessä 1. Päädyimme viiden klusterin ratkaisuun useista syistä. Viiden klusteri ratkaisuun asti profiilien välillä löytyi hyvin eroavaisuuksia. Kuuden ja seitsemän klusterin ratkaisussa profiilit muuttuivat hienojakoisemmiksi, mutta samaan aikaan profiilien välinen eroavaisuus ERI-mallin muuttujien suhteen väheni. Yhä useammat profiilit eivät parivertailuja tehdessämme enää eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ERI-mallin muuttujien suhteen, ja profiilien sisällöllinen tulkinta vaikeutui. Viiden klusterin ratkaisun mukaiset ERI profiilit on kuvattu Kuviossa 4. Näiden profiilien keskiarvot, keskihajonnat sekä varianssianalyysillä tutkitut profiilisen väliset tilastollisesti merkitsevät erot ponnistuksissa, palkkiossa ja ylisitoutumisessa löytyvät taulukosta 3.



KUVIO 4. Media-alan työntekijöiden ERI-profiilit, viiden klusterin ratkaisu  
*Standardoidut ERI-pisteet, 0 = keskiarvo*

TAULUKKO 3. ERI-mallin profiilien keskiarvot (KA) sekä keskihajonnat (KH) kullakin ERI-mallin osa-alueella

| Profiilit  | Ponnistelut<br><i>KA (KH)</i> | Palkkiot<br><i>KA (KH)</i> | Ylisitoutuminen<br><i>KA (KH)</i> |
|--|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Profiili 1:<br>Tasapainoinen ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 243)                   | 3,20 (0.37)                   | 2,66 (0.37)                | 2,15 (0,34)                       |
| Profiili 2:<br>Suotuisa ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 134)                        | <u>2,35</u> (0.39)            | <b>2,80</b> (0.37)         | <u>1,74</u> (0,42)                |
| Profiili 3:<br>Epäsuotuisa ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 178)                     | <b>3,74</b> (0.31)            | <u>1,56</u> (0.30)         | <b>3,03</b> (0,53)                |
| Profiili 4:<br>Suorittaja ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 208)                      | 3,42 (0.37)                   | 2,35 (0.27)                | 2,94 (0,31)                       |
| Profiili 5:<br>Passiivinen ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 215)                     | 2,74 (0.39)                   | 1,92 (0.35)                | 2,42 (0,42)                       |
| <i>F(df1, df2)</i>   | 350,934 (4, 971)              | 375,917 (4, 870)           | 294,816 (4, 971)                  |
| <i>p</i>   | <.001                         | < .001                     | < .001                            |
| <i>ETA2</i>  | 0,591                         | 0,633                      | 0,548                             |
| Bonferronin keskinäiset vertailut<br>vähintään merkitsevyystasolla <i>p</i> <.05 | 2 < 5 < 1 < 4 < 3             | 3 < 5 < 4 < 1 < 2          | 2 < 1 < 5 < 3, 4                  |

*Huom.* Lihavoinnilla on merkitty kunkin ERI-mallin muuttujan korkein ja alleviivauksella alhaisin keskiarvo.

Klusteriin 1 ( $n = 243$ , 24,8 %) kuuluvat kokivat muihin klustereihin kuuluviin verrattuna ponnisteluja keskimääräisesti, palkkioita melko paljon ja ylisitoutumista vähän. Ainoastaan klusteriin 2 kuuluvat kokivat saavansa palkkioita enemmän, ja ylisitoutuvansa vähemmän. Näin ollen nimesimme klusterin 1 *tasapainoiseksi ERI-profiiliksi*.

Klusteriin 2 ( $n = 134$ , 13,7 %) kuuluvilla korostui selkeästi kaikista klustereista matalin ylisitoutuminen ja ponnistelu, sekä korkein palkkioiden taso. Nimesimme klusterin 2 *suotuisaksi ERI-profiiliksi*.

Klusteriin 3 ( $n = 178$ , 18,2 %) kuuluvilla oli vastaavasti kaikista klustereista korkein ponnistelun taso, ja yhdessä klusteriin 4 kuuluvien kanssa myös korkein ylisitoutumisen taso, eivätkä ne eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Koska myös palkkioiden taso oli selkeästi alhaisella tasolla verrattuna muihin klustereihin, nimesimme klusterin 3 *epäsuotuisaksi ERI-pofiiliksi*.

Myös klusteriin 4 ( $n = 208$ , 21,2 %) kuuluvat kokivat paljon ponnisteluja suhteessa muihin klustereihin, ainoastaan klusteriin 3 kuuluvat kokivat ponnisteluja vielä enemmän. Myös ylisitoutumisen taso oli korkein yhdessä kolmannen klusteriin kuuluvien kanssa. Vaikka myös tämän neljännen klusterin ERI-ratio oli korkea, raportoivat siihen kuuluvat vastaajat kuitenkin huomattavasti klustereihin 3 ja 5 kuuluvia enemmän palkkioita, mutta vähemmän kuin klustereihin 1 ja 2 kuuluvat. Klusterin 4 leimallisimmaksi piirteeksi jäi siis koholla oleva ponnistelujen taso, minkä vuoksi nimesimme klusterin *suorittaja ERI-profiiliksi*.

Klusteriin 5 ( $n = 215$ , 22,0 %) kuuluvat kokivat ylisitoutumista keskimääräisesti verrattuna muihin klustereihin. Klusteriin 5 kuuluvat kokivat myös ponnisteluja todella vähän, ja ainoastaan klusteriin 2 kuuluvat kokivat ponnisteluja klusteriin 5 kuuluvia vähemmän. Klusteriin 5 kuuluvat kokivat saavansa vähän myös palkkioita muihin verrattuna, ainoastaan klusteriin 3 kuuluvat kokivat saavansa niitä vähemmän. Koska klusteriin kuuluvat kokivat ponnistelevan vähän ja vastavuoroisesti kokivat saavansa vähän palkkioitakin, nimesimme klusterin *passiiviseksi ERI-profiiliksi*.

Tarkastellessa profiilien eroja iän suhteen ( $F = 4,306$ ,  $p = .002$ ) havaitsimme että 'suorittaja ERI-profiiliin' kuuluvat olivat keskimäärin hieman nuorempia ( $KA = 45,51$ ) kuin suotuisaan ERI-profiiliin' ( $KA = 48,91$ ) ja 'passiiviseen ERI-profiiliin' ( $KA = 49,11$ ) kuuluvat. Viikkotyötuntien suhteen profiilit erosivat ( $F = 11,764$ ,  $p < .001$ ) siten että 'epäsuotuisaan ERI-profiiliin' kuuluvat tekivät enemmän viikkotyötunteja ( $KA = 41,18$ ) kuin kaikkiin muihin profiileihin kuuluvat, lukuun ottamatta 'suorittaja ERI-profiilia' ( $KA = 39,83$ ), johon kuuluvat puolestaan tekivät enemmän tunteja kuin 'suotuisaan ERI-profiiliin' ( $KA = 36,77$ ) ja 'passiiviseen ERI-profiiliin' ( $KA$

= 36,00) kuuluvat. Muiden taustatekijöiden (sukupuoli ja koulutus) suhteen profiilit eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

### **3.3. ERI-mallin profiilien erot työhyvinvoinnissa**

Lopuksi tarkastelimme ERI-mallin muuttujista muodostettujen profiilien yhteyttä osaamisvaatimukseen liittyvään positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen, työn imuun sekä työn merkityksellisyyteen. Tulokset on esitetty Taulukossa 4. Havaitimme, että ‘tasapainoiseen ERI-profiiliin’ ja ‘suotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat vastaajat eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi työn imun tai työn merkityksellisyyden kokemusten suhteen. Molempiin profiileihin kuuluvat mediatyöntekijät kokivat paljon työn imua ja työn merkityksellisyyttä. Kuitenkin ‘suotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat kokivat tilastollisesti merkitsevästi enemmän positiivista affektiivisuutta ja vähemmän negatiivista affektiivisuutta kuin ‘tasapainoiseen ERI-profiiliin’ kuuluvat. ‘Tasapainoiseen ERI-profiiliin’ kuuluvat kokivat puolestaan tilastollisesti merkitsevästi enemmän positiivista affektiivisuutta ja vähemmän negatiivista affektiivisuutta kuin ‘epäsuotuisaan ERI-profiiliin’, ‘suorittaja ERI-profiiliin’ ja ‘passiiviseen ERI-profiiliin’ kuuluvat.

| Profiilit   | Positiivinen affektiivisuus<br><i>KA (KH)</i> | Negatiivinen affektiivisuus<br><i>KA (KH)</i> | Työn imu <sup>b</sup><br><i>KA (KH)</i> | Työn merkityksellisyys <sup>a</sup><br><i>KA (KH)</i> |
|---|---|---|---|---|
| Profiili 1: Tasapainoinen ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 243)                   | 3.50(.78)                                     | 2.62(0.64)                                    | 5.72(0.98)                              | 4.02(0.64)  |
| Profiili 2: Suotuisa ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 134)                        | <b>3.92(0.77)</b>                             | <u>2.20(0.59)</u>                             | <b>6.01(0.88)</b>                       | <b>4.03(0.60)</b>                                     |
| Profiili 3: Epäsuotuisa ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 178)                     | <u>2.71(0.70)</u>                             | <b>3.89(0.93)</b>                             | <u>4.79(1.32)</u>                       | <u>3.52(0.79)</u>                                     |
| Profiili 4: Suorittaja ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 208)                      | 3.12(0.64)                                    | 3.29(0.69)                                    | 5.42(1.14)                              | 3.83(0.71)  |
| Profiili 5: Passiivinen ERI-profiili<br>( <i>n</i> = 215)                     | 3.14(0.74)                                    | 3.02(0.79)                                    | 5.15(1.25)                              | 3.68(0.68)  |
| <i>F</i> ( <i>df1</i> , <i>df2</i> )  | 62.491 (4, 973)                               | 126.701 (4, 973)                              | 31.545 (4, 971)                         | 18.566 (4, 9619)                                      |
| <i>p</i>  | <.001   | <.001   | <.001                                   | <.001   |
| <i>Eta2</i>   | .204  | .342  | .115                                    | .072  |
| Bonferoni keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyystasolla <i>p</i> < 0.05 | 2 > 1 > 4, 5 > 3                              | 3 > 4 > 5 > 1 > 2                             | 1, 2 > 4, 5 > 3                         | 1, 2 > 3,5<br>4 > 3                                   |

*Huom.* Lihavoinnilla on merkitty kunkin hyvinvointimuuttujan korkein ja alleviivauksella alhaisin keskiarvo

<sup>a</sup>Kontrolloitu koulutus

<sup>b</sup>Kontrolloitu viikkotyötunnit

‘Epäsuotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat kokivat työn imua ja positiivista affektiivisuutta tilastollisesti merkitsevästi vähiten, sekä negatiivista affektiivisuutta merkitsevästi enemmän suhteessa muihin profiileihin. ‘Epäsuotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat kokivat myös vähiten työn merkityksellisyyttä suhteessa muihin profiileihin, ainoastaan ‘passiivisesta ERI-profiilista’ ‘epäsuotuisa ERI-profiili’ ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi. ‘Passiiviseen ERI-profiiliin’ ja ‘suorittaja ERI-profiiliin’ kuuluvat vastaajat erosivat toisistaan vain negatiivisessa affektiivisuudessa, ‘suorittaja ERI-profiiliin’ kuuluvien kokiessa enemmän negatiivista affektiivisuutta kuin ‘passiiviseen ERI-profiiliin’ kuuluvat. Molempien profiilien vastaajat kokivat työn merkityksellisyyttä, työn imua ja positiivista affektiivisuutta vähemmän kuin ‘tasapainoiseen ERI-profiiliin’ ja ‘suotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat, mutta kuitenkin enemmän kuin ‘epäsuotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat.

## 4. POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia mediatyöntekijöiden ylisitoutumista työhön, sekä heidän työssä kokemiaan palkkioita ja ponnistuksia Effort Reward Imbalance (ERI) mallin avulla. Erityisenä tutkimuksellisenä antina suhteessa ERI-mallin melko laajaankin tutkimuskenttään (Siegrist, 2016; Siegrist & Li, 2016; van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005) halusimme tarkastella henkilösuuntautunutta tutkimusotetta käyttäen (Laursen & Hoff, 2006; Wang, Sinclair, Zhou & Sears, 2013) muodostuuko näiden ERI-mallin osa-alueiden erilaisista yhtäaikaisista kokemuksista mediatyöntekijöiden keskuudessa sisäisesti yhtenäisiä, mutta toisistaan eroavia profiileja. Tarkoituksena oli lisäksi tarkastella näiden mahdollisten erilaisten ERI-profiilien välisiä eroja työhyvinvoinnin kuvaajissa.

### 4.1. ERI-mallin profiilit ja niiden yleisyys

Havaitimme mediatyöntekijöillä viisi erilaista tapaa kokea ERI-mallin kolmea osa-aluetta, ja nämä profiilit olivat: ‘tasapainoinen ERI-profiili’, ‘suotuisa ERI-profiili’, ‘epäsuotuisa ERI-profiili’, ‘suorittaja ERI-profiili’ sekä ‘passiivinen ERI-profiili’. Profiilien määrän suhteen tutkimus on yhteneväinen Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimuksen kanssa, mutta erosi kuitenkin tästä osittain sisällöllisesti. Tutkimuksemme erosi myös profiilien määrältään ja osittain sisällöltään Laun (2008) tutkimuksesta, jossa löydettiin neljä erilaista profiilia.

Tässä tutkimuksessa ‘tasapainoiseen ERI-profiiliin’ kuuluvilla mediatyöntekijöillä oli kohtalaisen matala ERI-ratio, sekä he ylisitoutuivat työhönsä vähän. Tämä profiili on samansuuntainen Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa havaitun ‘suhteellisen matalan riskin kehityskulun’ kanssa, johon kuuluvilla työntekijöillä oli myös matala ERI-ratio. ‘Suhteellisen matalan riskin kehityskulun’ työntekijät kuitenkin ylisitoutuivat työhönsä kohtalaisesti. Feldtin ja kollegoiden tutkimuksessa (2013) ‘suhteellisen matalan riskin kehityskulkuun’ kuului suuri osa tutkimukseen osallistujista (47 %), ja myös tässä tutkimuksessa ‘tasapainoiseen ERI-profiiliin’ kuului eniten osallistujia (24,8 %).

‘Suotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvat mediatyöntekijät kokivat, että he saivat hyvin palkkioita suhteessa ponnisteluihin, ja he olivat kaikista mediatyöntekijöistä vähiten ylisitoutuneita. Tämä profiili on samansuuntainen Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa havaitun ‘matalan riskin kehityskulun’ profiilin kanssa, johon kuuluvat työntekijät kokivat saavansa hyvin palkkioita



suhteessa ponnisteluihin, ja he myös kokivat ylisitoutuvansa vähän työhönsä. Feldtin ja kollegoiden (2013) ‘matalan riskin kehityskulun’ malliin kuului toiseksi eniten työntekijöitä (24 %), kun taas tässä tutkimuksessa ‘suotuisaan ERI-profiiliin’ kuului kaikista vähiten työntekijöitä (13,6 %). Käsillä olevan tutkimuksen ‘Suotuisa ERI-profiili’ oli myös samansuuntainen Laun (2008) tutkimuksen ‘rentoutuneiden’ profiilin kanssa, joissa työntekijät kokivat matalaa ERI-ratiota sekä matalaa ylisitoutumista. Kuitenkin ‘rentoutuneisiin’ työntekijöihin kuului suurin osa kyseiseen tutkimukseen osallistuneista henkilöistä (84,4 %).

‘Epäsuotuisan ERI-profiilin’ mediatyöntekijät kokivat korkeaa ERI-ratiota ja he ylisitoutuivat todella paljon. Profiili on yhdenmukainen Feldtin ja kollegoiden (2013) ‘korkean riskin kehityskulun’ kanssa, sekä Laun (2008) tutkimuksen ‘epätoivoisten’ profiilin kanssa. Myös näihin profiileihin kuuluvat työntekijät ylisitoutuivat paljon ja kokivat korkeaa ERI-ratiota. Laun (2008) tutkimuksen ‘Epätoivoisiin’ kuului kaikista vähiten tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä (2 %). Kuitenkin tässä tutkimuksessa “epäsuotuisaan ERI-profiiliin” kuului merkittävä osa (18,2 %) osallistujista, ja profiilin koko oli yhteneväisempi Feldtin ja muiden (2013) tutkimuksen ‘korkean riskin kehityskulun’ profiilin (20 %) kanssa.

‘Suorittajien ERI-profiilin’ mediatyöntekijät kokivat ylisitoutuvansa voimakkaasti työhönsä ja heillä oli kohtalainen ERI-ratio. Tulos oli mielenkiintoinen, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole löydetty samansuuntaista profiilia. Suorittajien profiili antaa siis aivan uutta tietoa. ‘Suorittaja ERI-profiili’ oli tässä tutkimuksessa keskiverron kokoinen profiili (21.2 %).

‘Passiivisen ERI-profiilin’ mediatyöntekijät ylisitoutuivat kohtalaisesti ja heidän ERI-rationsa oli matala. ‘Passiivinen ERI-profiili’ on samansuuntainen Laun (2008) ‘liioitelluiden’ työntekijöiden profiilin kanssa, jossa työntekijät kokivat ylisitoutuvansa työhönsä, mutta heidän ERI-rationsa oli matala. ‘Passiiviiseen ERI-profiiliin’ kuului tämän tutkimuksen mediatyöntekijöitä keskiverrosta (21.9 %), kun taas Laun (2008) tutkimuksessa ‘liioitelluihin’ työntekijöihin kuului vain pieni osa tutkimukseen osallistuneista (7.4 %).

#### **4.2. ERI- profiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin**

‘Tasapainoinen ERI-profiili’ sekä ‘suotuisa ERI-profiili’ muodostuivat tutkimuksessamme työhyvinvoinniltaan positiivisiksi profiileiksi, joihin kuuluvat mediatyöntekijät voivat paremmin suhteessa muihin profiileihin kuuluviin mediatyöntekijöihin. Näihin profiileihin kuuluvilla työntekijöillä korostuivat korkeaksi raportoidut palkkiot ja alhainen ylisitoutuminen. Profiileihin

kuuluvat työntekijät kokivatkin muita korkeampaa työn imua ja työn merkityksellisyyttä sekä enemmän osaamisvaatimuksiin liittyvää positiivista affektiivisuutta ja vähemmän negatiivista affektiivisuutta. 'Tasapainoisen ERI-profiilin' ja 'suotuisan ERI-profiilin' profiilien väliset erot työhyvinvoinnissa olivatkin verrattain pienet, ainoastaan osaamisvaatimuksiin liittyvässä positiivisessa ja negatiivisessa affektiivisuudessa oli pieniä tilastollisesti merkitseviä eroja. Ero raportoidussa työhyvinvoinnissa oli vähäistä siitä huolimatta, että 'tasapainoisen ERI-profiilin' mediatyöntekijät ponnistelivat huomattavasti 'suotuisaan ERI-profiilin' kuuluvia enemmän, ja heillä oli myös jonkin verran enemmän ylisitoutumista. Kumpaakin profiilia kuitenkin yhdisti korkea palkkioiden taso, 'suotuisan ERI- profiilin' mediatyöntekijöiden kokemien palkkioiden ollessa vain hieman korkeammat. Tämä viittaisi siihen, että mediatyöntekijöillä korkea palkkioiden taso olisi tehokkaammin työhyvinvointia suojaava tekijä kuin matala ponnistusten taso.

Myös 'passiivisen ERI-profiilin' kaikki työhyvinvoinnin muuttajat olivat 'tasapainoisen ERI-profiilin' vastaavia huonommalla tasolla, vaikka profiilin ponnistelujen taso oli 'tasapainoisen ERI-suhteen' profiilia matalammalla. Suurin näiden kahden profiilin välinen ero olikin 'passiivisen ERI-profiilin' huomattavasti matalampi palkkioiden taso. Tämä edelleen tukee havaintoa palkkioiden tason merkityksestä hyvinvoinnille. Havaintomme on samansuuntainen Wolterin ja muiden (2021) tutkimuksen kanssa, jossa ponnistusten tason ei havaittu olevan yhteydessä työn imuun, mutta ristiriidassa Wangin ja kollegoiden (2017) tutkimuksen kanssa, jossa juuri ponnistelujen taso oli merkittävin työn imun selittäjä. Tutkimustulosten ero saattaa johtua Wangin ja muiden (2017) kuvaamasta kiinalaisten sairaanhoitajien yleisesti matalasta työn imun tasosta sekä heikoista työoloista, joihin liittyy jatkuvasti kohonneet ponnistelut ja matalat palkkiot. Jos ponnisteluja koetaan hyvin paljon enemmän suhteessa palkkioihin, ei ole ihme, että ne ovat myös suurempi selittäjä työn imun vaihtelulle. Vaikka molempien tutkimusten osallistajat ovat hyvin erilaisilta ammattialoilta kuin mediatyöntekijät, voidaan kuitenkin olettaa, että yleisesti ottaen Suomen työolot ja -kulttuuri ovat myös paljon lähempänä Saksan vastaavia, kuin mitä Kiinan. Siksi ei ole yllättävää, että tämän tutkimuksen tulokset ovat enemmän linjassa Wolterin ja muiden (2021) tutkimuksen tulosten kanssa, kuin Wangin ja kollegoiden (2017) tutkimuksen tulosten kanssa.

Tämän tutkimuksen havainto matalan tai tasapainoisen ERI-ration sekä vähäisen ylisitoutumisen määrittämien profiilien paremmasta työhyvinvoinnista on yhteneväinen myös aiempien henkilösuuntautunutta tutkimusotetta käyttäneiden tutkimusten tulosten kanssa. Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa 'matalan riskin kehityskulun' profiilin työntekijät kuuluivat yhdessä 'suhteellisen matalan riskin kehityskulun' profiilin työntekijöiden kanssa tutkimuksessa muodostettuun matalan riskin malliin. Näihin profiileihin kuuluvilla työntekijöillä oli ominaista korkea palautuminen työstä sekä matala riski sairastua työuupumukseen (Feldt ym., 2013). Myös

Laun (2008) tutkimuksen ‘rentoutuneille’ työntekijöille oli ominaista parempi yleinen terveydentila, vähäinen uupumus sekä vähäisemmät tuki- ja liikuntaelimestön vaivat kuin tutkimuksen muihin profiileihin kuuluneilla työntekijöillä.

Mediatyöntekijät, jotka kuuluivat ‘epäsuotuisaan ERI-profiiliin’ kokivat ponnistelevansa kaikista vastaajista eniten, ja myös ylisitoutuvansa eniten yhdessä ‘suorittaja ERI-profiiliin’ kuuluvien kanssa. Näihin kahteen profiiliin kuuluvat mediatyöntekijät tekivätkin selvästi keskiarvoltaan eniten viikkotyötunteja verrattuna muiden profiileihin työntekijöihin. ‘Epäsuotuisan ERI-profiilin’ mediatyöntekijät kokivat myös saavansa kaikista vähiten palkkioita. Korkea ERI-ratio ja ylisitoutuminen vaikuttivatkin negatiivisesti profiiliin kuuluvien raportoimaan työnhyvinvointiin. ‘Epäsuotuisan ERI-suhteen’ profiiliin kuuluvat mediatyöntekijät kokivat kaikista vähiten työn imua ja osaamisvaatimukseen liittyvä positiivista affektiivisuutta verrattuna muihin profiileihin, ja vähiten työn merkityksellisyyttä yhdessä ‘passiiviseen ERI-profiiliin’ kuuluvien kanssa.’

Epäsuotuisan ERI-suhteen’ profiili on yhdenmukainen Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimuksen ‘korkean riskin kehityskulun’ kanssa, johon kuuluvilla työntekijöillä oli korkea riski uupumiseen ja väsymiseen, sekä heillä oli myös alhainen palautuminen työpäivästä. Myös Laun (2008) tutkimuksen ‘epätoivoisille’ työntekijöille oli ominaista mielenterveysongelmat ja työuupumus, sekä runsaammat tuki- ja liikuntaelinten vaivat. Kokonaisuutena ‘korkean riskin kehityskulku’ (Feldt ym., 2013), ‘epätoivoiset’ (Lau, 2008) ja ‘epäsuotuisa ERI-profiili’ kolmessa eri tutkimuksessa löydettyinä profiileina ovat toisiaan tukevia havaintoja. On ymmärrettävää, että henkilöt, joilla on korkea ERI-ratio ja jotka ylisitoutuvat voimakkaasti työhönsä, todennäköisemmin uupuvat, ovat väsyneitä, kokevat enemmän mielenterveysongelmia ja negatiivista affektiivisuutta, sekä alhaisempaa työn imua ja työn merkityksellisyyttä kuin henkilöt, joiden ERI-ratio on tasapainoisempi. Samalla nämä tutkimustulokset yhdessä puoltavat Siegristin (1996) interaktiohypoteesia, jonka mukaan korkea ERI-ratio yhdistettynä korkeaan ylisitoutumiseen vaikuttaa negatiivisesti henkilön hyvinvointiin.

Tuloksemme tukevat osin aikaisempia havaintoja, missä korkeat ponnistukset vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden kokemaan työn imuun (Wang ym, 2017). Tuloksemme tukevat myös havaintoa, jossa korkeat ponnistelut vaikuttivat negatiivisesti työntekijöiden kokemaan työn imuun, mutta jonka mukaan palkkiot selittäisivät voimakkaammin työn imun kokemista (Wolter ym, 2021). Vaikka työn merkityksellisyydestä ei ole tiedossamme olevaa aikaisempaa tutkimusta ERI-mallin kanssa, on mahdollista, että matalaksi koettu työn merkityksellisyys voisi selittyä myös mataliksi koetuilla palkkioilla. Rasmussen ja kollegat (2016) mainitsevat tutkimuksessaan, että työn merkityksellisyys voitaisiin käsitellä työntekijän sisäisenä palkkiona. Tämä viittaisi siihen, että palkkiot ja työn merkityksellisyys olisivat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa.

‘Suorittaja ERI-profiili’ oli tässä tutkimuksessa löydetty uusi ERI-profiilityyppi, jolle ei löytynyt suoranaista vastinetta aiemmasta henkilösuuntautuneesta ERI-tutkimuksesta (Feldt ym., 2013, Lau 2008). ‘Suorittaja ERI-profiiliin’ kuuluville mediatyöntekijöille oli ominaista kokea korkeaa työn merkityksellisyyttä ja työn imua sekä osaamisvaatimuksiin liittyvää negatiivista ja positiivista affektiivisuutta tasavertaisesti, korkeasta ylisitoutumisesta ja ponnisteluista huolimatta. Tulos saattaa selittyä osittain sillä, että suorittajat kokevat kuitenkin saavansa kohtuullisesti palkkioita. Korkea kokemus työn imusta saattaa selittyä myös osittain korkeasta ylisitoutumisesta. Tätä tukee aikaisemmat tutkimustulokset, joissa Kinnunen ja kollegat (2008) löysivät positiivisen yhteyden ylisitoutumisen ja työn imun ulottuvuuden omistautumisen kanssa, ja Wang ja kollegat (2017) havaitsivat, että ylisitoutuminen oli positiivisesti yhteydessä omistautumiseen ja uppoutumiseen. Ylisitoutumisen yhteys työn imuun saattaa selittyä sillä, että ylisitoutuminen nähdään ERI-mallissa yksilön persoonallisuuden luonteenpiirteinä (Hanson ym., 2000). Myös Siegrist ja kollegat (2004) mainitsevat, että ylisitoutuneille ihmisille on ominaista kunnianhimoisuus ja heillä on taipumus ponnistella paljon saadakseen hyväksyntää ja arvostusta. Työn imukin pitää sisällään samanlaisia ulottuvuuksia, kuten voimakasta halua ponnistella työssä, vahvaa sinnikkyyttä ja vaikeutta irrottautua töistä (Schaufeli, ym., 2002; Hakanen, 2009; Bakker, 2011).

Ylisitoutumisen ja työn imun tuloksista huolimatta, myös palkkioilla on havaittu vahva yhteys työn imun kokemiseen. Wang ja kollegat (2017) havaitsivat palkkioiden olevan positiivisesti yhteydessä omistautumiseen ja uppoutumiseen. Myös Wolter ja kollegat (2021) havaitsivat palkkioiden ulottuvuuksien olevan positiivisesti yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin. Näiden aikaisempien tutkimusten valossa korkea työn imu saattaa selittyä siis sekä ylisitoutumisen että palkkioiden avulla. Kuitenkin tässä tutkimuksessa palkkiot selittävät enemmän työn imun kokemusta kuin ylisitoutuminen.

Mediatyöntekijät, jotka kuuluivat ‘passiiviseen ERI-profiiliin’ raportoivat toiseksi vähiten palkkioita ja ponnisteluja, ja he raportoivat ylisitoutumista keskitasoisesti. Alhainen ponnistelu saattaa selittyä sillä, että profiiliin kuuluvat tekivät vähiten viikkotyötunteja verrattuna muiden profiilien vastaajiin. Profiiliin kuuluvat raportoivat toiseksi vähiten työn imua, ja vähiten työn merkityksellisyyttä yhdessä ‘epäsuotuisaan ERI-profiiliin’ kuuluvien kanssa. Tämä havainto voisi edelleen antaa viitteitä siitä, että alhaisiksi koetut palkkiot mahdollisesti heikentävät työntekijöiden kokemaa työn merkityksellisyyttä ja työn imua enemmän kuin korkeat ponnistelut ja ylisitoutuminen. Toisaalta on myös mahdollista että ‘passiiviseen ERI-profiiliin’ kuuluvien panostaessa vähän työhönsä, he eivät myöskään koe saavansa työstä paljota, ja näin ollen kokevat vähän työn imua ja merkityksellisyyttä. Tällöin ‘passiiviseen ERI-profiiliin’ kuuluvien kohdalla voisi olla kyse pikemminkin työssä tylsistymisestä, joka on aiemmassa tutkimuksessa löydetty työn imulle

vastakkainen kielteinen työhön liittyvä tunnetila (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Tällainen työhön tylsistyneiden työhyvinvointiprofiili on löydetty myös toisessa tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin työn imua ja affektiivisen työhyvinvoinnin nelikenttää (Mäkikangas ym., 2015)

#### **4.3. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset sekä jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksen vahvuutena on, että se tarjoaa uutta tutkimustietoa mediatyöntekijöiden työhyvinvoinnista sekä ERI-mallin profiilien yhteyksistä työhyvinvoinnin erilaisiin kuvaajiin, jotka tässä tutkimuksessa olivat työn imu, työn merkityksellisyys ja osaamisvaatimuksiin liittyvä affektiivinen hyvinvointi. ERI-mallia ja sen osa-alueiden yhteyttä työhyvinvointiin ei ole aikaisemmin tutkittu suomalaisilla mediatyöntekijöillä, eikä tietämyksemme mukaan muissakaan maissa. Lisäksi ERI-mallin tutkiminen käyttäen henkilösuuntautunutta tutkimusotetta on ollut harvinaisempaa. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa siitä, kuinka riittävät palkkiot suhteessa koettuihin ponnisteluihin ovat positiivisesti yhteydessä mediatyöntekijöiden kokemaan työn imuun ja työn merkityksellisuuteen, sekä osaamisvaatimuksiin liittyvään positiiviseen affektiivisuuteen. Tutkimuksen tuloksia pystytään hyödyntämään tulevaisuudessa, kun pohditaan ylisitoutumisen, ponnistusten sekä palkkioiden vaikutusta työhyvinvointiin.

Kaikessa työssä voidaan kokea jatkuvaa ylisitoutumista, ponnisteluita ja palkkioita, joten tutkimuksen tulokset voivat antaa lisätietoa, kuinka monipuolisesti työntekijät kokevat näitä ERI-mallin osa-alueita. Tutkimuksen havainto varsinkin riittävien palkkioiden työhyvinvointia suojaavasta vaikutuksesta voi olla yleistettävissä myös muille mediatyön kaltaisille tietotyön aloille. Aineistomme oli laaja ja monipuolinen, mikä voidaan nähdä tutkimuksen vahvuutena. Tutkimuksemme aineisto sisälsi eri-ikäisiä naisia ja miehiä, ja osallistujat edustivat sukupuolen ja iän suhteen suhteellisen hyvin koko Suomen Journalistiliiton jäseniä. Vahvuutena voidaan nähdä myös, että aineisto jakautui tasaisesti taustatekijöiden suhteen, sillä liian yhtenäinen aineisto voisi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkittavien muuttujien reliabiliteetit olivat yleisesti ottaen korkeita, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

Tuloksia tarkastellessa on syytä huomioida tutkimuksen rajoitukset, jotka voivat vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tutkimus tehtiin poikkileikkausasetelmaa käyttäen, jonka takia ei voida tehdä päätelmiä tutkittavien ilmiöiden syy-seuraussuhteista. Tutkimuksen luotettavuudelle rajoituksena voidaan nähdä myös aineiston kerääminen, käyttämällä itsearviointikyselyä. Vastaaja

saattaa antaa jokaiseen kysymykseen saman vastauksen, tai mahdollinen kiire ja huono ajankohta voivat heikentää vastausten luotettavuutta. Tutkimus myös keskittyi pelkästään suomalaisiin mediatyöntekijöihin, jonka takia tuloksia ei voida yleistää muiden kulttuurien mediatyöntekijöihin. Viimeisenä rajoituksena voidaan pitää tutkimuksen vastausprosenttia, joka oli melko matala (7 %). Kuitenkin tutkimuksen otoskoko oli suuri ( $n = 979$ ), ja tuotti monipuolisesti tutkimustuloksia mediatyöntekijöistä. Silti tulosten yleistämiseen tulee suhtautua varauksella.

Tutkimus herätti jatkotutkimusehdotuksia. ERI-mallissa työn tarjoamat palkkiot jaetaan kolmeen alalottuvuuteen: arvostukseen ja kunnioitukseen, uralla etenemisen mahdollisuuksiin sekä työn varmuuteen (Siegrist ym., 2004). Tässä tutkimuksessa ERI-mallin palkkioita kuitenkin tarkasteltiin yhtenä summamuuttujana. Tulevaisuudessa myös palkkioita voisi tarkastella erillisinä muuttujina, jolloin saataisiin lisää tietoa paitsi työntekijöiden kokemista palkkioista, myös siitä onko jollakin tietyllä palkkiolla suurempi vaikutus työhyvinvointiin kuin jollain toisella palkinnolla. Tässä tutkimuksessa myös osaamisvaatimukseen liittyvää Warrin (1990) affektiivista hyvinvointia tarkasteltiin kahden summamuuttujan avulla. Jatkotutkimuksissa voitaisiin tarkastella affektiivista hyvinvointia käyttäen laajemmin koko Warrin (1990, 2007) nelikenttää, ja tutkia sitä myös mediatyöntekijöiden koko työn kokonaisuuteen, eikä pelkkiin osaamisvaatimukseen liittyen. Tällöin olisi mahdollista saada laajempi käsitys mediatyöntekijöiden työhön liittyvistä tunnetiloista.

Jatkotutkimuksena tutkimuksemme profiileja voitaisiin myös tarkastella verraten millä media-alan sektorilla työntekijä työskentelee. Profiilien välillä saataisiin löydettävissä eroja eri sektoreiden välillä, esimerkiksi sen mukaan toimisiko työntekijä töissä vaikkapa radiossa tai verkkomediassa. Tämä antaisi lisätietoa media-alan eri sektoreista ja niiden välisistä eroista vaadituissa ponnisteluissa ja työn tarjoamissa palkkioissa.

#### **4.4. Tutkimuksen johtopäätökset ja käytännön suositukset**

Tämä tutkimus antoi arvokasta ja uutta tietoa työn ponnistuksista, palkkioista ja ylisitoutumisesta, sekä näiden suhteesta työn imuun, työn merkityksellisyyteen ja osaamisvaatimukseen liittyvään affektiiviseen hyvinvointiin. Tutkimus tuki myös aikaisempia tutkimustuloksia, missä matala ERI-ratio sekä vähäinen ylisitoutuminen on yhteydessä parempaan hyvinvointiin (Feldt ym., 2013, Lau, 2008). Samalla tutkimus tuki myös Siegristin (1996) interaktiohypoteesia, jonka mukaan korkea ERI-ratio yhdistettynä korkeaan ylisitoutumiseen vaikuttaa negatiivisesti henkilön hyvinvointiin. Tämän tutkimus antoi myös lisätietoa henkilösuuntautuneelle tutkimuskentälle ja osoitti varsinkin

palkkioiden vaikutuksen työstä koettuun hyvinvointiin.

Mediatyöntekijät selvästikin ponnistelevat töissään paljon ja osa vahvasti ylisitoutuu työhönsä. Silti mediatyöntekijät kokevat saavansa hyvin palkkioita, mikä parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Mediatyöntekijöiden kohdalla työnantajien olisikin erityisen tärkeää varmistaa, että he saisivat työssään ponnistelujaan vastaavia palkkioita. Lisäksi media-alan työntekijöille suoritettavissa työhyvinvoinnin interventioissa tulisi huomioida mediatyöntekijöiden mahdollinen taipumus ylisitoutua työhönsä, ja sen aiheuttama riski mediatyöntekijän voimavarojaan suurempaan ponnisteluun. Tutkimuksen tulokset ovat myös yleistettävissä sellaisten muiden alojen työntekijöihin, jotka työskentelevät media-alan kaltaisissa työoloissa, kuten asiantuntija- ja tietotyössä, luovan työn aloilla sekä ammatinharjoittajina. Tutkimuksen tulokset auttavat ymmärtämään työntekijöiden kokemia ponnisteluiden ja palkkioiden tasapainoa, ja kuinka tärkeää on pitää huolta työntekijöiden riittävästä voimavaroista.

## LÄHTEET

Allan, B., Batz-Barbarich, C., Sterling, H., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>

Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*. London: Kogan Page.

Avanzi, L., Zaniboni, S., Balducci, C., & Fraccaroli, F. (2014). The relation between overcommitment and burnout: Does it depend on employee job satisfaction? *Anxiety, Stress, and Coping*, 27(4), 455-465. doi:10.1080/10615806.2013.866230

Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current directions in psychological science : a journal of the American Psychological Society*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

Bakker, A., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>

Barnard, S. R. (2016). 'Tweet or be sacked': Twitter and the new elements of journalistic practice. *Journalism (London, England)*, 17(2), 190-207. doi:10.1177/1464884914553079

Chan, Y. (2014). Journalism and digital times: between wider reach and sloppy reporting. *Digital Journalism: Making News, Breaking News*, 107-111.

Cheng, T., Zhang, P., Wen, Y., & Wang, L. (2020). Social media use and employee innovative performance: Work engagement as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(1), 1-9.

Cohen, N. S. (2019). At Work in the Digital Newsroom. *Digital journalism*, 7(5), 571-591. <https://doi.org/10.1080/21670811.2017.1419821>

Deuze, M. & Witschge, T. (2018). Beyond journalism: Theorizing the transformation of journalism. *Journalism (London, England)*, 19(2), 165-181. <https://doi.org/10.1177/1464884916688550>

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2005). Affektiivisen työhyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seurauutkimuksessa. *Psykologia : tiedepoliittinen aikakauslehti*, 40(5), 541-551

Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-



being and recovery experiences as outcomes. *Work and Stress*, 27(1), 64-87. doi:10.1080/02678373.2013.765670

Gilbert-Ouimet, M.; Brisson, C.; Vézina, M.; Milot, A.; Blanchette, C. Repeated exposure to effort-reward imbalance, increased blood pressure, and hypertension incidence among white-collar workers: Effort-reward imbalance and blood pressure. *J. Psychosom. Res.* 2012, 72, 26–32.

Hanson, E. K. S., Schaufeli, W., Vrijkotte, T., Plomp, N. H., & Godaert, G. L. R. (2000). The validity and reliability of the dutch effort-reward imbalance questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 142-155. doi:10.1037/1076-8998.5.1.142

Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä*. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

Hu, J. & Hirsh, J. (2017). The Benefits of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 13866.

Hwang, J. E., Kim, N. J., Kwon, N. & Kim, S. Y. (2019). An Effort-Reward Imbalance Model to Study Engagement and Burnout: A Pilot Study. *Journal of Education and Development*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.20849/jed.v3i2.542>

Joksimovic, L., Starke, D., v.d. Knesebeck, O. & Siegrist, J. (2002). Perceived work stress, overcommitment, and self-reported musculoskeletal pain: A cross-sectional investigation. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9(2), 122-138. [https://doi.org/10.1207/S15327558IJBM0902\\_04](https://doi.org/10.1207/S15327558IJBM0902_04)

Kinnunen, U., Feldt, T. & Tarvainen, T. (2006). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen*, 1, 5-21.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mäkikangas, A. (2008). Testing the Effort-Reward Imbalance Model Among Finnish Managers: The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 114-127. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.114>

Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa*. Turun yliopisto.

Lau, B. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: A cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology (London, England)*, 3(1), 9. doi:10.1186/1745-6673-3-9

Laursen, B. P., & Hoff, E. (2006). Person-centered and variable-centered approaches to longitudinal data. *Merrill-Palmer Quarterly*, 52(3), 377-389. doi:10.1353/mpq.2006.0029

Lepisto, D., & Pratt, M. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational psychology review*, 7(2), 99-121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>

Liu, M., Wang, N., Wang, P., Wu, H., Ding, X. & Zhao, F. (2021). Negative Emotions and Job Burnout in News Media Workers: A Moderated Mediation Model of Rumination and Empathy. *Journal of affective disorders*, 279, 75-82. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.09.123>

Macpherson, C. F. (2008). Peer-supported storytelling for grieving pediatric oncology nurses. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 25(3), 148-163.

Malmelin, N., Virta, S. (2016) Managing creativity in change: Motivations and constraints of creative work in a media organisation. *Journalism Practice*, 10(8): 1041-1054  
<https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1074864>

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), e12494-n/a. doi:10.1111/soc4.12494

Marchand, A.; Juster, R.P.; Durand, P.; Lupien, S.J. Work stress models and diurnal cortisol variations: The SALVEO study. *J. Occup. Health Psychol.* 2015.

Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: E-kirja opiskelijalaitos*. International Methelp, Booky.fi.

Monteiro, S., Marques Pinto, A. & Roberto, M. S. (2016). Job demands, coping, and impacts of occupational stress among journalists: A systematic review. *European journal of work and organizational psychology*, 25(5), 751-772. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1114470>

Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M.-L., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2015). The Circumplex Model of Occupational Well-being: Its Relation with Personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1 (3), 115-129. DOI: 10.17505/jpor.2015.13.

Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Nemkova, E., Demirel, P. & Baines, L. (2019). In search of meaningful work on digital freelancing platforms: The case of design professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 226-243. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12148>

Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2020). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society*.  
<https://doi.org/10.1177/1461444820921938>

Ota, A., Masue, T., Yasuda, N., Tsutsumi, A., Mino, Y., Ohara, H., & Ono, Y. (2009). Psychological 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, 1112-1117

Praprotnik, T. (2016). Digitalization and new media landscape. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 9(2), 85-99. doi:10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2016-no2-art5

Pöyhtäri, R., Väliverronen, J. & Ahva, L. (2016). Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä. *Media & viestintä*, 39(1). <https://doi.org/10.23983/mv.61434>

Rantanen J., Koivula M., Hiltunen P., Niemi L., Saari T., Tammelin M., Parviainen T. & Villi M. (2020). Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä : Media Work 2030 -kyselyn alustavat tulokset. Tampereen yliopisto.

- Rasmussen, V., Turnell, A., Butow, P., Juraskova, I., Kirsten, L., Wiener, L., . . . Grassi, L. (2016). Burnout among psychosocial oncologists: An application and extension of the effort-reward imbalance model. *Psycho-oncology*, 25(2), 194. <https://doi.org/10.1002/pon.3902>
- Rennesund, A., & Saksvik, P. (2010). Work performance norms and organizational efficacy as cross-level effects on the relationship between individual perceptions of efficacy, overcommitment, and work-related stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 629653.
- Rugulies, R., Aust, B., & Madsen, I. E. (2017). Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 294-306. doi:10.5271/sjweh.3632
- Rydstedt, L. W., Devereux, J., & Sverke, M. (2007). Comparing and combining the demand-control-support model and the effort reward imbalance model to predict long-term mental strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 261–278
- 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, 635645.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. De Jonge, & T. W. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology*. (s. 293–320). Wiley Blackwell.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/1076-8998.1.1.2>
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. Teoksessa P. L. Perrewé & D. C. Ganster (toim.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 2. Historical and current perspectives on stress and health* (s. 261–291). Elsevier Science/JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02007-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02007-3)
- 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.

- Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: A systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4), 432. doi:10.3390/ijerph13040432
- Siegrist, J. (2017). The effort-reward imbalance model. Teoksessa. Cooper, C. L., & Quick, J. C. (toim.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (s. 24-35). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Goldberg, M., Zins, M., & Hoven, H. (2019). Is effort–reward imbalance at work associated with different domains of health functioning? baseline results from the french CONSTANCES study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(4), 467-480. doi:10.1007/s00420-018-1374-8
- Steger, M., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort–reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59(11), 2335-2359. doi:10.1016/j.socscimed.2004.03.030
- 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. doi:10.1016/j.socscimed.2004.06.043
- van Zoonen, W. & Banghart, S. (2018). Talking engagement into being: A three-wave panel study linking boundary management preferences, work communication on social media, and employee engagement. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 23(5), 278-293. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmy014>
- Vearing, A. & Mak, A. (2007). Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees’ depressive symptoms. *Personality and individual differences*, 43(7), 1744-1755. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.05.011>
- Wang, M., Sinclair, R. R., Zhou, L., & Sears, L. E. (2013). Person-centered analysis: Methods, applications, and implications for occupational health psychology. Teoksessa R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (toim.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (s. 349–373). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses.(Research Article). *BioMed Research International*, 2017, . <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (toim.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. (s. 392–412). New York: Russell Sage Foundation.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Association.

Wolter, C., Santa Maria, A., Georg, S., Lesener, T., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2021). Relationships between effort-reward imbalance and work engagement in police officers: taking a salutogenic perspective. *Journal of Public Health*, 29(1), 177-186. <https://doi.org/10.1007/s10389-019-01112-1>

Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information technology & people*, 1(6), 1091-1112

# LIITTEET

## Liite 1: 1.–7. klusterin ratkaisut

|  | Cluster  |         |         |
|--|----------|---------|---------|
|  | 1        | 2       | 3       |
| Zscore: eriylysitou: ERI-malli<br>ylisitoutuminen<br>MEAN(eri11,12,13_re,14,15,16) | -,89556  | ,84373  | -,32899 |
| Zscore: eriponnis: ERI-malli<br>ponnistelut MEAN(eri1,2,3)                         | -1,23462 | ,59349  | ,14900  |
| Zscore: eripalkkiot: ERI-malli<br>palkkiot<br>MEAN(eri4,5re,6re,7re,8,9,10)        | ,71170   | -,73416 | ,32877  |

|  | Cluster |         |         |          |
|--|---------|---------|---------|----------|
|  | 1       | 2       | 3       | 4        |
| Zscore: eriylysitou: ERI-malli<br>ylisitoutuminen<br>MEAN(eri11,12,13_re,14,15,16) | -,04519 | -,17222 | ,95358  | -1,18535 |
| Zscore: eriponnis: ERI-malli<br>ponnistelut MEAN(eri1,2,3)                         | -,57096 | ,28024  | ,95180  | -1,14530 |
| Zscore: eripalkkiot: ERI-malli<br>palkkiot<br>MEAN(eri4,5re,6re,7re,8,9,10)        | -,56176 | ,63500  | -,78840 | 1,06184  |

|  | Cluster |          |          |        |         |
|--|---------|----------|----------|--------|---------|
|  | 1       | 2        | 3        | 4      | 5       |
| Zscore: eriylysitou: ERI-malli<br>ylisitoutuminen<br>MEAN(eri11,12,13_re,14,15,16) | -,55305 | -1,23287 | ,90306   | ,76520 | -,09446 |
| Zscore: eriponnis: ERI-malli<br>ponnistelut MEAN(eri1,2,3)                         | ,12882  | -1,33990 | 1,04985  | ,50508 | -,66831 |
| Zscore: eripalkkiot: ERI-malli<br>palkkiot<br>MEAN(eri4,5re,6re,7re,8,9,10)        | ,73036  | 1,00978  | -1,23676 | ,16860 | -,59402 |

|   | Cluster |         |        |         |          |          |
|---|---------|---------|--------|---------|----------|----------|
|   | 1       | 2       | 3      | 4       | 5        | 6        |
| Zscore: eriyllisitou: ERI-malli<br>ylisitoutuminen<br>MEAN(eri11,12,13_re,14,15,16<br>) | -,70919 | -,82084 | ,27694 | ,47843  | -1,19414 | 1,25331  |
| Zscore: eriponnis: ERI-malli<br>ponnistelut MEAN(eri1,2,3)                              | ,51578  | -,68276 | ,80883 | -,49097 | -1,53372 | 1,04474  |
| Zscore: eripalkkiot: ERI-malli<br>palkkiot<br>MEAN(eri4,5re,6re,7re,8,9,10)             | -,71798 | 1,17044 | ,54567 | -,23527 | -,14749  | -1,12581 |

|   | Cluster  |        |         |          |         |         |          |
|---|----------|--------|---------|----------|---------|---------|----------|
|   | 1        | 2      | 3       | 4        | 5       | 6       | 7        |
| Zscore: eriyllisitou: ERI-malli<br>ylisitoutuminen<br>MEAN(eri11,12,13_re,14,15,16<br>) | -,56906  | ,21055 | -,30672 | -1,04106 | ,54420  | 1,35969 | -1,08382 |
| Zscore: eriponnis: ERI-malli<br>ponnistelut MEAN(eri1,2,3)                              | -1,40810 | ,37726 | ,92419  | -,18291  | -,31534 | 1,08970 | -1,41716 |
| Zscore: eripalkkiot: ERI-malli<br>palkkiot<br>MEAN(eri4,5re,6re,7re,8,9,10)             | -,62335  | ,93664 | -,79525 | ,50277   | -,27247 | -,94809 | 1,34485  |