



## Psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien yhteys digitalisaation ja työn intensifikaation kokemuksiin media-alalla

Tutkimuksessa selvitettiin, 1) millaisia profiileja mediatyöntekijöiden psykologisissa voimavara- ja riskitekijöissä voidaan tunnistaa ja 2) miten näihin profiileihin kuuluvat työntekijät eroavat toisistaan digitalisaation ja työn intensifikaation kokemusten suhteen. Syksyllä 2019 kerättyyn e-kyselyyn osallistui 979 mediatyöntekijää (naisia 68 %, keski-ikä 47.6 vuotta). K-keskiarvon klusterianalyysin avulla tunnistettiin neljä psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilia mediatyöntekijöiden keskuudessa: 1) *virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat* (virheiden jännittäminen ja ajatteleva sekä ylisitoutuminen työhön ovat alhaisia, 24 %), 2) *resilientit multitaskaajat* (resilienssi, mieltymys multitaskaamiseen ja riskien ottaminen ovat korkeita, 28 %), 3) *tarkat keskittyjät* (mieltymys multitaskaamiseen on vähäistä, kyky käsitellä virheitä ja virheiden ajatteleva ovat korkeita, 22 %) ja 4) *haavoittuvat ylisitoutujat* (resilienssi, kyky käsitellä virheitä ja riskien ottaminen ovat alhaisia, virheiden jännittäminen ja ylisitoutuminen työhön ovat korkeita, 26 %). Tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat kokivat digitalisaation eniten kuormittavan työtään, minkä lisäksi haavoittuvilla ylisitoutujilla korostui epävarmuus omien digitaalisten taitojen suhteen. Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat puolestaan kokivat vähiten työn intensifikaatiota ja resilientit multitaskaajat pitivät digitalisaatiota enemmän työn voimavarana kuin työntekijät muissa profiileissa.

**Avainsanat:** mediatyö, journalismi, digitalisaatio, työn intensifikaatio, resilienssi, mieltymys multitaskaamiseen, virheorientaatio, ylisitoutuminen

### JOHDANTO

Työelämässä työntekijöihin kohdistuu yhä enemmän osaamisvaatimuksia, ja työstä on tullut kiivastahtisempaa viime vuosikymmenten aikana erityisesti työn lisääntyvän digitalisaation myötä (Chesley, 2014; Green, 2004b). Tästä ilmiöstä käytetään termiä työn intensifikaatio (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015), ja se näkyy monilla ammattialoilla, erityisesti asiantuntija- ja tietotyössä (Mauno, Minkkinen, Tsupari, Huhtala & Feldt, 2019), johon myös media-ala lukeu-

tuu (Pöyhtäri, Väliverronen & Ahva, 2016). Tutkimuksemme kohdistuu juuri mediatyöntekijöihin, koska media-alalla lisääntyneet osaamisvaatimukset ja koko alan murros on kohdentunut aivan erityisellä tavalla digitalisaatioon (Malmelin & Villi, 2017). Tässä tutkimuksessa tarkastelemekin, miten mediatyöntekijät kokevat digitalisaation ja työn intensifikaation työssään, sekä miten heidän psykologiset voimavara- ja riskitekijänsä ovat siihen yhteydessä.

Psykologisista voimavara- ja riskitekijöistä tutkimme resilienssiä, mieltymystä multitaska-

miseen, virheorientaatioita ja ylisitoutumista työhön, sillä suhteessa media-alalla tapahtuneeseen digitaaliseen murrokseen nämä ominaisuudet saattavat olla hyvin olennaisia alan työntekijöiden kannalta (ks. mm. Gill, 2010; Harteis, 2019; Jyrkiäinen, 2008; Malmelin & Villi, 2017; Pöyhkäri ym., 2016). Kiinnostuksemme kohteena ovat erityisesti näiden ominaisuuksien yhdistelmät eli psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit yksittäisten ominaisuuksien tarkastelun sijaan. Psykologisilla voimavara- ja riskitekijöillä tarkoitamme tässä tutkimuksessa erilaisia yksilöllisiä kykyjä ja tapoja suhtautua työhön sekä sopeutua työelämän vaatimuksiin. Tutkimuksemme sijoittuu näin osaksi laajempaa yksilön ja työympäristön yhteensopivuuden teoreettista viitekehystä, jonka mukaan kuormittuneisuus työssä ei ole seurausta yksinään yksilöön tai työympäristöön liittyvistä tekijöistä, vaan olennaisempaa on näiden tekijöiden keskinäinen yhteisvaikutus (Edwards, Caplan & Harrison, 1998; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; van Vianen, 2018). Tutkimuksemme tavoitteena onkin tuottaa niin media-alan kuin muidenkin asiantuntija- ja tietotyön organisaatioiden henkilöstöhallinnon käyttöön uutta tietoa siitä, miten nykytyöelämän osaamisvaatimukset koetaan sekä yleisesti koko vastaajajoukossa että työntekijöiden moninaisuus ja psykologiset voimavara- ja riskitekijät huomioiden.

### **Digitalisaatio ja työn intensifikaatio mediatyössä**

Digitalisaatiolla tarkoitetaan teknologian omaksumista ja lisääntymistä globaalisti eri ammattialoilla ja organisaatioissa (Brennen & Kreiss, 2016). Informaatio- ja viestintäteknologian avulla on pyritty lisäämään työn tehokkuutta ja tuottavuutta (Franssila, Okkonen & Savolainen, 2016), mutta samalla se on johtanut kasvaneeseen tietotulvaan, työn hektisyyteen, multitaskaamiseen sekä työn keskeytyksiin (Wajcman & Rose, 2011). Tutkimukssamme tarkastelemme psykologisten ominaisuuksien tavoin myös digitalisaatiota sekä työn voimavarana että kuormitustekijänä, sillä digitalisaatiolla voi olla työntönnön kannalta sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Digitalisaation luoma moninaisempi

työnkuva voidaan kokea innostavana (Rintala & Suolanen, 2005), ja teknologia tarjoaa esimerkiksi toimittajille mahdollisuuden tehdä työnsä aiempaa monipuolisemmin (Pöyhkäri ym., 2016). Lisäksi teknologia on mahdollistanut työskentelemisen ajasta ja paikasta riippumatta, mikä on lisännyt työn joustavuutta (Green, 2004a). Toisaalta digitalisaation seurauksena työn ja vapaaajan välinen raja on hämärtynyt, mikä on lisännyt erityisesti asiantuntija- ja tietotyöntekijöiden, mukaan lukien mediatyöntekijöiden, painetta yhä pidempiin työpäiviin (Brown, 2012; Gill, 2010). Digitalisaation on myös koettu vaikeuttavan työhön keskittymistä sekä lisäävän huolta työrauhasta sekä työn laadusta (Pöyhkäri ym., 2016). Mediatyöntekijät kokevatkin työssään yhä enemmän ajan puutetta ja joutuvat suorittamaan samanaikaisesti useita työtehtäviä (Nikunen, 2011). Lisäksi digitalisaation luomat uudet työtehtävät eivät ainoastaan innosta ja motivoi, vaan niiden oppiminen aiheuttaa mediatyöntekijöille myös haasteita ja stressiä (Rintala & Suolanen, 2005).

Tarkastelemme tutkimukssamme myös mediatyöntekijöiden varmuutta omista digitaalisista taidoistaan, sillä käsitys itsestä digivälineiden käyttäjänä voi kytkeytyä siihen, koetaanko digitalisaatio työn kuormitustekijänä vai voimavara-tekijänä. Teknologian nopea kehitys luo uusia osaamisvaatimuksia erityisesti digitaaliseen osaamiseen. Mediaorganisaatioiden huolenaiheena onkin nykyisin se, miten työntekijät kykenevät päivittämään osaamistaan vastaamaan digitalisaation mukanaan tuomaan alan murrokseen ja uusiin vaatimuksiin (Malmelin & Villi, 2017). Mediatyöntekijät kuitenkin tiedostavat tarpeen ylläpitää omaa digitaalista osaamistaan, ja sitä tehdään myös vapaa-ajalla (Pöyhkäri ym., 2016). Epävarmuus omista digitaalisista taidoista saattaa kuitenkin lisätä työmäärää ja täten kokemusta digitalisaatiosta työn kuormittajana. Toisaalta, jos työntekijä kokee hallitsevansa digitaaliset välineet hyvin, hän luultavasti myös osaa hyödyntää sen työhön tuomia mahdollisuuksia ja täten kokee digitalisaation enemmän voimavarana kuin kuormitustekijänä.

Digitalisaatio ja teknologian jatkuva kehitys, eli teknologinen kiihtyminen, nähdään merkittävänä työn intensifikaation taustatekijänä ja

synnyttäjänä (Green, 2004a; Mauno, Kubicek, Feldt & Minkkinen, 2020) ja työn intensifikaatio puolestaan osana laajempaa yhteiskunnallista muutosta ja kaikilla elämänalueilla havaittavaa kiihtymistä (Rosa, 2003). Työn intensifikaatio viittaa paitsi työelämän kiihtymiseen myös erityisesti työntekijän näkökulmasta alati lisääntyviin työn vaatimuksiin (Kubicek ym., 2015). Tässä tutkimuksessa työn intensifikaatiota tarkastellaankin kokonaisvaltaisena kokemuksena, joka Kubicekin ja kollegoiden (2015) mukaan pitää sisällään seuraavat osa-alueet: Ensinnäkin *työn tehostuminen* viittaa yksilön lisääntyneisiin ponnisteluihin työssä, mikä näkyy työn tekemisen tahdin nopeutumisena, lisääntyneenä vaatimuksena suorittaa monia tehtäviä samanaikaisesti sekä vähentyneenä joutoaikana työtä tehdessä. Toiseksi *lisääntynyt itsenäinen suunnittelu ja päätöksenteko työssä* viittaa siihen, kuinka nykyään työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän itsenäisyyttä työn suunnittelussa, järjestämisessä ja päätöksenteossa. Kolmanneksi *lisääntynyt itsenäinen urasuunnittelu ja oman työuran hallinta* viittaa puolestaan yksilöiden lisääntyneisiin vaatimuksiin todistaa oma arvonsa, ei pelkästään nykyiselle vaan myös mahdolliselle tulevalle työnantajalle. Viimeisenä *lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset työssä* viittaavat uusien tietojen ja taitojen jatkuvaan päivittämiseen.

Edellä kuvatut työn intensifikaation kokonaiskokemuksen sisällään pitämät ilmiöt ovat vahvasti läsnä myös media-alalla, jossa teknologinen kiihtyminen ja digitalisaatio on ollut erityisen nopeaa ja kokonaisvaltaista (Villi & Picard, 2019). Sen rinnalla mediatyö, erityisesti journalismin kontekstissa, on myös muuttunut aiempaa kaupallisemmaksi ja osallistavammaksi (Malmelin & Villi, 2017). Työn tehostumiseen liittyen uusi teknologia, muutokset median käyttötavoissa sekä mediasisältöjen nopea liikkuminen eri kanavien välillä ovat muuttaneet mediatyön luonnetta huomattavasti, lisänneet kiireen tuntua ja korostaneet entisestään vaatimuksia nopeudesta tässä luonnostaan hektisessä työssä (Malmelin & Villi, 2017; Pöyhtäri ym., 2016). Lisäksi digitalisaation aiheuttamien media-alan taloudellisten ongelmien ja liiketoimintamallien kokemien haasteiden takia resursseja on useassa alan organisaatioissa vähennetty, jolloin entiset tehtävät joudutaan teke-

mään vähemmällä työntekijöillä (Villi & Picard, 2019; Villi ym., 2020).

Liittyen lisääntyneeseen itsenäiseen suunnitteluun, päätöksentekoon ja itsensä johtamiseen niin nykyisessä työssä kuin omalla työuralla media-alalle on ollut tyyppillistä ajattelutapa, jonka mukaan menestys tai epäonnistuminen nähdään vahvasti kustakin työntekijästä itsestään riippuvana, minkä vuoksi alalla toimivien tulisi panostaa henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen kollegoiden, asiakkaiden ja kulluttajien verkostoissa (Deuze, 2007; Gill, 2010). Media-alalla toimivien odotetaan myös laajentavan omaa työtään pelkästä sisällön tuottamisesta erilaisten ja uusien sisältötuotteiden, -palveluiden ja -alustojen suunnitteluun ja kehittämiseen (Malmelin & Villi, 2017; Nikunen, 2011). Niinpä liittyen lisääntyneisiin tieto- ja taitovaatimuksiin työssä media-alalla on teknologisen kehityksen rinnalla monimediaalisuus eli se, että mediatyöntekijät tuottavat sisältöä useaan eri välineeseen, luonut paljon uusia osaamisvaatimuksia (Jyrkiäinen, 2008; Malmelin & Villi, 2017). Lisäksi työntekijöiden tulee uusien taitojen ohella opetella myös osin pois vanhoista työskentelytavoista ja asenteista sekä hallita monia eri taitoja ja tietoa samanaikaisesti yhä laajemmilta osaamisalueilta (Bakker, 2014; Deuze, 2007; Deuze & Witschge, 2018). Kaikki nämä tekijät yhdessä oletettavasti lisäävät työn intensifikaation kokemusta mediatyöntekijöillä.

### **Yksilön ja työympäristön yhteensopivuus sekä psykologiset voimavara- ja riskitekijät**

Tutkimuksemme viitekehystenä on yksilön ja työympäristön yhteensopivuus, jonka mukaan työntekijä voi hyvin ja on tuottavimmillaan silloin, kun hänen ominaisuutensa (tässä tutkimuksessa psykologiset voimavara- ja riskitekijät) ovat yhteneviä työympäristön ominaisuuksien (tässä tutkimuksessa digitalisaatio ja työn intensifikaatio) kanssa (Edwards ym., 1998; Kristof-Brown ym., 2005; van Vianen, 2018). Yhteensopimattomuus yksilön ja työympäristön välillä taas on voimakkainta silloin, kun työntekijän ja työympäristön ominaisuudet eivät kohtaa tai ovat jopa ristiriidassa keskenään (van Vianen, 2018).

On esitetty, että media-ala työympäristönä vaatii työntekijöiltä monenlaisia ominaisuuksia, kuten muun muassa kykyä sopeutua jatkuviin ja nopeisiin muutoksiin, aktiivista ja tehokasta työtettä sekä oman työn organisointikykyä, myönteistä asennoitumista virheisiin ja taitoa irrottautua työstä 24/7-töympäristössä (Gill, 2010; Harteis, 2019; Jyrkiäinen, 2008; Malmelin & Villi, 2017; Pöyhtäri ym., 2016). Näihin näkemyksiin pohjautuen tässä tutkimuksessa psykologisia voimavara- ja riskitekijöinä tutkitaan nimenomaisesti resilienssiä (voimavara), mieltymystä multitaskaamiseen (voimavara), virheorientaatioita (sisältäen sekä voimavaraa että riskiä) sekä ylisitoutumista työhön (riski), koska oletamme niiden seuraavassa kuvattavan aikaisemman tutkimuksen perusteella olevan kokonaisuudessaan yhteydessä siihen, miten mediatyöntekijät kokevat työympäristönsä vaatimukset.

*Resilienssillä* tarkoitetaan kykyä palautua kuorittavista kokemuksista ja sopeutua stressaaviin tilanteisiin (Carver, 1998; Masten, 2001), mistä juontavat käsitteen erilaiset, vakiintumattomat suomennokset, kuten sopeutumisen-, muutos- ja palautumiskyky (mm. Poijula, 2018). Työelämässä resilienssi auttaa käsittelemään niin työstä aiheutuvaa stressiä, siinä ilmeneviä erilaisia konflikteja ja epäonnistumisia kuin myös työntekijän kasvanutta vastuuta tai kohtaamia muutoksia (Luthans, 2002). Resilienssin onkin todettu olevan myönteisesti yhteydessä muun muassa työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007), ja resilienssien yksilöiden on havaittu sopeutuvan jatkuviin muutoksiin työssä paremmin kuin vähemmän resilienssien yksilöiden (Shin, Taylor & Seo, 2012). Myös mediatyössä resilienssi voi näyttäytyä voimavarana alan haasteisiin vastaamisen ja muutoksiin sopeutumisen kannalta.

*Mieltymys multitaskaamiseen* kuvaa yksilön mieltymystä vaihtaa huomiota meneillään olevien tehtävien välillä sen sijaan, että suorittaisi yhden tehtävän loppuun ja aloittaisi sitten toisen (Poposki & Oswald, 2010). Tällainen työntekijä kokee multitaskaamisen enemmän palkitsevana kuin stressaavana, mikä voi olla etu nykyajan asiantuntija- ja tietotyössä, jossa työt koostuvat useista eri tehtävistä ja samanaikaisten projektien välillä toimimisesta. Tämä yhdistettynä erilaisten

digitaalisten välineiden ja viestintäkanavien käyttöön, mikä on media-alalla erityisen tyypillistä, voi lisätä multitaskaamista työssä entisestään. Mieltymys multitaskaamiseen voidaan siis mahdollisesti nykytyöelämässä nähdä työhön voimavaroja lisäävänä ominaisuutena.

Virheorientaatiolla tarkoitetaan yksilön asennoitumista työssä kohdattaviin virheisiin (Rybowiak, Garst, Frese & Batinic, 1999). Tässä tutkimuksessa keskitymme Rybowiakin ja kollegoiden (1999) esittämistä virheorientaatioista neljään osa-alueeseen, joista seuraavassa kaksi ensimmäistä voidaan nähdä voimavaroina ja kaksi jälkimmäistä riskitekijöinä suhteessa nykytyöelämään. *Kyky käsitellä virheitä* viittaa tapaan käsitellä ja, jos mahdollista, korjata virhe heti sen ilmaantuessa. *Valmius virheille altistavien riskien ottamiseen* kertoo yksilön joustavuudesta sekä kyvystä ottaa vastuuta. *Virheiden jännittäminen* kuvaa yksilön pelkoa tehdä virheitä ja niiden tekemisestä aiheutuvia kielteisiä tunnereaktioita. *Virheiden ajattelevuus* taas viittaa virheiden ja niiden syiden perusteelliseen analysoimiseen. Virheiden liiallinen pohtiminen voi johtaa virheisiin jumittumiseen (Rybowiak ym., 1999). Kyky käsitellä virheitä, ottaa riskejä ja olla jännittämättä virheitä ovat tutkitusti yhteydessä muun muassa minäpystyvyyteen ja aloituskäytävyyteen, ja virheiden ajattelevuus parhaimmillaan voi olla oppimista edistävää (Rybowiak ym., 1999). Myönteinen asennoituminen virheisiin näyttäytyy tärkeänä erityisesti media-alalla, koska alan nopeitempous ja monimuotoistuvat työtehtävät altistavat virheille, jolloin niiden välttäminen kokonaan on epärealistista (Gill, 2010; Harteis, 2019; Jyrkiäinen, 2008).

*Ylisitoutuminen* ilmentää yksilön kunnianhimoista suhtautumista työhön ja tarvetta saada kunnioitusta ja arvostusta muilta (Siegrist ym., 2004). Siegristin ja kollegoiden (2004) mukaan työhön ylisitoutuminen on enemmän riski- kuin voimavarakiteijä yksilölle, koska ylisitoutuneet työntekijät panostavat ylenpalttisesti työhönsä myös tilanteissa, joissa työstä saadut palkkiot suhteessa työssä ponnistelun määrään ja henkilökohtaiseen panostukseen ovat vähäiset. Ylisitoutuminen on vahvasti yhteydessä myös työstä irrottautumisen vaikeuteen, jota on tutkittu paljon työstä palautumisen keskeisenä me-

kanismina (Feldt ym., 2013). Erityisesti pitkät työpäivät, aikapaineet ja päätöksentekoon kohdistuvat vaatimukset ovat yhteydessä vaikeuteen irrottautua työstä (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag, 2011). Monilla asiantuntija- ja tietotyöaloilla työntekijöillä on taipumusta ylittöiden tekemiseen, ja media-alalla tämä nähdään jopa normina ja vaateena (Jyrkiäinen, 2008; Nikunen, 2011; Pöyhtäri ym., 2016). Tällöin myös riski ylisitoutuneeseen työotteeseen on oletettavasti suuri. Lisäksi monet mediatyöntekijät suhtautuvat työhönsä intohimoisesti ja kokevat työnsä jopa vahvana kutsumuksena (Deuze & Witschge, 2020), mikä edelleen on haasteena työstä irrottautumiselle vapaa-ajalla. Ylisitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä muun muassa unetomuuteen (Ota ym., 2009) sekä työuupumukseen (Feldt ym., 2013; Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman & Feldt, 2011). Ylisitoutuminen voi siis toimia media-alalla riskitekijänä ja vastaavasti sen puute suojaavana, palautumista ja sitä kautta myös työssä suoriutumista edistävänä voimavarana.

### Tutkimuksen tavoitteet

Edellä kuvattuja psykologisia voimavara- ja riskitekijöitä on tutkittu erilaisilla työntekijäaineistoilla yksittäisinä ja toisistaan erillisinä ominaisuuksina. Ominaisuuksien yksittäisellä tarkastelulla viitataan muuttujasuuntautuneeseen tutkimusotteeseen, jossa ollaan kiinnostuneita tutkittavista ilmiöistä (muuttujista) ja niiden välisistä yhteyksistä koko otoksen tasolla (Bergman, Magnusson & El Khouri, 2003). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme psykologisia voimavara- ja riskitekijöitä harvemmin käytetyllä henkilökeskeisellä tutkimusotteella, jossa etsimme mediatyöntekijöiden joukosta erilaisia psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden yhdistelmiä eli profileja. Lisäksi tutkimme, miten nämä erilaiset profiilit ovat yhteydessä kahteen nykytyöelämässä vallitsevaan keskeiseen ilmiöön eli digitalisaatioon ja työn intensifikaatioon. Media-alalla nämä ilmiöt esiintyvät erityisen voimakkaina (Gill, 2010; Malmelin & Villi, 2017; Pöyhtäri ym., 2016), minkä vuoksi alan työntekijät ovat hyvä kohdejoukko tälle tutkimukselle. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1) Millaisia psykologisten voimavaratekijöiden (resilienssi, mieltymys multitaskaamiseen, kyky käsitellä virheitä, virheille altistavien riskien ottaminen) ja riskitekijöiden (virheiden jännittäminen, virheiden ajatteleva, ylisitoutuminen) yhdistelmiä eli profileja mediatyöntekijöillä on löydettävissä?

2) Miten havaittuihin psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profileihin kuuluvat mediatyöntekijät eroavat toisistaan digitalisaation kokemuksissa (työn kuormittaja, työn voimavara, taitojen epävarmuus) ja työn intensifikaation kokonaisuudessa?

## MENETELMÄT

### Osallistujat

Tutkimus kohdistui suomalaisiin mediatyöntekijöihin, joille lähetettiin sähköpostitse kutsu osallistua e-kyselyyn lokakuussa 2019 (Rantanen ym., 2020). Tutkijoiden laatima kutsu ja sähköinen kysely toimitettiin Suomen Journalistiliiton kautta niille liiton jäsenille, jotka olivat työelämässä, mukaan lukien freelancerit ja työssäkäyvät opiskelijat. Sähköpostikutsun avasi 6 416 liiton jäsentä, joista kyselyyn vastasi 1 004 eli 16 prosenttia. Käsillä oleva tutkimus rajattiin vastaajiin, jotka olivat vastaushetkellä työssä ( $n = 979$ ). Vastaajista naisia oli 665 (68 %), miehiä 285 (29 %) ja 29 (3 %) ei halunnut antaa sukupuolta koskevaa tietoa tai oli muunsukupuolisia. Vastaajien keski-ikä oli 47.6 vuotta ( $KH = 10.0$ , vaihteluväli 23–73). Vastaajista ilmoitti olevansa työntekijöitä 510 (52 %), alempia toimihenkilöitä / yrittäjiä / muita 242 (25 %), ylempiä toimihenkilöitä 161 (16 %) ja esimiehiä/johtajia 66 (7 %). Vastaajien keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 38.4 ( $KH = 8.7$ , vaihteluväli 7–120). Journalistiliiton jäsenistöstä noin 61 prosenttia on naisia ja jäsenistön keski-ikä on noin 45 vuotta. Näin vastaajat edustivat sukupuolen ja iän suhteen melko hyvin liiton jäsenistöä, vaikkakin naiset ja vanhemmat jäsenet ovat osallistuneet tutkimukseen hieman miehiä ja nuorempia jäseniä aktiivisemmin.

### Käytetyt kyselymenetelmät ja muuttujat

Resilienssiä tutkittiin Brief Resilience Scale (BRS) -kyselyllä (Smith ym., 2008), joka sisältää kuusi väittämää (esim. ”Palaudun stressaavista tilanteista nopeasti”). Virallinen kielenkääntäjä käänsi väittämät tätä tutkimushanketta varten (Rantanen ym., 2020). Väittämiin vastattiin asteikolla 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa. Keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli .87.

Mieltymystä multitaskaamiseen mitattiin Multitasking Preference Inventory -kyselystä (Poposki & Oswald, 2010) poimituilla viidellä väittämällä (esim. ”Mieluummin vaihtelen useiden projektien välillä kuin keskittän ponnisteluni niistä vain yhteen”). Väittämien vastausasteikko oli 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä. Keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli .79.

Virheorientaatiota kartoitettiin Error Orientation Questionnaire (EOQ) -kyselyllä (Ryboviak ym., 1999), josta tutkimukseen otettiin neljä osa-alueita: 1) kyky käsitellä virheitä (3 osiota; esim. ”Kun olen tehnyt virheen, tiedän heti, miten voin korjata sen”), 2) virheille altistavien riskien ottaminen (3 osiota; esim. ”On parempi ottaa riski ja altistua virheille kuin olla tekemättä mitään”), 3) virheiden jännittäminen (3 osiota; esim. ”Erehtyminen on minusta hyvin stressaavaa”) sekä 4) virheiden ajatteleminen (3 osiota; esim. ”Jos jotain menee pieleen työssä, mietin sitä perusteellisesti”). Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa. Cronbachin alfa-arvot edellä esitellyille osaluueille olivat .50, .75, .80 ja .84.

Ylisitoutumista mitattiin Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI) -kyselyn kuudella osiolla (esim. ”Läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa”) (Siegrist, Li & Montano, 2014). Vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 4 = täysin samaa mieltä. Cronbachin alfa-arvo oli .82.

Digitalisaatiota työn kuormittajana ja voimavarana tutkittiin tutkimusryhmän kehittämällä kysymyksillä, joiden pohjana hyödynnettiin Boswellin ja Olson-Buchananin (2007) kyselyä. Ensin osallistujille määriteltiin, mitä digitalisaatiolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan: ”Työn digitali-

saatiolla tarkoitetaan teknologian (esim. tietokoneet, älypuhelimet, sähköiset työskentelyalustat ja järjestelmät, tekoälyyn pohjautuvat ohjelmat jne.) hyödyntämistä erilaisissa toiminnoissa.” Digitalisaation kokemista kartoittavan kysymyssarjan ohjeistus oli ”Mihin suuntaan digitalisaatio on vaikuttanut omassa työssäsi alla olevien asioiden suhteen?”, johon liittyen vastaajat arvioivat digitalisaatiota työn kuormittajana (3 osiota; esim. ”Työn määrä on...”; Cronbachin alfa .66) ja työn voimavarana (2 osiota; esim. ”Mahdollisuudet tehdä työ hyvin on...”; Cronbachin alfa .69) vastausasteikolla 1 = vähentynyt huomattavasti ... 3 = säilynyt ennallaan ... 5 = lisääntynyt huomattavasti.

Digiepävarmuutta tutkittiin kolmella työolo-tutkimuksesta poimitulla kysymyksellä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019). Ensimmäinen kysymys oli: ”Mikä kuvaus mielestäsi kuvaa parhaiten Sinua ja digiosaamistasi työssä?” Vaihtoehdot kuvasivat jatkumoa omien digitalisaatio-taitojen koetusta varmuudesta epävarmuuteen neliportaisesti: 1 = Digiekspertti (paljon taitoja ja varmuutta), 2 = Perusosaaja (jonkin verran taitoja ja varmuutta), 3 = Pärjääjä (hieman taitoja ja varmuutta) ja 4 = Putoaja (hyvin vähän / ei lainkaan taitoja ja varmuutta). Jokaisen vaihtoehdon kohdalla oli hieman edellä kuvattua pidempi sanoitus vaihtoehdosta (ks. Sutela ym., 2019, s. 91). Lisäksi vastaajat arvioivat digiosaamistaan ja -epävarmuuttaan seuraavien kysymysten kautta: ”Hidastaako omien tietoteknisten tai digitaalisten taitojen riittämättömyys työtehtäviesi suorittamista?” ja ”Liittyykö työhösi pelkoa siitä, että et opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin?” vastausasteikolla 1 = ei lainkaan ... 4 = paljon. Näistä kolmesta neliportaisesta järjestysasteikollisesta kysymyksestä muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-arvo oli .69.

Työn intensifikaation kokonaiskokemusta mitattiin Intensification of Job Demands Scale (IDS) -kyselystä (Kubicek ym., 2015) lyhennetyllä 13-osioisella versiolla, joka sisälsi väittämiä kyselyn jokaiselta osa-alueelta: työn tehostuminen (esim. ”Työtehtävien suorittamiseen on ollut yhä harvemmin riittävästi aikaa”), lisääntynyt itsenäinen suunnittelu ja päätöksenteko (esim. ”Työn tavoitteiden toteutumista on pitänyt arvioida yhä useammin itse”), lisääntynyt itsenäinen

urasuunnittelu ja oman työuran hallinta (esim. ”Oman ammatillisen kehityksen takia monien vaihtoehtojen avoimena pitäminen on tullut yhä tärkeämmäksi”), lisääntyneet tietovaatimukset työssä (esim. ”Työhön liittyvää tietotaitoa on pitänyt päivittää yhä useammin”) ja lisääntyneet taitovaatimukset työssä (esim. ”Uusia työvälineitä (laitteita, ohjelmia) on pitänyt käyttää yhä useammin”). Väittämien vastausasteikko oli 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa. Cronbachin alfa-kerroin oli .85.

### Aineiston analysointi

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haimme vastauksia k-klusterianalyysilla. Ennen k-keskiarvon klusterianalyysia psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden muuttajat standardoitiin, koska vastausasteikko, jolla vastattiin ylisitoutumista koskeviin väittämiin (1–4), poikkesi muiden muuttajien vastausasteikoista (1–5). Varmistaaksemme sen, miten saadut klusterit eli psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit erosivat toisistaan kussakin muuttujassa, tarkastelimme profiilien eroja näiden muuttajien suhteen yksisuuntaisella varianssianalyysilla. Toista tutkimuskysymystä tutkimme yksisuuntaisella kovarianssianalyysilla kontrolloiden ne taustatekijät, jotka olivat kunkin selitettävän muuttujan eli digitalisaation (työn kuormittaja, työn voimavara, digitaitojen epävarmuus) ja työn intensifikaation kokemusten kohdalla merkitseviä (ks. seuraavassa Kuvailevat tulokset ja Taulukko 1). Taustatekijöinä tarkastelimme sukupuolta (1 = mies, 2 = nainen), ikää (jatkuva muuttuja), ammattiasemaa (1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö, 4 = esimies/johtaja) sekä viikoittaista työtuntimäärää (jatkuva muuttuja). On hyvä huomata, että tätä tutkimusta koskevassa luokitteluasteikollisessa muuttujassa yrittäjät rinnastettiin alempiin toimihenkilöihin, koska he toimivat media-alalla yleensä freelancereina eli yksityisyrittäjinä/ammattinharjoittajina. Tämä luokittelu ei ole aukoton, sillä yrittäjät olisi voitu sijoittaa myös työntekijöihin, ylempiin toimihenkilöihin tai esimiehiin/johtajiin kukin oman työnkuvansa mukaisesti, jos tutkimuskysely olisi sisältänyt tarkempaa tietoa näiden yrittäjävastajien yritysmuodosta ja -toiminnasta.

## TULOKSET

### Kuvailevat tulokset

Kuten Taulukosta 1 voidaan havaita, eri vastausasteikot huomioiden, mediatyöntekijöiden psykologisissa voimavara- ja riskitekijöissä korostui erityisesti korkea kyky käsitellä virheitä ( $KA = 3.97$ ), virheiden ajattelemisen ( $KA = 3.50$ ) ja ylisitoutuminen työhön ( $KA = 2.48$ ). Tutkituista työn vaatimuksista mediatyöntekijät kokivat digitalisaation kuormittavan työtään huomattavasti ( $KA = 4.16$ ). He kokivat myös työn intensifikaatiota keskimäärin melko paljon ( $KA = 3.89$ ).

Taulukon 1 korrelaatiotarkastelut osoittavat, että media-alalla miehet kokivat olevansa naisia resilentimpiä, kun taas naiset olivat mieltyneempiä multitaskaukseen, jännittivät enemmän virheitä ja olivat työhönsä ylisitoutuneempia kuin miehet. Naiset kokivat digitalisaation työtä kuormittavampana sekä myös enemmän työn intensifikaatiota kuin miehet. Korkea ammattiasema oli yhteydessä mieltymykseen multitaskata, virheille altistavien riskien ottamiseen, digitalisaation kokemiseen työn voimavarana sekä alhaiseen virheiden jännittämiseen. Korkea ikä oli yhteydessä paitsi alhaiseen virheiden jännittämiseen ja virheiden ajattelemiseen myös vähäiseen digitalisaation kokemiseen työn kuormittajana ja korkeaan digiepävarmuuteen. Suuri viikoittainen työtuntimäärä oli yhteydessä vahvaan ylisitoutumiseen sekä voimakkaaseen kokemukseen digitalisaatiosta työn kuormittajana ja korkeaan työn intensifikaatioon. Jatkoanalyysissa tarkastellessamme sitä, kuinka psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit ovat yhteydessä digitalisaation (työn kuormittaja, työn voimavara, digitaitojen epävarmuus) ja työn intensifikaation kokemukseen, kontrolloitiin vain ne taustamuuttajat, jotka olivat näihin kokemuksiin tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä.

### Mediatyöntekijöiden psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit

K-keskiarvon klusterianalyysissa testasimme aineistossa kolmen, neljän ja viiden klusterin ratkaisuja. Kolmen klusterin ratkaisussa psykologis-

**TAULUKKO 1.** Tutkittujen ilmiöiden muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja niiden yhteys taustatekijöihin.

	KA	KH	Sukupuoli <sup>a</sup>	Ikä <sup>b</sup>	Ammattiasema <sup>a</sup>	Työtunnit <sup>b</sup>
Resilienssi (1–5)	3.32	0.68	-.09**	.03	.07*	.02
Mieltymys multitaskaamiseen (1–5)	3.10	0.76	.13**	-.04	.15**	-.01
Kyky käsitellä virheitä (1–5)	3.97	0.54	.01	-.04	.01	.07*
Virheille altistavien riskien ottaminen (1–5)	3.25	0.87	-.05	-.02	.10**	.03
Virheiden jännittäminen (1–5)	3.18	1.00	.12**	-.19**	-.10**	-.02
Virheiden ajattelevuus (1–5)	3.50	0.93	-.00	-.13**	-.06	.04
Ylisitoutuminen (1–4)	2.48	0.60	.06	-.05	.03	.17**
Digitalisaatio työn kuormittajana (1–5)	4.16	0.64	.06	-.11**	-.06	.14**
Digitalisaatio työn voimavarana (1–5)	3.35	1.12	.04	-.07	.10**	.00
Digipävaruus (1–4)	1.78	0.56	.05	.34**	-.05	-.05
Työn intensifikaatio (1–5)	3.89	0.64	.11**	-.05	.02	.13**

Muuttujan perässä suluisissa vastausasteikko

<sup>a</sup>Spearmanin korrelaatio, <sup>b</sup>Pearsonin korrelaatio, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Sukupuoli: 1 = mies, 2 = nainen

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

ten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit erosivat sisällöllisesti toisistaan, mutta neljän klusterin ratkaisu toi vielä yhden muista erottuvan profiilin lisää, mikä tuotti lisää informaatiota erilaisten psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien esiintymisestä vastaajajoukon sisällä. Viiden klusterin ratkaisussa viides lisäprofiili ilmeni melko samanlaisena suhteessa jo yhteen neljän klusterin ratkaisussa olevista profileista siten, että nämä kaksi profiilia saivat samankaltaisia arvoja kaikissa muissa muuttujissa paitsi virheille altistavien riskien ottamisessa. Näin ollen päädyimme neljän klusterin ratkaisuun, koska verrattuna kolmen ja viiden klusterin ratkaisuun neljä klusteria voitiin erotella toisistaan hyvin ja ne tavoittivat myös aineistossa esiintyvää moninaisuutta sisällöllisesti mielekkäällä tavalla.

Jatkoanalyysiin valitsemamme neljän psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilin ratkaisu on esitetty Kuviossa 1. Näiden neljän profiilin keskiarvot ja keskihajonnat kussakin psykologisessa voimavara- ja riskitekijässä löytyvät Taulukosta 2. Varianssianalyysin tulokset osoittivat, että klusterissa 1 ( $n = 233, 24\%$ ) koros-

tui vähäinen virheiden ajattelevuus ja jännittäminen sekä alhainen ylisitoutuminen, joten ryhmä sai nimen virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat. Klusteriin 2 ( $n = 279, 28\%$ ) sijoittuneilla vastaajilla korostui vahva resilienssi ja mieltymys multitaskaamiseen sekä virheille altistavien riskien ottaminen. Ryhmälle annettiin nimi resilienssit multitaskaajat. Klusterissa 3 ( $n = 214, 22\%$ ) korostui korkea virheiden ajattelevuus mutta myös korkea kyky käsitellä virheitä sekä alhainen mieltymys multitaskaamiseen. Tämä ryhmä sai nimen tarkat keskittyvät. Klusterissa 4 ( $n = 253, 26\%$ ) ilmeni kaikista eniten ylisitoutumista ja virheiden jännittämistä yhdistyneenä alhaiseen resilienssiin sekä virheille altistavien riskien ottamiseen. Ryhmä sai nimen haavoittuvat ylisitoutujat.

Haavoittuvissa ylisitoutujissa oli odotettua enemmän naisia (sovitettu jäännös = 2.9), ja virheisiin kiinnittymättömissä rentoilijoissa oli odotettua enemmän miehiä (sovitettu jäännös = 2.0) [ $\chi^2(3) = 12.504; p < .05$ ]. Resilienteissä multitaskaajissa oli odotettua vähemmän työntekijöitä (sovitettu jäännös = -2.6) ja odotettua enemmän esimiehiä/johtajia (sovitettu jäännös = 3.2)

$[\chi^2(9) = 23.635; p < .05]$ . Lisäksi haavoittuvissa ylisitoutujissa oli odotettua vähemmän esimiehiä/ johtajia (sovitettu jäännös = 2.3). Iän suhteen eri yksilöllisten työasenteiden profiileihin kuuluvat erosivat toisistaan ( $F = 3.702, p < .05$ ) siten, että virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat olivat vanhempia ( $KA = 49.51$ ) kuin resilientit multitaskaajat ( $KA = 47.10$ ) ja haavoittuvat ylisitoutujat ( $KA = 46.62$ ).

### **Psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien väliset erot mediatyön vaatimuksissa**

Kovarianssianalyysin tulokset osoittivat, että tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat kokivat digitalisaation työtä kuormittavana tekijänä enemmän kuin virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat ja resilientit multitaskaajat (Taulukko 3). Resilientit multitaskaajat kokivat puolestaan digitalisaation työn voimavarana enemmän kuin tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat. Haavoittuvat ylisitoutujat taas kokivat digiepävarmuutta enemmän kuin vastaajat muissa profiileissa. Työn intensifikaation keskiarvoissa psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit erosivat toisistaan siten, että resilientit multitaskaajat, tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat kokivat työn intensifikaatiota enemmän kuin virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat.

### **POHDINTA**

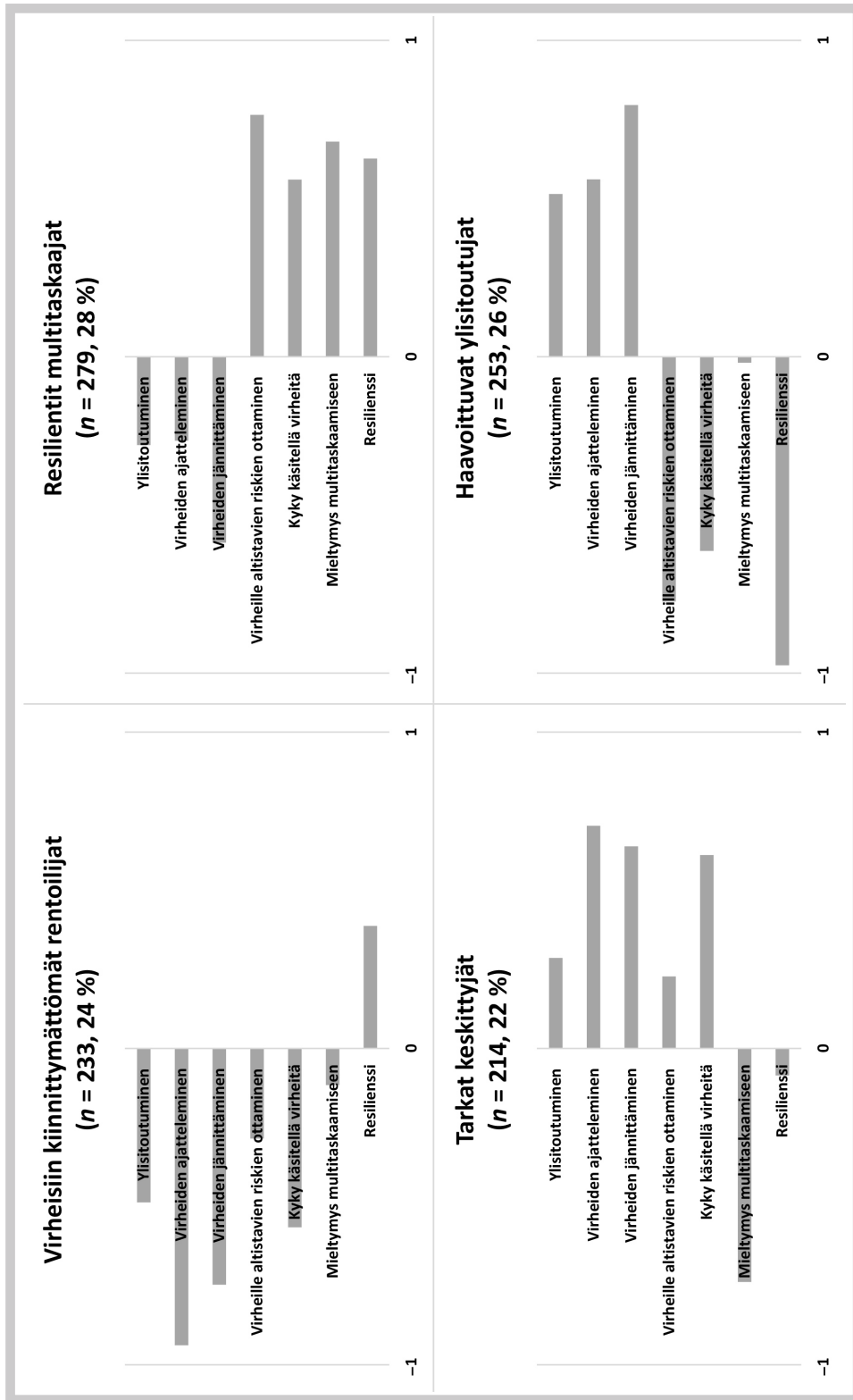
Tavoitteenamme oli tuottaa niin media-alan kuin muidenkin asiantuntija- ja tietotyöalojen organisaatioiden henkilöstöhallinnon ja työn kehittäjän, työn ohjaajien ja työterveyshuollon käyttöön tietoa siitä, millaisia profiileja mediatyöntekijöillä on tunnistettavissa psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden suhteen ja miten nämä profiilit ovat yhteydessä heidän kokemuksiinsa digitalisaatiosta ja työn intensifikaatiosta. Tarkastelimme ilmiötä mediatyöntekijöiden keskuudessa, sillä media-ala on ollut yksi digitaalisen murroksen edelläkävijöistä (Malmelin & Villi, 2017) ja digitaalinen murros on keskeinen työn intensifikaation voimistaja (Green, 2004a; Mauno ym., 2020; Rosa, 2003).

Mediatyöntekijät kokivat työn intensifikaatiota melko paljon sekä yleisesti ottaen digitalisaation enemmän työtään kuormittavana kuin voimavaroja antavana ilmiönä. Mediatyöntekijät eivät kuitenkaan kokeneet merkittävästi epävarmuutta digitaalisen osaamisensa suhteen, sillä valtaosa tutkituista mediatyöntekijöistä kokee olevansa digitaalisten taitojen perusosaajia (Rantanen ym., 2020). Nämä havainnot eivät ole yllättäviä huomioiden mediatyön vaativan ja kiivastahtisen perusluonteen sekä media-alalla tapahtuneen voimakkaan digitaalisen murroksen, joka on muuttanut työnkuvia, -prosesseja ja tekemisen tapoja luoden paineita osaamisen kehittämiseksi ja uudistamiselle (Jyrkiäinen, 2008; Pöyhtäri ym., 2016; Rintala & Suolanen, 2005).

### **Psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit mediatyöntekijöillä**

Mediatyöntekijät, kuten työntekijät millä tahansa ammattialalla, eivät kuitenkaan ole yhtenäinen joukko, vaan eroavat toisistaan monissa yksilöllisissä ominaisuuksissa, jotka vaikuttavat oman alan työelämävaatimusten kokemiseen sekä niihin sopeutumiseen. Kun tarkastelimme mediatyöntekijöitä heidän psykologisten voimavara- ja riskitekijöidensä yhdistelmien suhteen, havaitsimme neljä erilaista profiilia: virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat, resilientit multitaskaajat, tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat. Näihin profiileihin kuuluvat mediatyöntekijät erosivat toisistaan digitalisaation ja työn intensifikaation kokemusten suhteen.

Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat pääsivät nopeasti yli takaiskuista ja vaikeuksista sekä sietivät hyvin virheitä antamatta niiden vaikuttavaa liemmin työntekoon. He kokivat myös irtautuvansa työstä kohtalaisen hyvin. Resilienteiltä multitaskaajilta löytyi samankaltaisia ominaisuuksia, mutta he kokivat lisäksi huomion vaihtamisen tehtävien ja projektien välillä myönteisenä ja uskalsivat ottaa riskejä työssään virheiden uhallakin. Tarkat keskittyjät paneutuivat mielellään yhteen tehtävään kerrallaan. He arastelivat jossain määrin virheitä, mutta kokivat kuitenkin pystyvänsä korjaamaan virheen sellaisen tapahtuessa. Haavoittuvat ylisitoutujat kokivat stressaavista tapahtumista toipumisen haastavana samoin kuin



**KUVIO 1.** Havaitut psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit media-alan työntekijöillä. Profiilit on piirretty käyttäen standardoituja muuttujia niin, että aineiston keskiarvo kussakin muuttujassa on 0 ja keskihajonta ± 1.

**TAULUKKO 2.** Psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden klustereiden keskiarvot (KA) ja keskihajonnat (KH).

	Klusteri 1: Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat n = 233 (24 %)		Klusteri 2: Resilientit multitaskaajat n = 279 (28 %)		Klusteri 3: Tarkat keskittyvät n = 214 (22 %)		Klusteri 4: Haaivoittuvat ylisitoutajat n = 253 (26 %)		Bonferronin keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyystasolla			
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH	p	F (df)	p	p < .05
Resilienssi	3.50	0.52	<b>3.66</b>	0.49	3.17	0.53	<u>2.57</u>	0.59	212.389 (3)	.001		4 < 3 < 1 < 2
Mieltymys multitas- kaamiseen	3.02	0.61	<b>3.59</b>	0.56	<u>2.57</u>	0.64	3.10	0.66	110.969 (3)	.001		1, 3, 4 < 2 3 < 1, 4
Kyky käsitellä virheitä	3.67	0.56	4.27	0.36	<b>4.30</b>	0.38	<u>3.64</u>	0.48	170.879 (3)	.001		1 < 2, 3 4 < 2
Virheille altistavien riskien ottaminen	3.00	0.75	<b>3.92</b>	0.59	3.45	0.72	<u>2.57</u>	0.77	176.838 (3)	.001		4 < 1 < 3 < 2
Virheiden jännittämi- nen	<u>2.44</u>	0.66	2.60	0.78	3.82	0.73	<b>3.97</b>	0.68	305.246 (3)	.001		1, 2 < 3, 4
Virheiden ajattele- minen	<u>2.62</u>	0.67	3.26	0.73	<b>4.16</b>	0.68	4.02	0.75	234.955 (3)	.001		1 < 2 < 3, 4
Ylisitoutuminen	<u>2.19</u>	0.50	2.31	0.60	2.66	0.57	<b>2.79</b>	0.53	64.289 (3)	.001		1, 2 < 3 < 4

Lihavoivilla on merkittynä kunkin ominaisuuden korkein ja alleiviivauksella kunkin ominaisuuden alhaisin keskiarvo.

**TAULUKKO 3.** Psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien keskiarvot (KA) ja keskihajonnat (KH) suhteessa kokemuksiin digitalisaatiosta työn kuormittajana, digitalisaatiosta työn voimavarana, digiepävarmuudesta sekä työn intensifikaatiosta.

	1. Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat n = 233 (24 %) KA (KH)	2. Resilientit multitaskaajat n = 279 (28 %) KA (KH)	3. Tarkat keskittyjät n = 214 (22 %) KA (KH)	4. Haaivoittuvat ylisitoutujat n = 253 (26 %) KA (KH)	F (df)	p	Bonferronin keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyytasolla p < .05
Digitalisaatio työn kuor- mittajana (1–5) <sup>a</sup>	4.04 (0.68)	4.05 (0.65)	4.30 (0.68)	4.28 (0.71)	11.042 (3)	.001	1, 2 < 3, 4
Digitalisaatio työn voima- varana (1–5) <sup>b</sup>	3.39 (1.19)	3.63 (0.27)	3.20 (1.20)	3.28 (1.23)	6.735 (3)	.001	2 > 3, 4
Digiepävarmuus (1–4) <sup>c</sup>	1.78 (0.49)	1.65 (0.57)	1.78 (0.55)	1.94 (0.57)	13.494 (3)	.001	1, 2, 3 < 4
Työn intensifikaatio (1–5) <sup>d</sup>	3.67 (0.70)	3.92 (0.60)	4.0 (0.63)	3.93 (0.58)	10.050 (3)	.001	1 < 2, 3, 4

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

<sup>a</sup>Kontrolloitu sukupuoli ja viikkotyötunnit

<sup>b</sup>Kontrolloitu sukupuoli, ikä, ammattiasema ja viikkotyötunnit

<sup>c</sup>Kontrolloitu ikä ja ammattiasema

<sup>d</sup>Kontrolloitu sukupuoli ja ikä

tekemiensä virheiden sietämisen ja korjaamisen. Tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat olivat vahvasti kiinnittyneitä työhönsä myös vapaa-ajalla, ja heidän oli vaikea irrottautua työstä henkisesti.

### **Digitalisaatio ja psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit**

Tärkeä tutkimustulos suhteessa kokemuksiin digitalisaatiosta on se, että kaikissa psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profileissa digitalisaatio koettiin enemmän työn kuormitustekijänä kuin voimavarana. Tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat kokivat digitalisaation kaikkein voimakkaimmin työn kuormittajana. He kokivat digitalisaation heikentäneen keskittymiskykyä, lisänneen työmäärää sekä vähentäneen työstä palautumista. Tulosta selittää näihin profileihin kuuluvien kohtuullisen voimakas ylisitoutuminen työhön sekä vähäinen mieltymys multitaskaamiseen. Koska digitalisaatio on mahdollistanut työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta, sen vaikutus työhön saattaa haastaa työstä palautumista ja lisätä työmäärää entisestään niillä työntekijöillä, joilla on vaikeuksia irrottautua työstä vapaa-ajalla. Tarkoille keskittyjille oli ominaista paneutua työskennellessä yhteen asiaan kerrallaan, mikä voi osaltaan selittää tulosta digitalisaation kokemisesta kuormitustekijänä. Digitalisaatio lisää multitaskaamista työssä (Wajcman & Rose, 2011), jolloin digitaalisten välineiden käyttö voi kuormittaa niitä työntekijöitä, joille on mieluisinta keskittyä yhteen asiaan kerrallaan.

Virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat ja resilientit multitaskaajatkin kokivat digitalisaation kuormitustekijänä, mutta he liittivät siihen myös voimaannuttavia kokemuksia. He kokivat digitalisaation lisänneen työn joustavuutta sekä mahdollisuuksia tehdä työ hyvin. Näihin profileihin kuuluvilla mediatyöntekijöillä ei ollut havaittavissa vahvaa ylisitoutumista työhön, ja heidän vahva resilienssinsä kertoo muutos- ja sopeutumisvalmiudesta (Luthans, 2002; Shin ym., 2012). Yhdessä nämä psykologiset voimavaratekijät voivat näkyä myös kyynä sopeutua digitalisaation tuomiin muutoksiin työssä ja hyödyntää digitalisaation mukanaan tuomia mahdollisuuksia.

Lisäksi resilienttien multitaskaajien vahva mieltymys multitaskaamiseen voi selittää heidän kokemustaan digitalisaatiosta voimavarana, koska digitalisaation on havaittu lisäävän multitaskaamista (Wajcman & Rose, 2011). Työntekijän luontainen tapa vaihdella keskittymistä asioiden välillä voikin siis tukea digitaalisten välineiden hyödyntämistä työssä, mikä näin vaikuttaa digitalisaation kokemiseen myönteisenä.

Media-alalla on esiintynyt huolta siitä, miten hyvin työntekijät pystyvät päivittämään osaamistaan vastaamaan nykypäivän digitalisaation vaatimuksia (Malmelin & Villi, 2017). Työn nopea digitalisaatio saattaa aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta omista digitaalisista taidoista. Havaitsimme, että näin kokivat tässä tutkimuksessa erityisesti haavoittuvat ylisitoutujat. Resilienssi, joka auttaa sopeutumaan muuttuviin vaatimuksiin, oli tähän profiiliin kuuluvilla selvästi alhaisempi kuin muihin profileihin kuuluvilla. Lisäksi haavoittuvien ylisitoutujien pelokas suhtautuminen virheiden tekemiseen ja ylisitoutunut työote voivat viitata yleisesti epävarmoihin ja varovaisiin asenteisiin työtä kohtaan. Tähän profiiliin kuuluvia luonnehtiva vahva ylisitoutuminen työhön saattaa myös toimia keinona kompensoida epävarmuutta, ei pelkästään digitaalisessa osaamisessa vaan yleisesti työssä. Nämä psykologiset riskitekijät yhdessä saattavat heijastua paitsi työssä suoriutumiseen myös erityisesti altistaa työn vaatimusten kokemiseen nimenomaan uhkaavina eikä niinkään innostavina haasteina. Aiemmissa muuttujakeskeisissä (eli yksittäisten psykologisten ominaisuuksien yhteyksiin) keskittyvissä tutkimuksissa korkean virheiden jännittämisen onkin havaittu olevan kielteisesti yhteydessä itsetuntoon ja minäpystyvyyden kokemukseen (Rybowiak ym., 1999) ja vahvan ylisitoutumisen puolestaan riittämättömyyden tunteisiin työssä (Salmela-Aro ym., 2011).

### **Työn intensifikaatio ja psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilit**

Työn intensifikaatiota kokivat vähiten virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat -profiiliin kuuluvat mediatyöntekijät, vaikka keskiarvojen valossa tämäkin ryhmä koki työn intensifikaatiota jonkin verran. Tulos voi selittyä tähän profiiliin kuulu-

vien psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden erityisellä yhdistelmällä eli korkealla resilienssillä, myönteisillä virheorientaatioilla ja vähäisellä ylisitoutumisella työhön. Resilienssi auttaa sopeutumaan jatkuviin muutoksiin (Shin ym., 2012), ja vähäinen ylisitoutuminen edistää työstä palautumista (Feldt ym., 2013). Virheisiin kiinnittymättömien rentoilijoiden vähäinen virheiden jännittäminen ja ajattelemisen kertovat mahdollisesti työskentelytyylistä, jossa tehdyistä virheistä palaudutaan nopeasti ja epäonnistumisen pelko ei vaivaa mieltä.

Virheisiin kiinnittymättömien rentoilijoiden työskentelytyyli voi vähentää työn intensifikaation kokemusta, koska täydellinen työssä suoriutuminen on haastavaa monilla aloilla, ja erityisesti nopeatempoisella media-alalla virheiden esiintyminen ei ole mitenkään harvinaista. Onkin ehdotettu, että yksi keino vähentää työn intensifikaation kokemuksia on laskea omaa vaatimustasoa työn laadun suhteen (Korunka, Kubicek, Paškván & Ulferts, 2015). Se, että virheitä ei pelätä tai niitä ei ajatella, ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita, että työn laatu olisi huonompaa. Rento suhtautuminen virheisiin voi vähentää esimerkiksi tarvetta tarkistaa ja varmistaa asioita, mikä taas voi vapauttaa niin aikaa kuin henkisiä voimavaroja selviytyä hektisen työelämän monista haasteista jouhevammin.

Yllättävää oli, että resilientit multitaskaajat kokivat työn intensifikaatiota voimakkaasti. Tämän havaintomme perusteella vahva resilienssi edes yhdistyneenä muihin psykologisiin voimavaratekijöihin työelämässä, kuten tässä mieltymykseen multitaskata sekä kykyyn ottaa virheille altistavia riskejä, ei siis suojaa työn intensifikaation kokemukselta, vaikka resilienssin on aiemmissa muutujakeskeisissä tutkimuksissa oletettu ja havaittu olevan moniin työn muutoksiin sopeutumisen kannalta merkittävä tekijä (Luthans, 2002; Shin ym., 2012). Tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat kokivat myös työn intensifikaatiota voimakkaasti. Näihin profileihin kuuluvat ajattelivat korostetusti virheitä ja olivat vahvasti kiinnittyneitä työhönsä myös vapaa-ajalla sekä arastelivat virheiden tekemistä. Nämä psykologiset riskitekijät yhdessä kolmannen riskitekijän eli virheiden ajattelemisen kanssa voivat selittää voimakasta työn intensifikaation kokemusta.

Kokonaisuudessaan se, että resilientit multitaskaajat, tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat eivät eronneet toisistaan työn intensifikaation kokemuksissa, mutta virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat taas erosivat näihin profileihin kuuluvista mediatyöntekijöistä, tukee henkilösuuntautuneen tutkimusotteen mielekkyyttä. Vaikka virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat ja resilientit multitaskaajat voidaan molemmat mieltää niin sanottuina ”voimavaraprofileina” ja tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat ”riskiprofileina”, olennaista ei ollut esimerkiksi korkea resilienssi, myönteiset virheorientaatiot tai vähäinen ylisitoutuminen yksinään vaan näiden psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden erilaiset ja uniikit yhdistelmät. Toisinaan juuri tietynlainen psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden yhdistelmä voi olla suotuisan lopputuloksen, kuten vähäisemmän työn intensifikaation kokemuksen, kannalta olennaisempi kuin tietty yksittäinen ominaisuus.

### Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksemme poikkileikkausasetelman vuoksi psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden yhteyksistä suhteessa digitalisaation ja työn intensifikaation kokemuksiin ei voida tehdä päätelmiä syy-seuraussuhteista. On myös hyvä huomata, että kyky käsitellä virheitä -muuttujan reliabiliteetti oli alhainen ( $\alpha = .50$ ). Ilmiö oli kuitenkin sisällöllisesti tutkimukseen ja sen kohderyhmään sopiva, joten se päätettiin sisällyttää tutkittavien psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden kuvaajiin. Rajoituksena voidaan pitää myös tutkimuksen matalaa vastausprosenttia (16 %). Tästä syystä tulosten yleistämiseen koskien koko Suomen media-alan työntekijöitä tulee suhtautua varauksella. Matalasta vastausprosentista huolimatta tutkittava joukko oli kuitenkin suuri ( $n = 979$ ) ja tuotti kokemuksia monelta erilaiselta mediatyöntekijältä.

Jatkotutkimuksissa olisi tärkeää replikoida psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien ilmenemistä myös muiden alojen työntekijöillä. Samalla olisi tärkeää varmistaa, pätevätkö edellä esitetyt päätelmät psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien yhteydestä digitalisaation

ja työn intensifikaation kokemuksiin muiden alojen työntekijöillä. Todennäköisesti samankaltaisia löydöksiä olisi mahdollista saada myös sellaisilta aloilta, joilla digitalisaation vaikutus näyttäytyy voimakkaasti jokapäiväisessä työssä. Esimerkiksi opetusallalla ja yksityissektorin toimihenkilöillä työn intensifikaation kokemukset ovat olleet viime vuosina erityisen voimakkaat (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019). Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla myös tarkastelu ammattiaseman yhteydestä digitalisaation ja työn intensifikaation kokemuksiin. Tutkimuksemme perusteella eri ammattiasemat olivat edustettuina eri profileissa, jolloin olisi mielenkiintoista myös selvittää tarkemmin, millainen yhteys ammattiasemalla on eri profileihin valikoitumiseen. Myös pitkittäistutkimus aiheesta toisi arvokasta tietoa siitä, tukevatko tietyt psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profilit digitalisaation ja työn intensifikaation vaatimuksiin vastaamista pitkällä aikavälillä paremmin kuin toiset.

### **Tutkimuksen johtopäätökset ja käytännön suositukset**

Tutkimuksemme osoitti, että mediatyöntekijät eivät ole psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden suhteen yhtenäinen ammattiryhmä, joka kokisi työn digitalisaation ja työn intensifikaation samalla tavoin. Tutkimuksemme tarjoaakin paitsi yleistason tietoa digitalisaatiosta ja työn intensifikaatiosta mediatyössä, myös erityisesti tarkempaa tietoa siitä, miten erilaisiin psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profileihin kuuluvat työntekijät kokevat nämä työn vaatimukset. Tutkimuksemme henkilökeskeinen tutkimusote mahdollisti näiden profilitarkastelujen lisäksi profilien yleisyyden tarkastelun aineistossamme: havaintojemme perusteella mediatyöntekijät edustivat suhteellisen tasaisesti virheisiin kiinnittymättömiä rentoilijoita, resiliентtejä multitaskajia, tarkkoja keskittyjiä ja haavoittuvia ylisitoutujia.

Käytännön työn kehittämisen kannalta onkin oleellista tunnistaa mediatyöntekijöiden heterogeenisuus niiden psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden suhteen, jotka kytkeytyvät heidän kokemuksiinsa digitalisaatiosta ja työn

intensifikaatiosta. Työntekijän ja työn yhteensopivuuden sekä työyhteisön heterogeenisyyden huomioiminen auttavat ymmärtämään työyhteisön moninaisuutta ja sen merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnille (Colliander, Ruoppila & Härkönen, 2009). Media-alan organisaatioissa, työterveyshuollossa, työnohjauksessa ja alan koulutuksessa olisikin hyvä keskittyä yksilöiden erilaisten vahvuuksien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen.

On tärkeää huomioida, että pelkkiä työntekijöiden psykologisia ominaisuuksia kehittämällä ja ne huomioimalla ei kuitenkaan voida vastata mediatyön vaatimuksiin, sillä digitalisaatiota työn kuormittajana sekä työn intensifikaatiota kokivat tutkimuksemme kohtuullisen paljon kaikki mediatyöntekijät, myös niin sanottuihin ”voimavaraprofileihin” kuuluvat. Siksi onkin syytä kiinnittää huomiota myös media-alan työoloihin. Esimerkiksi erilaiset media-alan työntekijöille räätälöidyt koulutukset digitaalisten välineiden käyttöön ja hallintaan voisivat auttaa heitä digitaalisen työn vaatimuksiin vastaamisessa. Media-alan työorganisaatioiden olisi hyvä keskittyä myös siihen, miten työn intensifikaation lieveilmiöitä voitaisiin ehkäistä. Esimerkiksi, voidaanko työnteolle asettaa ajallisia rajoja 24/7-kulttuurista ja digitalisaation mahdollistamasta työn ja kodin fyysisten rajojen väljentyemisestä huolimatta silloin, kun havaitaan, että tämä työn joustavuus ei tue työntekijöiden työssä suoriutumista, siitä palautumista sekä heidän hyvinvointiaan ja tätä kautta myöskään organisaatioiden toimivuutta. Tärkeää on digitalisaation ja työn intensifikaation kokemusten suhteen tunnistaa juuri työntekijöiden heterogeenisuus sekä tarjota tukea kohdenneustusti ja eri tavoin olettamatta, että kaikki kokisivat nämä asiat vain myönteisinä tai kielteisinä.

Artikkeli on saatu toimitukseen 11.3.2021 ja hyväksytty julkaistavaksi 12.1.2022.

### **Kiitokset**

Kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuneita sekä Helsingin Sanomien Säätiötä ja Suomen Akatemiaa (hanke 308336) tämän tutkimuksen rahoittamisesta.

## Lähteet

- Bakker, P. (2014). Mr. Gates returns: Curation, community management and other new roles for journalists. *Journalism Studies*, 15(5), 596–606. doi:10.1080/1461670X.2014.901783.
- Bergman, L. R., Magnusson, D. & El Khouri, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach* (Vol. 4). Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours. The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610. doi:10.1177/0149206307302552.
- Brennen, J. S. & Kreiss, D. (2016). Digitalization. Teoksessa K. Bruhn Jensen & R. T. Craig (toim.), *The international encyclopedia of communication theory and philosophy* (s. 1–11). doi:10.1002/9781118766804.wbiect111.
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: Does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578–3595. doi:10.1080/09585192.2011.654348.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 245–266. doi:10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610. doi:10.1177/0950017013500112.
- Collander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L. K. (2009). *Yksilöllisyys sallittu: moninaisuus voimaksi työpaikalla*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Deuze, M. (2007). Convergence culture in the creative industries. *International Journal of Cultural Studies*, 10(2), 243–263. doi:10.1177/1367877907076793.
- Deuze, M. & Witschge, T. (2018). Beyond journalism: Theorizing the transformation of journalism. *Journalism*, 19(2), 165–181. doi:10.1177/1464884916688550.
- Deuze, M. & Witschge, T. (2020). *Beyond journalism*. Cambridge, UK: Polity.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory. *Theories of Organizational Stress*, 28(1), 67–94.
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäki-kangas, A. & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27(1), 64–87. doi:10.1080/02678373.2013.765670.
- Franssila, H., Okkonen, J. & Savolainen, R. (2016). Developing measures for information ergonomics in knowledge work. *Ergonomics*, 59(3), 435–448. doi:10.1080/00140139.2015.1073795.
- Gill, R. (2010). Life is a pitch: Managing the self in new media work. Teoksessa M. Deuze (toim.), *Managing media work* (s. 249–262). London: Sage.
- Green, F. (2004a). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709–741. doi:10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x.
- Green, F. (2004b). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 615–625.
- Harteis, C. (2019). Supporting learning at work in an era of digitalisation of work. Teoksessa A. Bahl & A. Dietzen (toim.), *Work-based learning as a pathway to competence-based education* (s. 85–97). Bonn: A UNEVOC Network Contribution.
- Jyrkiäinen, J. (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampereen yliopisto: Journalismin tutkimusyksikkö. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7385-2>.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805–832. doi:10.1080/1359432X.2010.524411.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M. & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786–800. doi:10.1108/JMP-02-2013-0065.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.
- Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. doi:10.1080/1359432X.2014.979160.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706. doi:10.1002/job.165.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.
- 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. doi:10.1111/soc4.12494.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic – Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227–238. doi:10.1037/0003-066X.56.3.227.
- Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T. & Minkkinen, J. (2020). Intensified job demands and job performance: Does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health, 58*(3), 224–237. doi:10.2486/indhealth.2019-0067.
- Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E., (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon Tutkimus, 38*(4), 271–288. Haettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202001311712>.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M. & Feldt, T. (2019). Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 4*(1), 3. doi:10.16993/sjwop.60.
- Nikunen, K. (2011). *Enemmän vähemmällä: laman ja teknologisen murroksen vaikutukset suomalaisissa toimituksissa 2009–2010*. Tampereen yliopisto: Journalismin tutkimusyksikkö.
- Ota, A., Masue, T., Yasuda, N., Tsutsumi, A., Mino, Y., Ohara, H. & Ono, Y. (2009). Psychosocial job characteristics and insomnia: A prospective cohort study using the Demand-Control-Support (DCS) and Effort-Reward Imbalance (ERI) job stress models. *Sleep Medicine, 10*(10), 1112–1117.
- Pojjula, S. (2018). *Resilienssi: muutosten kohtaamisen taito*. Helsinki: Kirjapaja.
- Poposki, E. M. & Oswald, F. L. (2010). The multitasking preference inventory: Toward an improved measure of individual differences in polychronicity. *Human Performance, 23*(3), 247–264. doi:10.1080/08959285.2010.487843.
- Pöytäri, R., Väliverronen, J. & Ahva, L. (2016). Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä. *Media & viestintä, 39*(1). doi:10.23983/mv.61434.
- Rantanen, J., Koivula, M., Hiltunen, P., Niemi, L., Saari, T., Tammelin, M., ... & Villi, M. (2020). Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä. Tampereen yliopisto, Työelämäntutkimuskeskus: Työraportteja 109. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1549-8>.
- Rintala, N. & Suolanen, S. (2005). The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. *Nordicom Review, 26*(2), 53–67. doi:10.1515/nor-2017-0258.
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations, 10*(1), 3–33. doi:10.1111/1467-8675.00309.
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M. & Batinic, B. (1999). Error orientation questionnaire (EOQ): Reliability, validity, and different language equivalence. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 20*(4), 527–547. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199907)20:4<527::AID-JOB886>3.0.CO;2-G.
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: Reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(6), 635–645. doi:10.1007/s00420-010-0594-3.
- Shin, J., Taylor, M. S. & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal, 55*(3), 727–748. doi:10.5465/amj.2010.0325.
- Siegrist, J., Li, J. & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Düsseldorf: University Düsseldorf.
- 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. doi:10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
- Smith, B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*, 194–200. doi:10.1080/1070550080222972.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- van Vianen, A. E. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychol-*

- ogy and Organizational Behavior*, 5, 75–101. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702.
- Villi, M., Grönlund, M., Linden, C., Lehtisaari, K., Mierzejewska, B., Picard, R. G. & Röpnack, A. (2020). "They're a little bit squeezed in the middle": Strategic challenges for innovation in US Metropolitan newspaper organisations. *Journal of Media Business Studies*, 17(1), 33–50. doi:10.1080/16522354.2019.1630099.
- Villi, M. & Picard, R. G. (2019). Transformation and innovation of media business models. Teoksessa M. Deuze & M. Prenger (toim.), *Making media. Production, practices, and professions* (s. 121–131). Amsterdam: Amsterdam University Press. doi:10.2307/j.ctvcj305r.11.
- Wajcman, J. & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961. doi:10.1177/0170840611410829.

FRANTSI, R., ILTANEN, O.,  
RANTANEN, J., FELDT, T.,  
& VILLI, M.

**Profiles of psychological  
resource and risk factors  
and their association  
with experiences of  
digitalization and  
intensified job demands  
in the media industry**

Psykologia 57 122–139  
Tallinn ISSN 0355-1067 (printed)  
ISSN 2670-322X (online)

The aim of this study was to examine 1) what kind of profiles of psychological resource and risk factors can be identified among media workers, and 2) how these profiles differ from each other in the experiences of digitalization and intensified job demands. The data was collected via an e-survey carried out in late 2019 among Finnish media workers ( $n = 979$ , 68% women, average age 47.6 years). K-means cluster analysis revealed four profiles of psychological resource and risk factors among the media workers: 1) *nonchalant relaxers* (low error strain and thinking about errors, low overcommitment to work, 24%), 2) *resilient multitaskers* (high resilience, multitasking preference, and error risk tak-

ing, 28%), 3) *precise focusers* (low multitasking preference, high error competence and thinking about errors, 22%) and 4) *vulnerable overcommitters* (low resilience, error competence, and error risk taking, high error strain and overcommitment to work, 26%). *Precise focusers* and *vulnerable overcommitters* experienced the most strain in their work caused by digitalization, and moreover *vulnerable overcommitters* were the most unsure about their digital skills. *Nonchalant relaxers* experienced the least intensified job demands, and *resilient multitaskers* experienced digitalization more as a resource compared to the other profiles.

**Keywords:**

media work, journalism, digitalization, intensified job demands, resilience, multitasking preference, error orientation, overcommitment

**Authors:**

Roosa Frantsi, MA,  
research assistant,  
Department of Psychology,  
University of Jyväskylä,  
Finland

Olga Iltanen, MA,  
research assistant,  
Department of Psychology,  
University of Jyväskylä,  
Finland

Johanna Rantanen, PhD,  
title of docent, university  
lecturer,  
Department of Psychology,  
P.O. Box 35,  
FI-40014 University of  
Jyväskylä,  
Finland,  
k.johanna.rantanen@jyu.fi

Taru Feldt, PhD,  
professor,  
Department of Psychology,  
University of Jyväskylä,  
Finland

Mikko Villi, PhD,  
professor,  
Department of Language and  
Communication Studies,  
University of Jyväskylä,  
Finland