TURUN YLIOPISTO
Kauppakorkeakoulu

Työhön liittyvä onnellisuus

Visuaalinen tutkimus z-sukupolven edustajien kokemuksista

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Sanna Tulensalo

Ohjaaja:
Markus Kantola

14.10.2021
Pori

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

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi
Tekijä(t): Sanna Tulensalo
Otsikko: Työhön liittyvä onnellisuus: visuaalinen tutkimus z-sukupolven edustajien kokemuksista
Ohjaaja(t): Markus Kantola
Sivumäärä: 108 sivua + liitteet 8 sivua
Päivämäärä: 14.10.2021

Työelämä on huomattavan muutoksen edessä digitaalisen teknologian tuoman murroksen, kaupungistumisen, globalisaation sekä ilmastonmuutoksen takia. Työn merkitys muuttuu ja työ ja vapaa-aika sekoittuvat yhä laajemmin toisiinsa. Samaan aikaan kilpailu asiantuntijatyövoimasta on jatkuvaa ja työnantajat etsivät keinoja sitouttaa työntekijöitään organisaatioihin. Työntekijöiden onnellisuuteen kiinnitetään enemmän huomiota, sillä sen on tutkitusti todistettu vaikuttavan työntekijän tuottavuuteen, suoriutumiseen ja työnlaatuun ja sitä kautta organisaation tulokseen ja kilpailuetuun.

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia nuorimman työelämän sukupolven, z-sukupolven, osalta. Z-sukupolvella tarkoitettiin tässä tutkimuksessa vuosien 1991–2010 välillä syntyneitä henkilöitä. Tutkimuskysymyksenä oli, mikä tekee z-sukupolven edustajan onnelliseksi työssä? Tätä tutkimuskysymystä tarkasteltiin z-sukupolvea ja työhön liittyvää onnellisuutta käsittelevän aiemman kirjallisuuden sekä visuaalisen tutkimuksen avulla.

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto kerättiin visuaalisten lokikirjojen avulla. Visuaalinen lokikirja koostui osallistujien itse ottamista valokuvista sekä niitä selittävistä teksteistä. Tutkimuksessa tarkasteltiin työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajia sekä esteitä.

Tutkimuksessa havaittiin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajia liittyen työhön ja työtehtäviin, työpaikkaan, organisaatioon kokonaisuutena sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Työhön ja työtehtäviin liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat työn saaminen valmiiksi, työtehtävät, positiiviset tuntemukset sekä työn itsenäisyys. Työpaikkaan liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat osaamisen kehittäminen ja perehdytys, palkitseminen, työtyytyväisyys sekä työympäristö. Organisaatioon liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat johtamis- ja henkilöstöhallinnon käytännöt sekä vuorovaikutus. Vuorovaikutus oli yksi tärkeimmistä onnellisuuden kokemuksien mahdollistajista tässä tutkimuksessa. Työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat työstä palautuminen, työn ja vapaa-ajan välinen suhde, vapaa-ajan odotus ja vapaa-ajan vietto. Onnellisuuden kokemuksien esteitä löydettiin kolme ja nämä olivat työtahti, palaverit sekä etätyöskentely.

Työhön liittyvä onnellisuus on tämän tutkimuksen mukaan monimutkainen, osittain abstrakti ja samaan aikaan hyvin arkipäiväinen asia. Tulosten avulla organisaatiot, ja erityisesti esihenkilöt, voivat ymmärtää z-sukupolven edustajia laajemmin ymmärtämällä heidän tarpeitansa ja toiveitansa paremmin.

Tutkimustulosten valossa voidaan myös tulkita asioita, joita tähän tutkimukseen osallistuneet z-sukupolven edustajat kokevat tärkeäksi työelämässä. Näitä ovat erityisesti työnantajan tarjoama joustavuus, itsenäisyys omaa työtä kohtaan, työkaveruus sekä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Työntekijöiden onnellisuuteen keskittyminen hyödyttää niin työntekijöitä kuin myös organisaatioita.

Avainsanat: Onnellisuus, työhön liittyvä onnellisuus, z-sukupolvi

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto 7

1.1 Muuttuva työelämä ja työhön liittyvä onnellisuus 7

1.2 Tutkimuksen tavoite ja rajaukset 8

1.3 Tutkimuksen viitekehys 9

1.4 Tutkimuksen rakenne 11

2 Työhön liittyvä onnellisuus 12

2.1 Positiivinen organisaatio-oppi 12

2.2 Onnellisuuden monta määritelmää 13

2.3 Työhön liittyvän onnellisuuden lähikäsitteet 17

2.4 Työhön liittyvä onnellisuus 20

2.5 Työhön liittyvää onnellisuutta kuvaavat mallit 25

2.6 Tutkimustuloksia työhön liittyvästä onnellisuudesta 29

2.7 Onnellisuus tässä tutkimuksessa 31

3 Z-sukupolvi työelämässä 32

3.1 Sukupolvikäsitteen haasteellisuus 32

3.2 Sukupolvien jaottelu 35

3.3 Nuorimmat sukupolvet verrattuna aiempiin sukupolviin 37

3.4 Z-sukupolvi ja johtaminen 40

3.5 Z-sukupolvi ja työhön liittyvä onnellisuus 45

4 Tutkimusmenetelmä 50

4.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä ja onnellisuustutkimukset 50

4.2 Visuaalinen lokikirja osallistavana tutkimusmenetelmänä 51

4.3 Aineiston keruu ja osallistujien ohjeistus 55

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi 57

5 Tulokset 64

5.1 Onnellisuuden kokemusten mahdollistajat 64

5.2 Onnellisuuden kokemuksia estävät tekijät 81

6 Yhteenveto ja johtopäätökset 84

6.1 Yhteenveto 84

6.2 Johtopäätökset ja yhteys teoriaan 86

6.3 Tutkimuksen luotettavuus 92

6.4 Tutkimusmenetelmän arviointi 95

6.5 Jatkotutkimusehdotukset 97

Lähteet 99

Liitteet 109

Liite 1: Saatekirje mahdollisille osallistujille tutkijan verkostosta 109

Liite 2: Ohjeistus tutkimukseen osallistumiseen 110

Liite 3. Yleisimmät kysymykset liittyen tutkimukseen -dokumentti 112

Liite 4. Suostumus tutkimukseen -dokumentti 113

Liite 5: Esimerkki temaattisesta analyysistä 116

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1 Tutkimuksen viitekehys: työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajat sekä vaikutukset 10

Kuvio 2. Temaattinen analyysiprosessi 61

Kuvio 3. Teemojen karsiminen ja yhdistely 62

Kuvio 4. Analyysissä muodostetut teemat aineiston perusteella 63

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1 Työhön liittyvän onnellisuuden lähikäsitteet 18

Taulukko 2. Tärkeimmät työn ominaisuudet, mitkä vaikuttavat onnellisuuteen tai onnettomuuteen, vitamiinimalli 27

Taulukko 3. Sukupolvijaottelua globaalin sekä suomalaisen käsityksen mukaan 35

1 Johdanto

1.1 Muuttuva työelämä ja työhön liittyvä onnellisuus

Digitaalisen teknologian tuoma murros, kaupungistuminen ja globalisaatio ravistelevat yhteiskuntaa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 17) samaan aikaan, kun ilmastonmuutos ja syntyvyyden lasku aiheuttavat muutoksia työmarkkinoilla. Uusia työn tekemisen muotoja ilmaantuu, työn merkitys on muuttunut ja työ ja vapaa-aika sekoittuvat yhä kokonaisvaltaisemmin toisiinsa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 10–11.) Suomessa hieman yli puolet työntekijöistä kokevat työnsä henkisesti rasittavaksi (Manka 2012, 15).

Myös kilpailu osaavasta asiantuntijatyövoimasta on jatkuvaa (Tapscott 2008, 156) ja de Waal (2018, 125) ennustaa sen vain lisääntyvän. Kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle, ei organisaatioilla riitä tarvittava määrä nuoria paikkaamaan näitä rooleja. Tilastokeskus ennustaa, että suomalaisten työikäisten määrä vähenee 60 000 hengellä vuoteen 2030 mennessä ja 90 000 hengellä vuoteen 2035 mennessä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 18). Työnantajien tulee miettiä uusia strategioita osaamispulaan sekä nykyisten työntekijöiden sitouttamiseen menestyäkseen myös tulevaisuuden markkinoilla (Tapscott 2008, 156).

Näiden lisäksi monet työntekijät eivät ole kovin sitoutuneita työnantajaansa tai työhönsä tai ovat jopa täysin sitoutumattomia. Gallupin tutkimuksen (2017, 22) mukaan jopa 85 % työntekijöistä globaalisti ovat vain joko osittain sitoutuneita tai eivät ollenkaan sitoutuneita työhönsä. Osittain sitoutuneella tarkoitettiin tässä tutkimuksessa työntekijää, joka suoriutuu työstään tyydyttävästi, muttei ponnistele kehittyäkseen. Sitoutumaton työntekijä taas ei panosta työhönsä eikä edistä yrityksen tulosta ja he valittavat useasti luoden huonoa ilmapiiriä työpaikalle. (Gallup Inc. 2017, 22.) Sitoutumattomat työntekijät ovat haitallisia ja kalliita organisaatioille maksaen kansantaloudelle menetetyn tuottavuuden takia monia miljardeja vuodessa (LMI Finland 2018).

Työntekijöiden onnellisuudesta on tullut ajankohtainen puheenaihe niin organisaatioissa kuin johtamistutkimuksen alalla, sillä onnellisten työntekijöiden avulla organisaatiot voivat parantaa tulostaan sekä saavuttaa haluttua kilpailuetua muihin nähden (Lyubomirsky ym. 2005b). Hyvinvoivat ja onnelliset työntekijät ovat avain organisaation menestykseen, sillä he antavat itsestään enemmän ja ovat valmiita tekemään töitä organisaation tavoitteiden ja vision eteen (Salas-Vallina ym. 2018, 152).

Onnellisuus työpaikalla vaikuttaa positiivisesti organisaation tulokseen lisäämällä työntekijän suorituskykyä, parantamalla työn laatua ja luovuutta työssä (Lyubomirsky ym. 2005b, 112). Mikäli työntekijä ei ole onnellinen työpaikalla, se johtaa tyytymättömyyteen ja heikentyneeseen suoriutumistasoon (Qaiser ym. 2020, 1671). Warwickin yliopistossa tehdyn tutkimuksen (Oswald ym. 2015) mukaan työssä koettu onnellisuus lisää työntekijän tuottavuutta noin 12 %. Onnelliset työntekijät saavat enemmän aikaan, ovat innovatiivisempia sekä aiheuttavat vähemmän ristiriitatilanteita. Onnellisuus työssä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja lisää asiakastyytyväisyyttä, sillä onnellisuus ja positiivinen mieliala tarttuvat helposti työntekijöistä asiakkaisiin. (de Waal 2018, 124.)

Nuorinta työelämän sukupolvea kutsutaan z-sukupolveksi. Vaikka sukupolvijaottelu on saanut kritiikkiä osakseen (kts. tarkemmin luku 3.1), eri jaotteluiden ja näkökulmien mukaan z-sukupolveen voidaan lukea kuuluvaksi kaikki 1990-luvun alkupuolelta noin vuoteen 2010 mennessä syntyneet. Vuonna 2021 tähän sukupolveen kuuluisivat 11–31-vuotiaat nuoret työntekijät. (Järvensivu & Syrjä 2014, 56; Bencsik ym. 2016, 92.)

Työelämän nuorin sukupolvi eroaa aiemmista sukupolvista. Missä aiemmat sukupolvet saattavat arvostaa työn tuomaa turvallisuuden tunnetta tai taloudellista puolta, z-sukupolvelle tärkeämmäksi nousevat organisaation ja henkilökohtaisten arvojen yhteneväisyys, työn merkityksellisyys sekä työilmapiiri. Myös urakehitysmahdollisuudet, henkilökohtainen vapaus sekä joustavuus ovat tärkeitä z-sukupolvelle. (Schilling ym. 2015.) Z-sukupolvesta on myös sanottu, että he arvostavat onnellisuutta työssä enemmän kuin siitä maksettavaa rahallista korvausta (Kampf ym. 2017, 2).

1.2 Tutkimuksen tavoite ja rajaukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on muodostaa ymmärrys työelämän nuorimman eli z-sukupolven edustajien kokemuksista työhön liittyvästä onnellisuudesta.

Tutkimuskysymyksenä on, mikä tekee z-sukupolven edustajan onnelliseksi työssä?

Tätä tutkimuskysymystä selvitetään seuraavien alatutkimuskysymyksien avulla:

- Mitkä tekijät mahdollistavat työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia z-sukupolven edustajille?

- Mitkä tekijät ovat esteenä z-sukupolven edustajien työhön liittyvän onnellisuuden kokemuksille?

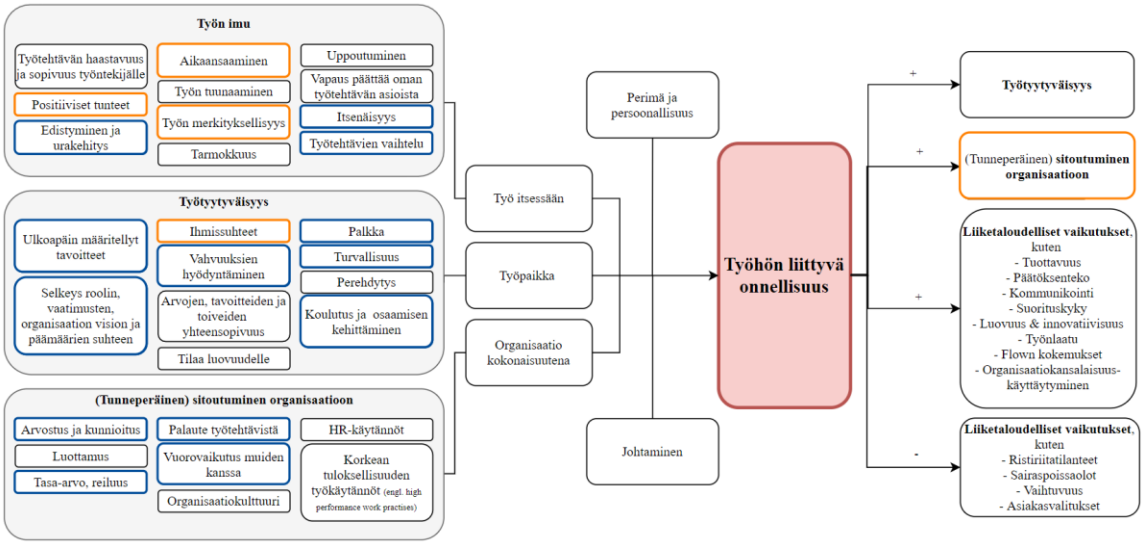
Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia nuorimman työelämän sukupolven osalta. Nykyisin työ on yhä liikkuvampaa luonteeltaan. Lisäksi työn ja vapaa-ajan välinen ero on häilyvä ja kapea, mikä on korostunut varsinkin viimeisten vuosien aikana COVID-19-pandemian vuoksi. Monet ovat tehneet töitä kotoaan etäyhteyksien avulla yli vuoden, mikä hankaloittaa työn ja vapaa-ajan erottamista entisestään. Työssä koetut asiat vaikuttavat vapaa-aikaan, ja toisin päin. Vaikka tämä tutkimus keskittyy työhön liittyviin onnellisuuden kokemuksiin, on tutkimusaineistossa onnellisuuden hetkiä myös muulta kuin työpaikoilta, kuten osallistujien kodeista, työn tauoilta sekä kokemuksia liittyen työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Näiden työhön liittyvien onnellisuuden kokemuksien katsotaan myös kuuluvan tutkimuksen piiriin.

Tämän tutkimuksen ei ole tarkoitus pyrkiä yleistyksiin vaan tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita onnellisuuden kokemuksista. Tutkimuksen rajauksiin kuuluvat tutkimuksen osallistujien ikä, työntekemisen muoto sekä onnellisuuden kokemukset, mitkä liittyvät jollain tapaa työhön. Tutkimuksen kohteena on nuorin työelämässä vaikuttava sukupolvi, z-sukupolvi, joka Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) laatiman suomalaisen määritelmän mukaan kattaa kaikki vuoden 1991 jälkeen syntyneet henkilöt. Tutkimus keskittyy työntekijöihin rajaten yksityisyrittäjät, vapaaehtoistyön sekä työttömät pois tutkimuksesta. Tutkimuksen tulokset ja esitetyt teoriat keskittyvät vahvasti länsimaihin ja niiden arvoihin työelämää kohtaan. Työhön liittyvien onnellisuuden kokemusten osalta tutkimuksesta on rajattu pois terveysvaikutukset, mitä onnellisuudella myös tutkitusti on (Lyubomirsky ym. 2005a, 803). Onnellisuuden mahdollistajat ja vaikutukset on esitelty myöhemmin kuviossa 1.

1.3 Tutkimuksen viitekehys

Vastatakseen edellä asetettuihin tutkimuskysymyksiin tutkimuksen viitekehys (kuvio 1) rakentuu työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajien sekä vaikutuksien tarkastelusta. Tutkimuksen viitekehyksessä yhdistyy kolmen eri tutkijan näkemykset, sillä tiedonhaku tieteellisiin tietokantoihin ei tuottanut valmista mallia työhön liittyvästä onnellisuudesta. Viitekehys sisältää työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajat kuviossa vasemmalla ja vaikutukset oikealla. Mahdollistajat on jaoteltu Fisherin (2010, 391) määrittelemän

kolmen tekijän avulla: onnellisuus työelämässä esiintyy onnellisina tunteina työtä ja työtehtäviä, työpaikkaa sekä koko organisaatiota kohtaan (kts kuvio 1) ja ne näyttäytyvät työelämässä työn imuna (engl. employee/work engagement), työtyytyväisyytenä sekä tunneperäisenä organisaatioon sitoutumisena (engl. affective organizational commitment). Mahdollistajat perustuvat eri tutkimuksiin ja niiden tarkoitus on toimia esimerkkeinä, eikä niinkään kaikenkattavana listana.



Kuvio 1 Tutkimuksen viitekehys: työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajat sekä vaikutukset (yhdistetty malli pohjautuen Fisher 2010, 391; Warr 2013, 790; Seligman 2011, 24)

Mahdollistajat on värikoodattu kuviossa 1 oranssilla, sinisellä sekä mustalla. Oranssit mahdollistajat pohjautuvat Seligmanin (2011, 24) positiivisen psykologian PERMA-malliin. Siniset mahdollistajat pohjautuvat Warrin (2013, 790) työhön liittyvän onnellisuuden vitamiinimalliin. Nämä kaksi mallia valikoituivat viitekehykseen, sillä niitä on hyödynnetty useissa organisaatioihin liittyvissä onnellisuustutkimuksissa sekä niiden laatijat ovat molemmat arvostettuja tutkijoita alalla. Mustalla koodatut mahdollistajat perustuvat erinäisiin tutkimuksiin aiheesta. Näitä käydään tarkemmin läpi tulevissa kappaleissa.

Näiden mallien lisäksi viitekehykseen on lisätty perimä, persoonallisuus ja johtaminen erillisinä vaikuttajina, sillä näillä on suuri vaikutus työssä koettuun onnellisuuteen. Ne ovat laajempia käsitteitä, jotka on haluttu tuoda esiin erillisinä myös tutkimusraportissa.

Kuvan 1 viitekehys liittyy tutkimusraportin osalta onnellisuuden teemaan ja sukupolviin liittyvä teema käsitellään erillisenä.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimusraportin seuraavassa luvussa syvennytään onnellisuuden käsitteeseen aloittaen yleisestä onnellisuudesta siirtyen sitten työhön liittyvään onnellisuuteen ja tarkastelemaan onnellisuuden erinäisiä hyötyjä sekä sitä, miten organisaatiot voivat vaikuttaa työntekijöidensä työhön liittyvään onnellisuuteen. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan työelämän nuorinta sukupolvea, z-sukupolvea, ja tutustutaan sen erikoispiirteisiin ja siihen, mikä erottaa sen muista sukupolvista ja miksi tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuttu juuri sen onnellisuudesta. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen empiirinen osa ja tutkimusmenetelmä, minkä jälkeen siirrytään tutkimuksen tuloksiin. Tulosten jälkeen tehdään yhteenveto koko tutkimuksesta, esitellään tutkimuksen johtopäätökset, pohditaan tutkimuksen luotettavuutta sekä mahdollisia jatkotutkimusideoita.

2 Työhön liittyvä onnellisuus

Tässä luvussa käydään ensin läpi positiivisen organisaatio-opin kautta onnellisuuden eri määritelmiä, minkä jälkeen siirrytään tarkastelemaan työhön liittyvää onnellisuutta. Tämän jälkeen erotellaan työhön liittyvään onnellisuuteen liittyviä lähikäsitteitä sekä käydään läpi työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajia. Lopuksi käydään läpi kaksi erilaista mallia työhön liittyvästä onnellisuudesta.

2.1 Positiivinen organisaatio-oppi

Positiivinen organisaatio-oppi (engl. positive organizational scholarship) on sateenvarjotermi monelle eri käsitteelle organisaatiotieteissä. Yhteistä niille kaikille kuitenkin on se, että ne katsovat asioita positiivisesta näkökulmasta. Positiivinen organisaatio-oppi on kehittynyt organisaatiotieteissä vastauksena positiiviselle psykologialle (Cameron 2013, 24), mikä keskittyy yksilö- ja ryhmätasolla positiivisiin asioihin sekä positiivisten ominaisuuksien kasvattamiseen verrattuna huonosti olevien asioiden korjaamiseen (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5). Positiivisen organisaatio-opin avulla on tuotu organisaatio- ja johtamistieteisiin muissa tieteenaloissa tuttuja termejä, kuten flow, intohimo, kutsumus, kukoistus sekä onnellisuus työpaikalla. Positiiviseen organisaatio-oppiin voidaan katsoa sisältyvän niin organisaation kuin yksittäisen työntekijän tasolla optimaalista toimintaa, vahvuuksia, positiivista organisaatiotulosta sekä sinnikkyyttä. (Cameron 2013, 23–24, 26.)

Positiivisen psykologian nousu on saanut tutkijat kiinnittämään huomiota onnellisuuteen sekä muihin positiivisiin tunnetiloihin verrattuna aiempaan keskittymiseen ainoastaan sairaustiloihin, masennukseen, stressiin sekä muihin vastaaviin negatiivisiin kokemuksiin ja lopputulemiin (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Positiivisten tunteiden ja asenteiden tutkimuksessa työtyytyväisyys, sitoutuminen, työn imu ja hyvinvointi ovat keskeisiä käsitteitä, joilla kaikilla pyritään parantamaan työntekijän elämänlaatua työpaikalla (Salas-Vallina ym. 2018, 150). Näitä lähikäsitteitä tarkastellaan lähemmin alaluvussa 2.3.

Positiiviset tunteet työpaikalla ovat merkityksellisiä. Tunteita työpaikalla voidaan tarkastella esimerkiksi laajenna ja rakenna- teorian (Fredrickson 2001, 219, 224) avulla. Kyseinen teoria käsittelee positiivisten tunteiden merkitystä yksilön ajattelun hetkellisen laajentumisen sekä siitä johtuvan voimavarojen lisääntymisen kautta. Positiiviset

ajatukset ja tunteet tuovat hyvää oloa ja laajentavat hetkellisesti yksilön ajattelua. Tämä auttaa yksilöä tunnistamaan ja vahvistamaan omia voimavarojaan. Positiiviset tunteet, kuten työn imu, työtyytyväisyys sekä onnellisuus, saavat aikaan ylöspäin suuntautuvan spiraalin, mikä johtaa tähän positiiviseen muutokseen ja kasvattaa yksilön voimavaroja tulevaisuutta varten. Niillä on myös pitkäaikaisia vaikutuksia yksilön tuotteliaisuuteen sekä suoriutumiseen. (Fredrickson 2001, 219, 224.)

2.2 Onnellisuuden monta määritelmää

Onnellisuudesta on tullut yksi keskeisimmistä onnistumisen mitoista ja länsimaisen kulttuurin palvonnan kohteista, mutta mitä onnellisuus oikein on? Vaikka onnellisuutta kuinka tavoiteltaisiin, on kuitenkin varsin erikoista, kuinka mystisen epäselvä onnellisuuskäsite loppujen lopuksi on. (Martela 2014, 24.) Positiivisen psykologian uranuurtaja Martin Seligman (2011, 9) julistaa onnellisuuskäsitteen jopa käyttökelvottomaksi, sillä se on menettänyt kaiken merkityksensä eikä se toimi tieteellisenä terminä. Niin tavallisilla ihmisillä kuin tutkijoillakaan ei ole yhteistä yksittäistä määritelmää tai näkemystä aiheesta (Martela 2014, 24) ja sen takia tässäkin kappaleessa käsitellään eri onnellisuuden määritelmiä.

Ojanen (2018) myöntää onnellisuuden olevan moniulotteinen käsite, jonka yksimielisyyttä on mahdoton saavuttaa. Joillekin tutkijoille onnellisuus on tyytyväisyyttä elämään ja toisille mielihyvää ja tunnetta. Kirjallisuudessa on nähtävissä kaksiajako hedonisen ja eudaimonisen näkemyksen välillä (Watermann 1993). **Hedonisen näkemyksen** mukaan onnellisuus nähdään miellyttävinä tunteina, myönteisenä arvostelukykynä sekä kivun välttelemisenä. **Eudaimoninen näkemys** keskittyy merkityksellisyyteen ja itsensä toteuttamiseen onnellisuuden saavuttamisessa. (Ryan & Deci 2001, 141.)

Osa onnellisuustutkijoista määritteleekin onnellisuuden pelkkien (positiivisten) tunteiden kautta **hedoniseen näkemykseen** viitaten. Esimerkiksi Lyubomirsky ym. (2005a, 816) määrittelevät onnellisuuden toistuviksi positiivisten tunteiden, kuten ilon, kiinnostuksen ja ylpeyden, kokemuksiksi ja harvinaisiksi, mutta ei puuttuviksi, negatiivisten tunteiden kokemuksiksi. Heidän määritelmässään on kuitenkin nähtävissä myös laajempi tyytyväisyys omaa elämää kohtaan, sillä he toteavat onnellisuuden vaihtelevan hetkellisestä hyvänolon tunteesta yleiseen tyytyväisyyteen elämää kohtaan. Heidän mukaansa onnelliset ihmiset tuntevat olonsa positiiviseksi suurimman osan ajasta

(Lyubomirsky ym. 2005a, 820). Määritellessä onnellisuutta pelkästään tunteiden, niin positiivisten läsnäolon ja negatiivisten poissaolon, näkökulmasta tärkeäksi nousee tasapaino: pelkästään positiivisten tunteiden kokeminen ei tee henkilöä onnelliseksi, kuten ei myöskään ainoastaan negatiivisten tunteiden poissaolo (Martela 2014, 27).

Hedoniseen näkemykseen kuuluu vahvasti yksilön subjektiivinen käsitys hyvinvoinnistaan (engl. subjective well-being), mitä on käytetty myös tieteellisempänä synonyymina onnellisuudelle (Singh & Agarwal 2018, 1440). Tällä viitataan yksilön omiin arvioihin tyytyväisyydestään omaan elämäänsä sekä tunteiden tasapainotilaan, jossa yksilöllä on pääsääntöisesti positiivisia tunteita ja suhteellisen vähän negatiivisia tuntemuksia. (Diener ym. 1999, 277.) Veenhovenin (1984, 22) mukaan onnellisuus on aina henkilön subjektiivinen arvio omasta hyvinvoinnistaan ja elämänlaadustaan kokonaisuutena. Onnellisuutena voidaan pitää sitä tasoa, mihin henkilö arvottaa yleistä elämänlaatuaan. Tällä tavalla määritellessä onnellisuudesta voidaan puhua myös yleisenä tyytyväisyytenä omaa elämäänsä kohtaan. Tämä määritelmä on hyvin lähellä onnellisuuden lähikäsitteitä, kuten hyvinvointia tai elämänlaatua.

Myös Sumner (1996, 172) kannattaa subjektiivista näkökulmaa onnellisuuteen. Hänen mielestään yksilöllä on itsemääräämisoikeus omaa hyvinvointiaan kohtaan ja henkilön prioriteetit määrittävät, minkälaisessa elämässä hän on onnellinen. Veenhovenin (2010, 610) mielestä subjektiiviseen käsitykseen hyvinvoinnista sisältyy niin kognitiivinen kuin tunteisiin liittyvä (affektiivinen) elementti, minkä avulla ihmiset arvioivat omaa elämäänsä. Ihmiset pystyvät arvioimaan tilanteen tuomia tunteita ja niiden aiheuttamia mielentiloja sekä reflektoimaan tunnekokemuksiaan takautuvasti. Kognitiivinen ja tunteisiin liittyvä elementti eivät kuitenkaan välttämättä ole samansuuntaisia: ihminen voi saavuttaa unelmansa, muttei siltikään tunne oloaan onnelliseksi. (Veenhoven 2010, 610.)

Eudaimonisen näkemyksen mukaan onnellisuus tarkoittaa laajasti hyvää elämää. Siihen kuuluu se, että tekee sitä, mikä on moraalisesti oikein, hyveellistä, merkityksellistä ja kehittävää (Ryan & Deci 2001, 141). Verrattuna hedoniseen näkemykseen, eudaimoninen näkemys ei keskity tietynhetkisiin tunteisiin tai tuntemuksiin vaan siihen, että onnellisessa ja hyvässä elämässä yksilö tavoittelee ja toteuttaa itselleen tärkeitä asioita, kehittää omia taitojaan ja kehittyy. (Fisher 2010, 385). Eudaimonisen näkemyksen mukaan hyvinvointi koostuu henkilön potentiaalin saavuttamisesta ja oman itsensä löytämisestä. Kirjallisuudessa on kuitenkin nähtävissä mielipiteitä, joiden mukaan

eudaimonia olisi alun perin käännetty englannin kieleen väärin onnellisuutena, vaikka se pitäisi olla käännetty hyvinvointina (engl. well-being). (Watermann 1993, 678.)

Näiden kahden näkemyksen erottelu empiirisesti voi kuitenkin olla hankalaa ja tätä näkemystä onkin kritisoitu, sillä pitkällä aikavälillä hedonisia kokemuksia on hankala ylläpitää ilman eudaimonista onnellisuutta. Monet kokemukset, kuten oppiminen, voivat myös sisältää niin hedonisia, että eudaimonisia osa-alueita eikä täten kokemuksia voida jaotella vain toiseen näistä näkemyksistä. (Fisher 2010, 385, 388). Delle Fave ym. (2011) totesivat tutkimuksessaan näiden kahden näkökulman olevan yhteydessä, mutta ne ovat myös omia itsenäisiä käsitteitä. He todistivat tutkimuksessaan myös onnellisuuden ja merkityksellisyyden olevan omia käsitteitä, viitaten hedoniseen ja eudaimoniseen onnellisuuden käsitteeseen. Merkityksellisyyttä voidaan kokea esimerkiksi työstä, vaikka työn ei koettaisi tuovan hedonista onnellisuutta.

Viimeisten vuosikymmenien aikana kahtiajakoa hedonisen ja eudaimonisen onnellisuuden välillä on kiistelty ja myös luotu molempia osa-alueita huomioivia malleja (Delle Fave ym. 2011, 186). Esimerkiksi positiivisen psykologian isänä pidetty Martin Seligman (2011, 11) loi autenttisen onnellisuuden teorian, minkä mukaan onnellinen elämä rakentuu kolmen ulottuvuuden, mielihyvän (eng. pleasure), merkityksen (eng. meaning) ja uppoutumisen (eng. engagement), varaan. Peterson, Park ja Seligman (2005) totesivat teorian myöhemmin toimivaksi yhteisissä tutkimuksissaan. Teorian mielihyvä viittaa onnellisuuden hedoniseen ja merkitys eudaimoniseen puoleen ja uppoutuminen viittaa flown käsitteeseen yhtenä onnen ulottuvuutena. (Peterson ym. 2005, 27.)

Fisher (2010, 385) toteaa onnellisuuden ilmentyvän useimmiten miellyttävinä kokemuksina (esimerkiksi tuntemuksina, mielialoina, flow -tiloina) tai positiivisina asenteina. Näkökulma on siis hyvin hedoninen. Delle Fave ym. (2011, 185, 193, 194, 199, 200) tutkivat kuitenkin onnellisuuden määritelmää hedonisen ja eudaimonisen näkemyksen avulla ja heidän tutkimuksessaan eudaimoninen puoli nousi vahvemmin esiin. Tulosten mukaan osallistujat määrittelivät onnellisuuden niin eudaimonisen kuin hedonisen näkökulman kautta, mutta eudaimoniset näkökulmat olivat ensisijaisia ja huomattavia. Yksi suurimpia yksittäisiä onnellisuuden määritelmiä tässä tutkimuksessa, jopa 25 % vastauksista, oli eudaimoniseen näkemykseen liittyvä elämän tasapaino ja harmonia. Harmonialla viitattiin tässä tutkimuksessa sisäiseen rauhaan, positiiviseen suhteeseen itseä kohtaan, tyytyväisyyteen ja seesteisyyteen. Myös muut eudaimonisen

onnellisuuden ulottuvuudet, kuten sitoutuneisuus, merkityksellisyys, tietoisuus, itsenäisyys, saavutukset ja optimismi, muodostivat yhdessä yhden onnellisuuden määritelmän, koostuen noin 40 % vastauksista. Hedonisen näkemyksen mukaiset positiiviset tuntemukset olivat myös nähtävissä tässä tutkimuksessa, mutta niiden esiintyvyys oli huomattavasti pienempi (23 %) verrattuna eudaimonisiin ulottuvuuksiin (77 %). Yksi tärkeimmistä onnellisuutta ja merkityksellisyyttä tuovista asioista tässä tutkimuksessa oli perhe ja sosiaaliset suhteet.

Eri tutkijat määrittelevät onnellisuutta eri tavoin ja esimerkiksi Ojanen (2018) jakaa onnellisuuden onnellisuuteen juuri tällä hetkellä (tunneonni) ja tyytyväisyyteen yleisesti omaa elämää kohtaan (tyytyväisyysonni). Tunneonni voi vaihdella nopeastikin, kun tyytyväisyysonni vaihtelee hitaammin. Myös Delle Fave ym. (2011, 187) jakavat onnellisuuden moneen eri osaan: hetkellisiin tunteisiin, kuten iloon, saavutuksen ja merkityksellisyyden kokemukseen, johon liittyy kognitiivinen arvio tilanteesta sekä pitkäaikaiseen tavoitteiden ja oman potentiaalin saavuttamiseen identiteetin kehittymisen myötä. Näissä molemmissa on nähtävissä aiemmin mainittu jako hedoniseen ja eudaimoniseen onnellisuuteen.

Haybron (2008) määrittelee onnellisuuden eri tavalla käyttäen sanoja mielihyvä ja levollisuus. Hän kuvailee onnellisuutta syväksi ja monimuotoiseksi psykologiseksi tunnetilaksi, joka on vakaampi, laajempi ja keskeisempi kuin tunteet ja mielialat, sillä onnellisuudella on vaikutusta siihen, miten yksilö reagoi elämän tapahtumiin. Onnellisuuden tunnetilaa ei kuitenkaan tule sekoittaa temperamenttiin eikä luonteen piirteisiin, sillä onnellisuuden tunnetila voi esiintyä lyhyemmän aikaa, esimerkiksi viikkojen tai kuukausien ajan. Onnellisuuden tunnetila reagoi myös herkemmin ympäristön muutoksiin sekä vaihteluihin. Haybronin mukaan siihen, että tuntee olonsa onnelliseksi, vaaditaan laajaa positiivista tunnetilaa, johon kuuluu tietoisuus, osallistuminen ja positiiviset tunteet (Haybron 2008, 5–6, 127–128, 134, 147.) Tietoisuus sisältää mielenrauhan, levollisuuden sekä itsevarmuuden. Osallistumiseen sisältyy aktiivinen osallistuminen oman elämänsä tapahtumiin ja energisyys ja tarkkaavaisuus. Esimerkiksi flown kokemukset kuuluvat tähän osallistumiseen. Positiivisiin tunteisiin kuuluu erityisesti ilo ja riemu. (Raibley 2012, 1110.)

Onnellisuutta ja sen tavoittelua on myös kritisoitu ja koko onnellisuus käsitteen voi nähdä vinoutuneena. Onnellisuudesta puhutaan usein määränpäänä, minkä saavuttaessa kohtaa

iankaikkisen autuuden. Tämä kuitenkin voi johtaa pettymyksiin ja jopa mielenterveydellisiin sairauksiin ja onnellisuutta pitäisikin ajatella enemmän ajattelutapana. (Locaso 2021.) Onnellisuus ajattelutapana voisi kuitenkin mahdollistaa yksilön maksimaalisen suoriutumisen ja potentiaalin saavuttamisen (Pryce-Jones & Lindsay 2014, 131) sekä merkityksellisyyden kokemuksen (Seligman 2011).

2.3 Työhön liittyvän onnellisuuden lähikäsitteet

Kirjallisuudessa käytetään monia eri käsitteitä kuvaamaan työhön liittyvää onnellisuutta (mm. työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työn imu, sitoutuneisuus) ja esimerkiksi Martela (2014, 27) tuo esiin sen, että usein näitä käytetään tutkimuksissa hieman päällekkäinkin kuvaamaan melko lailla samaa asiaa. Onnellisuus on käsitteenä myös hieman hankalasti hahmotettavissa, minkä takia monissa tutkimuksissa onnellisuutta tutkitaan epäsuorasti muiden ilmiöiden kautta käyttäen tarkemmin määriteltyjä ja vähemmän latautuneita käsitteitä, joista positiiviset tunteet sekä elämäntyytyväisyys ovat eniten käytetyt. Käytettäessä onnellisuus-termiä ja kysyttäessä ihmisiltä suoraan heidän onnellisuudestaan, riskinä voi olla eri tavoin määritellyt onnellisuuskäsitykset sekä sosiaalisesti suotavien vastausten antaminen, mikä vääristää tuloksia. Tutkimukseen osallistujilla voi olla jokaisella oma käsityksensä onnellisuudesta eikä voida tietää, minkä pohjalta he antavat vastauksensa. Koska kulttuurimme on myös vahvasti onnellisuuteen tähtäävä, voi tutkimukseen osallistuvien olla vaikea myöntää itselleen, etteivät he ole onnellisia. (Martela 2014, 27.) Tutkimuksen mukaan ihmiset kuitenkin erottavat työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvän onnellisuuden toisistaan (Singh & Aggarwal 2018, 1453).

Fisherin (2010) kirjallisuuskatsauksen mukaan työhön liittyvä onnellisuus on sateenvarjokäsite monelle eri konseptille. Fisher jaottelee työhön liittyvän onnellisuuden kolmelle tasolle: ohimenevälle tunnetasolle, yksilötasolle sekä ryhmätasolle. Tämä jaottelu pyrkii selittämään sen, mitkä kaikki osa-alueet ja elementit vaikuttavat onnellisuuteen työelämässä joko suoraan tai ollen sen johdannaisia. Ohimenevän tunnetason onnellisuuteen kuuluvat hetkellinen työtyytyväisyys, mieliala ja tunnereaktio onnellisuudesta, flow -tila, työtehtävästä nauttiminen, emootiot työpaikalla sekä sisäinen motivaatio. Ohimenevällä tunnetasolla henkilöt ovat onnellisempia kuin tavallisesti, kun he uskovat suoriutuvansa paremmin kuin yleensä. Yksilötason onnellisuuteen kuuluvat työtyytyväisyys, taipumukselliset tunnereaktiot, tunneperäinen sitoutuminen

organisaatioon, työn imu, tunneperäinen työhyvinvointi, tarmokkuus ja kukoistus. Tämän tason onnellisuus vaikuttaa merkittävästi yksilöihin ja organisaatioihin. Ryhmätason onnellisuuteen kuuluvat ryhmän moraali ja kollektiivinen työtyytyväisyys, ryhmän tunnelma ja mieliala, sitoutuminen ryhmätasolla sekä tyytyväisyys ryhmän suoriutumiseen. Yksilö- ja ryhmätasolla onnellisuus liittyy esimerkiksi organisaation ydintehtävään, asiakastyytyväisyyteen ja työturvallisuuteen. (Fisher 2010, 404.) Ohimenevän tason onnellisuuden kokemukset vaihtelevat ajan mittaan, mutta yksilö- ja ryhmätason onnellisuus on pysyvämpää. Esimerkiksi työtyytyväisyyttä mitataan usein kerran vuodessa ja sen oletetaan pysyvän samana jonkun aikaa. (Fisher 2010, 387.)

Taulukossa 1 on mukailtu Fisherin (2010, 385) jaottelua työhön liittyvän onnellisuuden lähikäsitteistä tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten valossa. Koska tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on erityisesti yksilöiden kokemukset, on taulukkoon 1 sisällytetty ainoastaan suurimmat kirjallisuuden yksilötason lähikäsitteet sekä flow -tila ohimenevältä tunnetasolta.

Taulukko 1 Työhön liittyvän onnellisuuden lähikäsitteet (osittain perustuen Fisher 2010, 385)

Ilmiö	**Määritelmä**
Työtyytyväisyys	Miellyttävä tai positiivinen tunnetila työn aiheuttamista kokemuksista työntekijän oman arvion mukaan (Locke 1976, 1300, teoksessa Fisher 2010, 388). Tunteiden lisäksi työtyytyväisyyteen vaikuttaa työntekijän asenne työtä kohtaan ja se, miten hyvin työympäristö vastaa työntekijän tarpeita (Fisher 2010, 388).
(Tunneperäinen) työhyvinvointi	Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan optimaalista psykologista toimintakykyä ja kokemusta eli sitä, miltä työ tuntuu ja miten toimintakykyisiä työssä olemme. Onnellisuus linkittyy enemmän kokemukselliseen puoleen ja tunneperäiseen hyvinvointiin. (Martela 2014, 32.)
Tunneperäinen sitoutuminen organisaatioon	Tunneperäisesti sitoutuneet työntekijät ovat kiintyneitä työpaikkaansa ja he pysyvät organisaatiossa, sillä he haluavat pysyä. Tunneperäiseen sitoutumiseen vaikuttavat esimerkiksi työn merkittävyys, esihenkilö-alaissuhde sekä omien ja organisaation arvojen koettu yhteneväisyys. (Meyer & Allen 1991, 69–70.) Tunneperäinen sitoutuminen liittyy läheisesti onnellisuuteen, sillä se osoittaa emotionaalista kiintymystä organisaatioon (Fisher 2010, 388).
Työn imu	Työn imu on positiivinen ja tyydyttävä työhön liittyvä mielentila, jota kuvaillaan pysyvämpänä tarmokkuutena (engl. vigor), omistautumisena (engl. dedication) ja uppoutumisena (engl. absorption) (Schaufeli ym. 2001, 74). Työn imua kokeva työntekijä on aloitteellinen, uudistushakuinen, sitoutunut työhönsä ja organisaatioon. Hän kokee työn mielekkääksi, nauttii ja on ylpeä siitä sekä toimii myös epävirallisesti työpaikan hyväksi. (Hakanen 2009, 15, 33.)
Kukoistus	Kukoistuksella kuvataan ihmisen hyvinvoinnin huipentumaa. Kukoistus koostuu myönteisistä tunteista, sitoutumisesta, ihmissuhteista, merkityksellisyydestä ja aikaansaamisesta. (Seligman 2011, 26–27.)

Ilmiö	Määritelmä
Flow -tila	Flow -tilalla tarkoitetaan psykologista tilaa, jossa henkilö uppoutuu täysin tekemiseensä unohtaen ajantajun ja keskittyen ainoastaan kyseiseen tehtävään (Peterson ym. 2005, 27). Onnellisuutta työssä lisää usein koettu flow -tila (Warr & Clapperton 2010, 44). Flow on kuitenkin lyhytaikainen tila, kun taas työn imu on kokonaisvaltaisempi ja pidempiaikaisempi mielentila (Hakanen 2014, 343).
Tarmokkuus	Tarmokkuuteen liittyy korkea energiataso ja sinnikkyys tehdessä töitä. Henkilö ponnistelee myös vastoinkäymisten edessä ja haluaa panostaa työhön. (Schaufeli ym. 2001, 74).

Työhön liittyvän onnellisuuden lähikäsitteistä työtyytyväisyyttä on tutkittu eniten ja organisaatioon sitoutumista seuraavaksi eniten (Fisher 2010, 388). Työtyytyväisyys ja onnellisuus työssä eivät kuitenkaan ole täysin sama asia. Yksilö voi olla tyytyväinen tilanteeseensa tietäen, ettei hänellä ole muita työmahdollisuuksia, ja hyväksyen nykyisen tilanteen. Se ei kuitenkaan tarkoita hänen pitävän kyseisestä tilanteesta tai olevansa onnellinen. Työtyytyväisyyttä mittaamalla ei siis saa luotettavaa kuvaa työntekijöiden onnellisuudesta työssä. (Warr & Clapperton 2010, 27-28.)

Työtyytyväisyys, sitoutuminen ja työn imu ovat toistensa lähikäsitteitä ja niiden eroavaisuuksia voi olla hankala määrittää. Esimerkiksi merkityksellisyys ja itsenäisyys voidaan molemmat katsoa kuuluvan niin sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, työn imuun kuin onnellisuuteen työssä ja nämä kaikki voivat edesauttaa flown kokemusta, mikä tuottaa onnellisuuden kokemuksia työssä. Erona onnellisuuden käsitteeseen voidaan pitää kuitenkin sitä, että työtyytyväisyys ja sitoutuneisuus ovat mahdollisia lopputulemia työssä onnellisuudesta, kun taas työn imun avulla voidaan luoda onnellisuutta ja tällä tavoin pitää sitä onnellisuuden ainesosana ja mahdollistajana eikä niinkään lopputulemana. (Suojanen 2017, 38.)

Työntekijän kukoistus ja onnellisuus työpaikalla ovat avainkäsitteitä, mitkä voivat vaikuttaa positiivisesti työntekijän asenteisiin ja käytökseen työpaikalla (Qaiser ym. 2020, 1670). Onnellisuus eroaa työtyytyväisyydestä ja sitoutuneisuudesta muutamalta osin. Onnellisuuden on todettu olevan voimakkaammin yhteydessä tuotteliaisuuteen: mitä onnellisempi työntekijä on, sitä tuotteliaampi hän on. Työtyytyväisyydellä ja sitoutuneisuudella ei ole todettu olevan vastaavaa yhteyttä onnellisuuteen. Onnellisuuden on todettu johtavan työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen, mutta syy-seuraussuhde ei toimi toisin päin. Voidaan siis todeta työelämään liittyvän onnellisuuden olevan laajempi käsite, sisältäen niin työtyytyväisyyden kuin sitoutuneisuuden. (Pryce-Jones 2010, 10.)

2.4 Työhön liittyvä onnellisuus

Onnellisuutta ei välttämättä tulla ajatelleeksi työelämän kontekstissa, vaikka sitä tavoitellaan elämässä yleisesti. Työnantajat eivät välttämättä näe työntekijöiden onnellisuutta tärkeänä asiana vaan jopa mahdollisesti esteenä yrityksen todellisen tavoitteen saavuttamisessa. (Warr & Clapperton 2010, 27.) Onnellisuuden merkityksellisyyteen työpaikoilla on kuitenkin jo havahduttu, sillä monilla globaaleilla organisaatioilla, kuten Googlella ja McDonaldsilla, on omat työroolinsa tätä varten (engl. Chief Happiness Officer, CHO). Heidän toimenkuvaansa kuuluu esimerkiksi positiivisuuden levittäminen organisaatiossa sekä työntekijöiden motivaation ylläpitäminen ja onnellisuuden sisällyttäminen osaksi organisaatiokulttuuria. (Chowdhury 2020.)

Onnellisilla työntekijöillä on merkitystä myös organisaation houkuttelevuudelle. de Waal (2018, 125, 135) tutki onnellisuutta työssä ja sen vaikutusta työpaikan työnantajamielikuvaan ja viehätysvoimaan todeten näiden olevan yhteydessä toisiinsa. Onnellisemmat työntekijät olivat onnellisia ja tyytyväisiä myös organisaatioonsa ja kertoivat tästä myös perheelleen ja tuttavilleen lisäten näin organisaation viehätystä ja positiivista mielikuvaa. Tutkimuksen mukaan erityisesti korkean tuloksellisuuden organisaatiot (engl. high performing organization) ja heidän käyttämät tavat ja käytänteet lisäävät työntekijöiden onnellisuutta työssä. Onnellisuuteen voidaan siis vaikuttaa johtamisella ja johtamistavoilla.

Myös Suomessa on havahduttu onnellisuuden merkitykseen työelämässä. Esimerkiksi Framery Oy, joka on suomalainen äänieristettyjä puhelinkoppeja valmistama yritys, ilmoittaa avoimesti ottavansa työntekijöidensä onnellisuuden työpaikalla vakavasti (Framery 2021). Frameryn henkilöstöjohtaja Anni Hallila (2020) kertoo Go-Foren podcastissa onnellisuuden työelämässä koostuvan mielekkäästä työstä, taitaviksi ja hauskoiksi koetuista työtovereista, selkeistä odotuksista omaa työtä kohtaan, työstä saadusta palautteesta, vaikutusmahdollisuuksista, kuulluksi tulemisesta ja kehittymismahdollisuuksista. Hallila tuo esille myös hyvinvoinnin eri elementtien, kuten unen, ravinnon ja liikunnan, tärkeyden ja työnantajan roolin niiden tukijana ja onnellisuuden kokemuksien mahdollistajana.

Työhön liittyvää onnellisuutta voi olla hankala määrittää, kuten onnellisuutta ylipäätään. Onnellisuutta työelämässä on tutkittu vähän (katso lisää alaluku 4.1) ja Fisher (2010, 391)

toteaakin holistisen näkemyksen onnellisuudesta työelämässä puuttuvan vielä. Fisher (2010) ehdotti kirjallisuuskatsauksensa perusteella, että työhön liittyvä onnellisuus koostuisi työn imun, työtyytyväisyyden sekä organisaatioon sitoutumisen laajoista käsitteistä. Hänen mukaan työhön liittyvä onnellisuus koetaan onnellisuuden tunteina työtä ja työtehtäviä kohtaan (ilmentyen työn imuna), työpaikkaa ja sen ominaisuuksia kohtaan (ilmentyen työtyytyväisyytenä) ja koko organisaatiota kohtaan (ilmentyen tunneperäisenä sitoutumisena organisaatioon). Työn imun, työtyytyväisyyden ja tunneperäisen organisaatioon sitoutumisen avulla voitaisiin määritellä ja mitata työhön liittyvää onnellisuutta.

Pryce-Jones (2010, 4) painottaa tietoisuuden tärkeyttä työhön liittyvässä onnellisuudessa ja näkee työhön liittyvän onnellisuuden enemmänkin ajattelutapana, jolla yksilö voi maksimoida suorituksensa ja saavuttaa potentiaalinsa. Warrin (2013, 790) mukaan työhön liittyvä onnellisuus syntyy mahdollisuudesta henkilökohtaiseen kontrolliin omasta työstään, vaihtelevuudesta, ympäristön selkeydestä, tukevasta johtoportaasta, urakehityksestä sekä tasa-arvosta.

Singh ja Agarwal (2018, 1440–1441) kritisoivat tutkimuksessaan Fisherin (2010) määritelmää työhön liittyvästä onnellisuudesta sanoen sen painottavan liikaa työtyytyväisyyttä sekä tunteisiin liittyviä tekijöitä. He määritelevät työhön liittyvän onnellisuuden henkilön subjektiiviseksi kokemukseksi työhyvinvoinnistaan sisältäen niin työntekijään kuin organisaatioon liittyviä kokemuksia. Suuri määrä positiivisia henkilöön liittyviä kokemuksia, kuten oman työn arvostaminen tai työn imun kokeminen, sekä organisaatioon liittyviä kokemuksia, kuten tukeva työympäristö, ja pieni määrä negatiivisia kokemuksia näihin molempiin liittyen, lisäisivät työntekijöiden työhön liittyvää onnellisuuta. Esimerkiksi tukeva työympäristö yhdistettynä työn imuun ja sisäiseen motivaatioon tuovat onnellisuutta ja kukoistusta työntekijälle ja auttavat niin työntekijää kuin organisaatiota menestymään ja kehittymään. Mikäli sisäisesti motivoitunut työntekijä työskentelee työympäristössä, joka ei ole kannustava, hän saattaa turhautua ja olla onneton. Vastakohtana voidaan pitää tilannetta, jossa työympäristö on tukeva, mutta työntekijät eivät pidä työstään eivätkä ole sisäisesti motivoituneita. Se saattaa aiheuttaa niin kutsuttua vapaamatkustusta, jolloin organisaatio ei menesty. (Singh & Agarwal 2018, 1459–1460.)

Lyubomirsky ym. (2005a) laativat laajan kirjallisuuskatsauksen onnellisuuden ja menestyksen yhteydestä ja tulivat siihen tulokseen, että onnelliset ihmiset ovat menestyksekkäitä monilla elämän osa-alueilla, kuten avioliitossa, ystävyydessä, toimeentulossa, työssä suoriutumisessa sekä terveydessä. Tutkimuksen mukaan menestys ei yksinään tuo onnellisuutta vaan onnellisuudella on kausaalinen vaikutus menestykseen. Onnelliset ihmiset ryhtyvät toimiin, mitkä johtavat elämässä parempiin psykologisiin, fysiologisiin sekä aineellisiin tuloksiin saaden heidät menestymään eri elämän osa-alueilla. (Lyubomirsky ym. 2005a, 803.) On myös tutkittu, että työtyytyväisyys ja yleisempi tyytyväisyys omaa elämäänsä kohtaan ovat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Mikäli yksilö on onnellinen ja tyytyväinen työssä, todennäköisesti hän on tyytyväinen ja onnellinen omaan elämäänsä. (Warr & Clapperton 2010, 29.)

Tyytyväisyyden löytämistä omasta työstä voidaan pitää kriittisenä askeleena työstä nauttimiseen ja onnellisuuteen työssä. Moni saattaa ajatella, että työssä ei ole mahdollista olla onnellinen vaan kokevat työn vain pakolliseksi toimeentulon kannalta. (Marques 2017, 2.) Pryce-Jones (2010, 188) toteaa, että tärkeintä olisi olla tietoinen omista tuntemuksistaan, sillä se on ensimmäinen askel ymmärrykseen siitä, että työ ei välttämättä tee ihmistä onnelliseksi, mutta itse voi vaikuttaa siihen, että olisi onnellisempi työpaikalla. Tämän saavuttaakseen yksilön tulee olla tietoinen hyvistä ja huonoista hetkistä työskennellessään yksin tai muiden kanssa. Pryce-Jones (2010, 4) painottaa erityisesti henkilön omaa roolia ja ajattelutapaa niin hyvien kuin huonojen tuntemusten tunnistamisessa.

Ihmiset ovat onnellisempia silloin, kun he työskentelevät ympäristössä, mikä vastaa omia arvoja, tavoitteita, tarpeita ja toiveita (Fisher 2010, 297). Onnellisilla työntekijöillä on myös suora vaikutus organisaation taloudelliseen menestymiseen ja tulokseen. Heillä on nimittäin tutkitusti vähemmän sairaspoissaoloja, työnlaatu on korkeampaa, he tekevät parempia päätöksiä ja kommunikoivat paremmin (Lyubomirsky ym. 2005a, 846). He osallistuvat ja myötävaikuttavat todennäköisemmin organisaation menestykseen verrattuna vähemmän onnellisiin työtovereihin ja he saavuttavat enemmän työhön liittyviä tavoitteita. Onnelliset työntekijät jäävät myös organisaatioon pidemmäksi aikaa sekä osoittavat hyvää organisaatiokansalaisuuskäyttäytymistä (engl. organizational citizenship behaviour). Tämä tarkoittaa, että he ovat valmiita tekemään vähän ylimääräistä saavuttaakseen organisaation yhteiset tavoitteet ja auttaakseen muita, esimerkiksi yhteisten asioiden järjestämisessä. (Warr & Clapperton 2010, 11.) Tätä on

perusteltu sosiaalisen vaihdannan teorian avulla: onnelliset työntekijät yhdistävät usein onnellisuutensa organisaatioon ja siksi haluavat myötävaikuttaa organisaation menestykseen. Mikäli työntekijä kokee vuorovaikutussuhteen työnantajan kanssa positiiviseksi, se myös koetaan palkitsevaksi. (Salas-Vallina ym. 2018, 152.)

Onnelliset työntekijät kertovat olevansa flow -tilassa useammin verrattuna onnettomampiin työntekijöihin ja kokevat olevansa keskittyneitä työhönsä 80 % työajastaan. Vastaava luku onnettomammilla työntekijöillä on 40 % tarkoittaen heidän käyttävän suurimman osan työajastaan muuhun kuin työtehtäviinsä. Tämä tuottaa suuria kustannuksia organisaatioille heidän menettäessään arvokkaita työtunteja. (Pryce-Jones & Lindsay 2014, 131.)

Onnellinen työntekijä tartuttaa onnellisuutta muihin kollegoihin, jotka jakavat onnellisuutta eteenpäin myös asiakkaisiin, perheisiinsä ja laajempaan yhteisöönsä (Marques 2017, 2). Onnellisten työntekijöiden kollegoiden on huomattu vastaavan positiivisemmin heihin kuin muihin. Kollegat siis kohtelevat onnellista työtoveria ystävällisimmin ja auttavat häntä enemmän vaikuttaen laajemmin koko ryhmän tunnelmaan. (Warr & Clapperton 2010, 11.) Lyubomirsky ym. (2005a, 834) totesivat laajassa kirjallisuuskatsauksessaan, että onnellisuus edeltää monia tärkeitä kukoistuksen mittareita ja merkkejä, kuten merkityksellistä ja antoisaa työtä, miellyttäviä ihmissuhteita ja parempaa fyysistä ja henkistä hyvinvointia ja pitkäikäisyyttä. Onnellisuus ja positiivisuus työelämässä lisäävät todennäköisyyttä sille, että työntekijä auttaa muita ja osallistuu esimerkiksi hyväntekeväisyyteen (Lyubomirsky ym. 2005a, 837).

Voiko työnantaja sitten vaikuttaa työntekijöidensä onnellisuuteen työpaikalla? Hakanen (2009, 11) näkee kaksi tapaa edetä kukoistavien työpaikkojen ja työn imua kokevan henkilöstön saamiseksi: hyödyntämällä työntekijöiden vahvuuksia ja kehittämällä työn voimavaroja eli niitä piirteitä, jotka tuovat energiaa työhön ja motivoivat työntekijöitä. Vahvuuksien hyödyntämisellä Hakanen tarkoittaa työtehtävän ja työntekijän yhteensopivuutta tavalla, jolla työntekijä pääsisi hyödyntämään omia luonnollisia vahvuuksiaan tehdessään töitä.

Pryce-Jones (2010, 32) huomasi tutkimuksessaan asioita, joita onnellinen työntekijä haluaa työltään ja työpaikaltaan sekä asioita, joita työpaikan tulee tarjota työntekijälle, jotta he olisivat onnellisia. Ensimmäiseen ryhmään kuuluivat tavoitteiden saavuttaminen, selkeät päämäärät, mahdollisuus tuoda ilmi itselle tärkeitä asioita sekä turvallisuuden

tunne työpaikalla. Toiseen ryhmään kuuluivat positiivisen palautteen saaminen sekä kuunnelluksi, kunnioitetuksi ja arvostetuksi tuleminen. (Pryce-Jones 2010, 32.) Selvästi työnantaja siis voi vaikuttaa työntekijöidensä onnellisuuteen työpaikalla, vaikka itse onnellisuuden kokemus on hyvin henkilökohtainen eikä kukaan pysty määrittelemään toisen onnellisuutta hänen puolestaan (Marques 2017, 2). Fisher (2019, 398) laati listan kirjallisuuskatsauksensa perusteella organisaatioille, jotka pyrkivät lisäämään työntekijöidensä onnellisuutta työpaikalla. Hän kuitenkin totesi, ettei ole olemassa kaikille sopivaa yhtä ratkaisua, sillä organisaatiot koostuvat yksilöistä, joilla kaikilla on omat tarpeet, mieltymykset sekä odotukset työtä kohtaan. Organisaatiot voivat kuitenkin aloittaa esimerkiksi keskittymällä kunnioittavan ja tukevan organisaatiokulttuurin luomiseen, varmistamalla osaavat johtajat kaikille organisaatiotasoille, tarjoamalla työntekijöille reilun kohtelun, turvallisuutta ja tunnustusta, luomalla kiinnostavia, haastavia ja itsenäisiä työtehtäviä, antamalla palautetta, tarjoamalla mahdollisuuksia koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, valitsemalla oikean henkilön oikeaan tehtävään, parantamalla sopeutumista ja perehtymistä sosialisaation sekä realististen työnkuvausten avulla, vähentämällä epäselvyyttä ja ahdistusta, lisäämällä päivittäisiä mielialaa nostavia asioita sekä auttamalla työntekijöitä muotoilemaan uudelleen heidän ajatuksiaan töistä esimerkiksi työn tuunaamisen kautta. (Fisher 2010, 398.)

Kuten aiemmin mainittu, johtamisella on suuri merkitys onnellisuuden kokemuksien luomisessa. Ghadi ja Almanagah (2020, 249) huomasivatkin tutkimuksessaan suoran yhteyden valtuuttavan johtamisen sekä työpaikalla koetun onnellisuuden välillä, kun organisaatiossa hyödynnettiin oman työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi eli työn tuunaamista. Tuunaamalla niin vuorovaikutussuhteita kuin itse työtehtäviä työntekijät kokivat enemmän itsenäisyyttä sekä vaikutusmahdollisuuksia työssään, mikä paransi heidän suoriutumistaan sekä vahvisti työntekijöiden välisiä suhteita.

Esihenkilö voi myös itse vaikuttaa johtamistyylillään työntekijöiden onnellisuuteen työpaikalla. Salas-Vallina ja Alegre (2018, 644) huomasivat tutkimuksessaan, että johtajat, jotka keskittyvät enemmän ihmisiin eikä lyhyen aikavälin tavoitteisiin, edistävät oppimista työpaikalla ja sen avulla parantavat alaistensa onnellisuutta töissä. Toisessa tutkimuksessaan Salas-Vallina ym. (2017, 331) huomasivat johtajan positiivisten tunteiden sekä työntekijöiden tarpeiden ja arvojen huomioonottamisen vaikuttavan alaisten onnellisuuteen työpaikalla. Kun työntekijät kokevat, että organisaatio ja sen

johtajat kohtelevat heitä hyvin, he eivät ajattele työtä enää velvollisuutena vaan he nauttivat siitä ja kokevat positiivisia tunteita työtä kohtaan (Semedo ym. 2019, 345).

Työhön liittyvä hengellisyys (engl. spirituality at work) voi lisätä onnellisuutta työpaikalla. Tällä tarkoitetaan ymmärrystä sitä, että työntekijöiden sisäistä henkeä voidaan ruokkia merkityksellisellä työllä työyhteisöissä (Ashmos & Duchon 2000, 135). Merkityksellä tässä yhteydessä tarkoitetaan työn merkittävyyttä niin työntekijöille kuin myös yhteiskunnalle. Työyhteisöllä tarkoitetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta työntekijöiden kesken sekä organisaation arvojen, mission ja vision yhteensopivuutta työntekijän arvoihin. Työhön liittyvän hengellisyyden on todettu lieventävän stressiä ja tällä tavalla auttavan onnellisuuden kokemuksien kokemisessa. Sillä on myös todettu olevan positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. (Joelle & Coelho 2019, 1114–1115.)

Keskittymistä onnellisuuteen työpaikalla on myös kritisoitu. Spicer ja Cederström (2015) pohtivat Harward Business Reviewn kirjoituksessaan onnellisuuteen liittyviä yltiöpositiivisia myyttejä. Heidän mukaansa onnellisuus työpaikalla ei välttämättä aina lisää tuotteliaisuutta ja onnellisuus voi olla myös uuvuttavaa. Tutkimusten (esim. Diener & Ryan 2009, 393) mukaan liiallisella keskittymisellä onnellisuuden tavoitteluun voi myös olla vastakkainen vaikutus ja se voi johtaa jopa riskikäyttäytymiseen. Myös Suojanen (2021) pohtii samaa puhuen onnellisuuspaineesta sekä onnellisuusnaamiosta. Onnellisuudesta on tullut nyky-yhteiskunnassamme onnellisuuden mitta ja onnellisten ihmisten nähdään olevan parempia työntekijöitä ja ihmisiä. Onnellisuus saattaa kuitenkin aiheuttaa painetta, minkä johdosta ihmiset saattavat näytellä muille onnellisempaa kuin ovatkaan.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan erilaisia malleja, millä työhön liittyvää onnellisuutta on kuvattu.

2.5 Työhön liittyvää onnellisuutta kuvaavat mallit

Työhön liittyvän onnellisuuden tutkijat ovat kehittäneet erilaisia malleja, joilla on pyritty selittämään ja ymmärtämään työhön liittyvään onnellisuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä syitä. Tässä kappaleessa esitellään lyhyesti kaksi usein hyödynnettyä mallia: Seligmanin (2011) positiivisen psykologian PERMA-malli sekä Warrin (2013) onnellisuuden vitamiinimalli.

Aiemmin esitellyn autenttisen onnellisuuden teorian jälkeen Seligman (2011) kehitti käsitystään onnellisesta elämästä ja loi uuden hyvinvoinnin teoriansa, mikä on osittain kumonnut autenttisen onnellisuuden teorian. Hyvinvoinnin teoriassaan Seligman (2011, 13) korostaa onnellisuuden olevan vain yksi hyvinvoinnin osa ja hyvinvoinnin huipentuma on kukoistuksen tila. Hän kuvaa tätä **PERMA-mallin** avulla. PERMA-mallin mukaan saavuttaakseen kukoistuksen ja hyvän elämän sen osa-alueilla on suuri merkitys. Hyvä elämä on jokaiselle henkilökohtainen ja kukoistuksen voikin saavuttaa eri tavoin. Seligman on kuitenkin huomannut tutkimuksissaan, että kukoistuksen osa-alueet voidaan tiivistää PERMA-mallin viiteen kirjaimeen. Mallin kirjaimet muodostuvat englanninkielisten sanojen ensimmäisistä kirjaimista: myönteiset tunteet (eng. **P**ositive emotions), sitoutuminen (eng. **E**ngagement), ihmissuhteet (eng. **R**elationships), merkityksellisyys (eng. **M**eaning) ja aikaansaaminen (eng. **A**ccomplishment). Yksikään osa-alue ei määrittele hyvinvointia, mutta jokainen vaikuttaa siihen. Myönteiset tunteet liittyvät hyvään oloon, nauttimiseen, optimismiin sekä iloon. Sitoutuminen liittyy mielenkiintoisiin harrastuksiin, läsnäoloon, työn imuun ja flow -tilaan. Ihmissuhteet ovat hyvin tärkeitä hyvinvoinnille ja niihin liittyvät rakkaus, läheisyys ja vuorovaikutus toisten kanssa. Merkityksellisyydellä tarkoitetaan kuulumista johonkin suurempaan, elämän merkityksellisyyden löytämistä ja tunnetta yhteydestä. Aikaansaamisella tarkoitetaan kunnianhimoa, saavutuksia sekä realistisia tavoitteita. (Seligman 2011, 16–20, 24.) Vaikkei PERMA-mallin avulla suoranaisesti voida mitata onnellisuutta, voidaan hyvinvointia ja sen huipentumaa kukoistusta pitää onnellisuuden lähikäsitteinä, minkä vuoksi tällä mallilla voidaan tutkia onnellisuutta epäsuorasti. Kuten alaluvussa 2.3 käsiteltiin, monissa onnellisuustutkimuksissa ei suoranaisesti tutkita onnellisuutta vaan jotain sen lähikäsitteistä, kuten hyvinvointia, käsitteen monitulkintaisuuden johdosta. Seligman myös uskoo jokaisen PERMA-mallin osa-alueen johtavan onnelliseen, täyteläiseen sekä merkitykselliseen elämään (Seligman 2011, 16).

Warr loi vuonna 1987 **vitamiinimalliksi** kutsutun teorian asioista, mitkä vaikuttavat työntekijän onnellisuuteen ja onnettomuuteen työelämässä. Mallissa oli aluksi vain 9 osa-aluetta, mutta Warr on vuonna 2007 lisännyt malliin kolme suoraan työhön liittyvää osa-aluetta. Vitamiinimalli pyrkii selittämään onnellisuuden ja laajemman hyvinvoinnin tasoa ympäristön ominaisuuksien perusteella. Se on luotu työympäristön tutkimiseen ja mallin yhteydet ovat epälineaarisia eli käyriä. (Warr 2013, 789–791.)

Mallia (taulukko 2) kutsutaan vitamiinimalliksi, sillä Warrin mukaan jokaista osa-alueita tulisi olla päivittäin läsnä työpaikalla, mutta mallissa piilee myös yliannostuksen vaara, kuten vitamiineissa. Liian suurella määrällä jotain osa-aluetta voi olla päinvastainen vaikutus onnellisuuteen ja tietyn pisteen jälkeen se vaikuttaa negatiivisesti onnellisuuteen työelämässä. Warr on määritellyt ympäristöön liittyvät vitamiinit E1– E6 tällaisiksi: työn itsenäisyys, taitojen hyödyntäminen, työn vaatimukset, työtehtävien vaihtelu, työympäristön selkeys ja sosiaalinen tuki. Esimerkiksi liian suuri vaihtelu työtehtävissä, liian suuret ulkoapäin määritellyt tavoitteet tai jatkuva erittäin vaativien taitojen käyttö saattavat olla riskinä onnellisuuden kokemuksille ja aiheuttaa jopa ylikuormittumista. Kuten vitamiineissa, myös tämän mallin osa-alueista ei ole lisähyötyä, kun tietty taso vitamiinin osalta on saavutettu. Mikäli kyseisen vitamiinin nauttimista jatkaa, ei sillä saavuteta lisähyötyjä. Warr on määritellyt vitamiini E7–E12 tällaisiksi: raha, fyysinen turvallisuus, arvostus, työnjohdon tuki, uranäkymät ja tasa-arvoisuus. Esimerkiksi raha voi aiheuttaa onnellisuutta tiettyyn pisteeseen asti, mutta sen jälkeen sillä ei ole lisäävää eikä vähentävää vaikutusta onnellisuuteen. (Warr 2013, 791–792.)

Taulukko 2. Tärkeimmät työn ominaisuudet, mitkä vaikuttavat onnellisuuteen tai onnettomuuteen, vitamiinimalli (Warr 2013, 790)

Työn ominaisuus	**Teemat ja osatekijät**
E1. Mahdollisuus itsenäisyyteen	Henkilökohtainen vaikutus, itsenäisyys, osallistuminen, päätösvalta, päätösten laajuus
E2. Mahdollisuus hyödyntää taitojaan sekä oppia uutta	Henkilön mahdollisuus hyödyntää ja kehittää omaa asiantuntijuuttaan ja tietämystään
E3. Ulkoapäin määritellyt tavoitteet	Ulkoiset vaatimukset, haasteet, ali- tai ylikuormitus, roolikonflikti, kilpailu muiden suunnalta, kodin ja työn ristiriidat
E4. Vaihtelu	Muutokset työn sisällössä ja sosiaalisissa kontakteissa, vaihteleva työn sijainti
E5. Ympäristöllinen selkeys	Ennustettavissa olevat vaikutukset, selkeät vaatimukset, selkeä rooli, palaute työtehtävistä, selkeä tulevaisuus
E6. Vuorovaikutus muiden kanssa	Sosiaalisten kontaktien määrä, sosiaalisten suhteiden laatu, riippuvuus muista, tiimityö
E7. Raha	Saatavilla olevat tulot, palkkataso, tulospalkkaus
E8. Fyysinen turvallisuus	Työolot, riskien määrä, työlaitteiden laatu
E9. Arvostettu sosiaalinen asema	Työtehtävän tai roolin merkittävyys, yhteiskunnan avustus, asema arvostetuissa ryhmissä
E10. Tukeva työnjohto	Esihenkilöt, jotka huomioivat työntekijöitä, reilu kohtelu ja huoli työntekijän hyvinvoinnista
E11. Uranäkymät	Työsuhteen turvallisuus, mahdollisuus saada ylennys tai vaihtaa roolia toiseen

Työn ominaisuus	Teemat ja osatekijät
E12. Tasa-arvo	Oikeudenmukaisuus organisaation sisällä, reiluus organisaation yhteiskunnallisissa suhteissa

Vaikka Warr (2013, 796) painottaakin vitamiinimallissaan ympäristöllisiä lähteitä onnellisuudelle sekä onnettomuudelle, hän tuo esiin tärkeänä elementtinä myös yksilön sisäiset lähteet ja tuntemukset, sillä onnellisuus tai onnettomuus voi myös kummuta henkilöstä itsestään. Warr jakaa nämä pitkäaikaisiin ja lyhytaikaisiin vaikuttimiin. Perimä ja persoonallisuus kuvaavat pitkäaikaisia ja taipumuksellisia ominaisuuksia, mitkä vaikuttavat onnellisuuden kokemuksiin. Näillä voi olla vaikutusta yksilöiden väliseen vaihteluun onnellisuuden kokemuksien osalta. Lyubomirsky ym. (2005b, 111) totesivat tutkimuksissaan onnellisuuden koostuvan noin 50 % perimästä, 10 % olosuhteista ja jopa 40 % omista tekemisistään. Osa ihmisistä saattaa siis luonnostaan olla onnellisempia kuin toiset, sillä he ovat taipumuksellisesti onnellisempia.

Yksilön tapa käsitellä ja arvioida eri tilanteita kuvaa taas lyhytaikaisia vaikuttimia. Persoonallisuuspiirteistä erityisesti ekstraversio, tunnollisuus sekä matala neurotismi (emotionaalinen tasapaino) ovat tutkimusten mukaan vahvasti yhteydessä moneen työhön liittyvän onnellisuuden mittariin, kuten työtyytyväisyyteen (Judge ym. 2002, 534). Lyhytaikaiset vaikuttimet onnellisuuden kokemuksiin ovat erinäisiä harkinnan tuloksia ja ratkaisuja, joihin yksilö päätyy vertailemalla esimerkiksi nykyistä tilannetta ja tavoiteltua tulevaisuutta. Vertailua voi tapahtua myös sosiaalisissa tilanteissa ja erityisesti huonompiosaisiin kohdistuvan vertailun on todettu lisäävän yksilön onnellisuutta. Organisaatiotieteissä sama on huomattu esimerkiksi tyytyväisyydestä palkkaa kohtaan: omaa palkkaa verrataan toisen palkkaan ottaen huomioon taidot ja osaaminen ja onnellisuus tässä tilanteessa riippuu reiluuden kokemuksesta toisiin nähden. (Warr 2013, 796.)

Fisherin (2010, 392–393) mukaan taipumuksellisesti onnelliset ihmiset välttävät vertailemasta itseään toisiin, he muistelevat onnistumisiaan eikä epäonnistumisiaan, he ovat optimistisia ja heillä on käytössä tehokkaampia selviytymisstrategioita verrattuna muihin. Onnellisuutta voi kuitenkin opetella tietoisilla onnellisuutta lisäävillä toimilla ja harjoituksilla, esimerkiksi harjoittelemalla kiitollisuutta ja anteeksiantamista, asettamalla tavoitteita, flow -kokemuksien etsimisellä, fyysisellä harjoituksella ja meditaatiolla. (Fisher 2010, 392–393.)

Warrin vitamiinimalia on testattu eri tutkimusasetelmissa ja esimerkiksi Horn ym. (2004, teoksessa Salas-Vallina ym. 2018) ja Wright ym. (2007, teoksessa Salas-Vallina ym. 2018) totesivat autonomian vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Lisäksi mahdollisuus kontrolliin, taitojen käyttö, työn vaihtelevuus, ympäristön selkeys, tasa-arvo, arvostettu sosiaalinen asema ja palkka olivat kaikki positiivisesti yhteydessä onnellisuuteen työssä. Myös de Sousa ja Porto (2015, 217–218) testasivat vitamiinimallia tutkimuksessaan ja totesivat epälineaarisen yhteyden organisaation arvojen sekä onnellisuuden välillä: työhön liittyvä onnellisuus lisääntyy tiettyyn pisteeseen arvojen yhteensopivuuden toteutuessa, mutta pysyy tämän jälkeen stabiilina tai jopa putoaa. Tulos tukee Warrin vitamiinimallia.

Suojanen (2017) sovelsi Seligmanin (2011) ja Warrin (2013) malleja väitöskirjatutkimuksessaan ja ehdotti tutkimustensa tulosten valossa, että Warrin vitamiinimalliin tulisi lisätä 13. vitamiini, mikä liittyisi menestykseen työssä, työn sujumiseen sekä aikaansaamiseen. Tämä työhön liittyvä onnellisuuden mahdollistaja oli havaittu hänen tutkimuksessaan ja se kuuluu myös Seligmanin (2011) malliin. (Suojanen 2017, 229.)

2.6 Tutkimustuloksia työhön liittyvästä onnellisuudesta

Korkean tuloksellisuuden työkäytännöillä (engl. high performance work practices) pyritään yleensä parantamaan motivaatiota ja työnlaatua, vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta sekä vahvistamaan organisaation taloudellista toimintaa. Näihin työkäytäntöihin kuuluvat esimerkiksi työn uudelleen suunnitteleminen itsenäisten tiimien toiminnan mahdollistamiseksi, hyvin valikoiva rekrytointi, koulutukseen panostaminen, matalan organisaatiorakenteen käyttöönottaminen sekä palkitseminen organisaation tuloksen mukaan. Tutkimusten mukaan korkean tuloksellisuuden työkäytännöillä voidaan vaikuttaa työntekijöiden onnellisuuteen ainakin osittain vaikuttamalla työntekijöiden psykologisten perustarpeiden tyydyttämiseen. (Fisher 2010, 394.) Nämä perustarpeet ovat itseohjautuvuuden motivaatioteorian mukaan kompetenssi, autonomia eli itsenäisyys sekä yhteisöllisyys. Kun nämä perustarpeet on tyydytetty, ihminen on sisäisesti motivoitunut ja hyvinvoiva. (Deci ym. 2017, 19.) Itseohjautuvuuden motivaatioteoriaa on hyödynnetty myös tutkittaessa työhön liittyvää onnellisuutta tietointensiivisessä asiantuntijatyössä ja todettu näiden elementtien tuottavan onnellisuutta tässä kontekstissa (Salas-Vallina ym. 2018, 152).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (engl. job demands-resources (JDR) model) on myös hyödynnetty onnellisuustutkimuksissa. Tämä malli kuvaa samaan aikaan työntekijöiden hyvinvointia työn imun ja sitoutumisen kautta kuin myös pahoinvointia työuupumuksen ja masennuksen kautta. JDR-malli olettaa, että jokaisessa työssä on olemassa erinäisiä voimavaroja sekä vaatimuksia. Voimavaroiksi voidaan lukea työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset sekä organisatoriset ominaisuudet, jotka voivat vähentää työn vaatimuksia, niiden avulla voidaan saavuttaa työhön liittyvä tavoitteita ja ne edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Voimavarat voivat olla niin sisäisesti kuin ulkoisesti motivoivia työntekijöille ja ne voivat olla esimerkiksi palaute, työkaverin tuki tai itsenäisyys. Työn vaatimukset taas viittaavat niihin työn ominaisuuksiin, mitkä vaativat jatkuvaa fyysistä ja/tai psyykkistä ponnistelua. Näitä voivat olla esimerkiksi töiden ylikuormitus tai emotionaalinen stressi. (Schaufeli & Bakker 2004, 295–296.) Salas-Vallina ym. (2020, 8) hyödynsivät JDR-mallia tutkiessaan työhön liittyvää onnellisuutta ja totesivat onnellisuuden työssä toimivan työn voimavarana, jolla on vaikutusta työntekijöiden suoriutumiseen.

Qaiser ym. (2020, 1672, 1678–1679) huomasivat tutkimuksessaan, että työkaverien tuki vaikutti positiivisesti onnellisuuteen työssä. Työkaverin tuki vähensi epäselvyyttä työtehtäviä kohtaan, ja mahdollisti työssäoppimisen sekä uusien ideoiden keksimisen. Työkaverin kanssa keskustelu ja toisen kannustaminen ja auttaminen nopeuttivat työntekijöiden oppimista. Positiiviset vuorovaikutustilanteet työntekijöiden kesken varmistivat suuremman onnellisuuden työpaikalla. Kannustava työilmapiiri voi mahdollistaa vahvempien työkaveruussuhteiden kehittymisen rohkaisten luovuuteen sekä vähentäen vaihtuvuushalukkuutta.

Tärkeä tekijä onnellisuudelle työpaikalla on juuri työkaveruus. Positiiviset vuorovaikutussuhteet työpaikalla ja työkaveruus edistävät työssä koettua onnellisuutta ja työntekijän hyvinvointia. Työkaverit auttavat toisiaan saavuttamaan parempia tuloksia ja luovat toisilleen kuulumisen tunnetta. Ajan myötä työkaveruudella voi olla suuri merkitys työpaikkaan jäämiseen, yleiseen sitoutuneisuuteen sekä työtyytyväisyyteen. Negatiivisilla suhteilla on vastakkainen vaikutus, ja näin vuorovaikutussuhteilla voi olla suuri vaikutus organisaation tehokkuuden kasvattamisessa tai sen heikentymisessä. (Bader ym. 2013, 94–95.)

2.7 Onnellisuus tässä tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa onnellisuudella tarkoitetaan niin lyhytaikaisia positiivisia tuntemuksia kuin pitkäaikaista tyytyväisyyttä omaan elämään. Se seurailee niin Seligmanin (2011) autenttisen onnellisuuden teoriaa (kts alaluku 2.2.) erityisesti merkityksellisyyden ja uppoutumisen osalta, Haybronin (2008) tapaa kuvata onnellisuutta syvänä rauhallisuutena ja monimuotoisena tunnetilana sekä Veenhovenin (2010) kuvausta onnellisuudesta henkilön yleisenä tyytyväisyytenä elämän kokonaisuutta kohtaan. Onnellisuuden voidaan ajatella olevan hyvän elämän sivutuote tuottaen tyydytystä ja hyvää oloa pitkäaikaisesti (Delle Fave ym. 2011, 187).

Työhön liittyvä onnellisuus noudattaa tässä tutkimuksessa Fisherin (2010) määritelmää siitä, että työhön liittyvä onnellisuus koetaan onnellisuuden tunteina työtä ja työtehtäviä kohtaan (ilmentyen työn imuna), työpaikkaa ja sen ominaisuuksia kohtaan (ilmentyen työtyytyväisyytenä) ja koko organisaatiota kohtaan (ilmentyen tunneperäisenä sitoutumisena organisaatioon). Fisherin määritelmää on käytetty onnellisuustutkimuksissa (esim. de Waal 2018; Mroueh & de Waal 2020; Salas-Vallina & Alegre 2018; Salas-Vallina & Fernandez 2017; Suojanen 2017) ja tämä ryhmittely tukee myös tutkijan omaa näkemystä onnellisuudesta työelämässä ollen hyvin monimutkainen ja moniulotteinen ilmiö.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan tämän tutkimuksen kohderyhmää, z-sukupolvea, ja sitä, miten tämä sukupolvi saattaa muokata työelämää ja yhteiskuntaa tulevaisuudessa.

3 Z-sukupolvi työelämässä

3.1 Sukupolvikäsitteen haasteellisuus

Sukupolvikäsitettä väitöskirjassaan tutkinut Purhonen (2007, 15) toteaa, että sukupolvi on sotkuinen käsite. Käsite aiheuttaa paljon keskustelua tutkijoiden keskuudessa, sillä käsite on kokemuksellinen, sitä ei näe eikä kuule vaan se tunnetaan sisältäpäin tai hahmotetaan ulkoapäin. Sukupolvikäsitettä käytetään kuitenkin arjessa ja se on hyväksytty osaksi viestintää sen monista merkityksistä huolimatta. Sillä voidaan viitata perhesukupolveen puhuessa ketjusta vanhemmista lapsiin tai esimerkiksi teknologian kehitysversioihin puhuessa uuden sukupolven tietokoneesta. Näissä kaikissa on kuitenkin taustalla sama ajatus: uudessa sukupolvessa on jotain uutta ja jotain vanhaa, jotain aikaan sopivampaa kuin vanhassa. (Järvensivu 2014, 19–21.)

Sukupolvijaottelussa ei ole olemassa universaalisti hyväksyttyä tapaa jakaa sukupolvia toisistaan. Yleisesti on kuitenkin päädytty käyttämään ikää yhtenä pääkriteerinä. (Moore ym. 2017, 111.) Mannheim (1952, teoksessa Moore ym. 2017, 111) oli ensimmäisiä määrittelemässä sukupolven käsitettä ja hän määrittelee sukupolven henkilöiksi, jotka ovat sidottuja samaan sijaintiin aikajatkumolla. Nämä yhdessä koetut hetket tuottavat yhteisiä ajatuksia ja kokemuksia, mitkä yhdistävät sukupolven edustajat toisiinsa. Eyerman ja Turner (1998, teoksessa Moore ym. 2017, 111) kuvasivat sukupolvea joukoksi ihmisiä, jotka ovat syntyneet samoihin aikoihin, heidän elämäänsä on vaikuttanut sama traumaattinen tapahtuma ja sen johdosta heillä on kollektiivinen muisti ja he jakavat samanlaisen tavan ajatella, mikä yhdistää heidät toisiinsa. Straussin ja Howen (1991, 70–73) sukupolviteorian mukaan yhteiskunta kohtaa suuren kriisin neljän sukupolven, eli noin 80–90 vuoden, välein ja eri sukupolvet määrittyvät sen mukaan, missä vaiheessa yhteiskunta on tässä syklissä. Jokainen sukupolven arkkityyppi kestää noin 20–25 vuotta, jonka aikana vallitsee samanlainen sosiaalinen, poliittinen ja taloudellinen ympäristö. Historia muotoilee sukupolvea, mutta myös sukupolvi muokkaa historiaa. (Strauss & Howe 1991, 70–73.)

Straussin ja Howen (1991) sukupolviteoriaa on kritisoitu laajasti esimerkiksi siksi, ettei se ota alueellisia eroja huomioon tarpeeksi hyvin eikä myöskään huomioi sosioekonomista statusta, rotua, kulttuuria eikä muita tärkeitä tekijöitä (Reeves & Oh 2007, 301). Straussin ja Howen (1991) sukupolviteoriassa sukupolvien aikajänne on

myös pidempi kuin muissa tieteellisissä tutkimuksissa, ollen 20–25 vuotta 15–20 vuoden sijaan (Moore ym. 2017, 111). Toisaalta, Strauss ja Howe (1991, 382) ennustivat jo 1990-luvun alussa, että vuonna 2020 maailma kohtaa suuren kriisin, joka vaikuttaa myös sen hetkiseen sukupolveen merkittävästi. Vuoden 2020 COVID-19 pandemiaa onkin povattu olemaan z-sukupolven jälkeen tulevan Alfa-sukupolven sukupolvitapahtuma. (McCrindle 2021).

Monet eri tutkijat ja kaupalliset konsulttitalot ovat kirjoittaneet sukupolvista ja niiden eroista ja ovat luoneet erilaisia termejä eri sukupolville, esimerkiksi y-sukupolvea kutsutaan milleniaaleiksi. Näiden monien nimien ja käsitteiden lisäksi kirjoittajien keskuudessa on erimielisyyksiä siitä, mitkä vuosiluvut kuuluvat millekin sukupolvelle. (Reeves & Oh 2007, 296.) Reevesin ja Ohin (2007) tekemässä sukupolvikäsitteen kirjallisuuskatsauksessa tutkijat toteavat, että vaikka sukupolvikäsitteelle on monta määritelmiä, yhteistä niille on se ajatus, että sukupolvet muovaantuvat historian myötä. Tarkoilla vuosiluvuilla ei ole niin suurta merkitystä, vaikka juuri syntymävuosia käytetäänkin jaoteltaessa eri sukupolvia toisistaan. Howen ja Straussin (2000, teoksessa Reeves & Oh 2007, 297) mukaan sukupolvella on kolme ikää tärkeämpää määrittelevää asiaa: kokemus ryhmään kuulumisesta, yhteiset uskomukset ja käyttäytymistavat sekä yhteinen jaettu historia. Kokemus ryhmään kulumisesta vahvistuu erityisesti nuoruudessa ja vahvistuu aikuisikään siirryttäessä. Yhteiset uskomukset voivat liittyä esimerkiksi perheeseen, uraan ja politiikkaan ja käyttäytymistavat voivat liittyä esimerkiksi päätöksiin työpaikasta, avioliitosta, lapsista tai päihteiden käyttämisestä. Yhteisellä jaetulla historialla viitataan käänteentekeviin tapahtumiin, esimerkiksi digitalisaation murrokseen, jotka tapahtuvat kyseisen sukupolven edustajan nuoruudessa ja ovat siten vaikuttaneet suuresti elämään. (Reeves & Oh 2007, 297.)

Yksi sukupolvi kattaa siis ihmiset, jotka ovat nuoria jonkin suuren tapahtuman tai ilmiön tapahtuessa. Tätä voidaan kutsua sukupolvitapahtumaksi. Nuorella iällä viitataan usein ikävuoteen 17, sillä sosiologisen sukupolvitutkimuksen ja kehitys- ja neuropsykologian mukaan ihminen on tuolloin vastaanottavimmassa ja muovautuvimmassa tilassa. Nuoren mieli järjestyy uudestaan ja identiteetti muodostuu. Kyseisessä iässä tulee myös tulevaisuuden työelämäratkaisut ajankohtaiseksi erinäisten koulutusvalintojen sekä työelämään siirtymisten muodossa. (Järvensivu 2014, 29–30.)

Myös Tienari ja Piekkari (2011, 14) pohtivat sukupolvikäsitettä ja tulevat siihen tulokseen, että ikä ei olisikaan määräävä asia, vaan kyse voisi olla enemmänkin henkisestä tai sosiaalisesta sukupolven käsitteestä: mihin ryhmään itse kokee kuuluvansa. Kuten Järvensivu (2014, 27) toteaa, sukupolvi on vain yksi näkökulma ihmiseen ja yhteiskuntaan. Strauss ja Howe (1991, 9) painottavat myös, että yksi sukupolvi sisältää aina kaikenlaisia ihmisiä, mutta heillä kaikilla on yhteinen ikäsijainti historiassa. Tämän johdosta yhden sukupolven edustajilla on yhteinen ajattelutapa, mikä vaikuttaa koko sukupolveen, halusipa sitä tai ei.

Reeves ja Oh (2007, 295) toteavat, että sukupolvikäsitettä käytetään paljon yleisessä spekulaatiossa ja kaupallisessa mielessä, mutta sitä on tutkittu tieteellisesti melko ohuesti. Suurin osa tutkimuksista perustuu pieneen määrään aineistoa, joissa sosioekonomista asemaa tai koulutustasoa ei ole otettu huomioon. Tutkimuksiin osallistuneet ovat useimmiten olleet yliopistoon pyrkiviä opiskelijoita, jotka tähtäävät asiantuntijarooleihin, ja tutkimukset ovat keskittyneet länsimaisen kulttuurin varaan. Suurin osa tutkimuksista on myös tehty itsearviona eikä käyttäytymisen havainnoinnilla tai muilla menetelmillä. (Reeves & Oh 2007, 300–301.) Myös Kowske ym. (2010, 274) toteavat tutkimuksensa yhteenvetona sukupolvien eroista, että sukupolvilla on työelämässä enemmän yhtäläisyyksiä kuin eroavaisuuksia ja erot ovat yleisesti ottaen hyvin pieniä. Jones ym. (2018, 94) toteavatkin, että vaikka kaupallinen sekä akateeminen kirjallisuus väittää sukupolvien välillä olevan merkittäviä eroja yksilöiden välillä, työelämän sukupolvista ja niiden stereotypioista on vain vähän empiiristä ja teoreettista tutkimusta ja olemassa oleva tutkimus on ristiriitaista. Tarvitaankin lisää tutkimusta siitä, onko sukupolvien stereotypioita edes olemassa, vai johtuvatko eroavaisuudet ainoastaan elämänkulusta, iästä tai kyseisen ajan vaikutuksesta. (Jones ym. 2018, 94.)

Twengen (2010, 202) mukaan suurin haaste sukupolvitutkimuksessa on ajan vaikutus. Monet sukupolvitutkimukset perustuvat aineistoon, joka on kerätty yhtenä ajanjaksona eri sukupolvilta eikä täten iän tai esimerkiksi uravaiheen vaikutusta voida sulkea pois. Sukupolvitutkimuksissa tarvittaisiin pitkittäistutkimuksia, jossa tutkittaisiin saman ikäisiä ihmisiä eri elämänvaiheissa. Tässäkin on haasteensa, sillä tutkimuksen valmistuttua on hyvin mahdollista, ettei nuorimpia sukupolvia voida sisällyttää tutkimukseen heidän ollen liian nuoria tutkimuksen teon aikana. (Twenge 2010, 202.)

Sukupolvia koskevaan keskusteluun ja yleistämiseen kannattaa suhtautua siis kriittisesti. Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään sukupolvikäsitettä kaikesta kritiikistä huolimatta, sillä sen uskotaan tuovan tutkimukselle lisäarvoa. Lukija osaa kohdentaa ajatukset nuorimpiin työelämässä vaikuttaviin henkilöihin ja mahdollisesti huomata eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä tuloksissa työelämän henkilöiden välillä ja ymmärtää heidän käytöstään ja mieltymyksiään hieman paremmin. Seuraavissa alaluvuissa esitetyt käsitteet sekä kuvaukset on tarkoitettu luomaan kuvaa nuorimmasta sukupolvesta, mutta eivät kuitenkaan ole ehdottomia, sillä eroavaisuuksia yksilöiden välillä esiintyy niin maantieteellisesti, globaalisti kuin paikallisestikin.

3.2 Sukupolvien jaottelu

Järvensivu ja Syrjä (2014, 56) loivat vuonna 2014 ensimmäisen suomalaisen sukupolvijaottelun tehdessään laajaa tutkimusta suomalaisista sukupolvista. Suomalainen sukupolvijaottelu eroaa hieman kansainvälisistä, ja erityisesti amerikkalaisesta jaottelusta, sillä se perustuu enemmän eurooppalaiseen näkökulmaan seuraten suomalaisen yhteiskunnan historiaa, missä talouden vaihtelut sekä poliittinen ja sosiaalinen ilmapiiri ajoittuvat hieman eri aikaan amerikkalaiseen verrattuna. Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) laatima suomalainen sukupolvijaottelu on nähtävissä taulukossa 3. Samassa taulukossa on myös yhdistettynä kansainvälisempi sukupolvijaottelu eri tutkijoiden tulkintojen mukaan.

Taulukko 3. Sukupolvijaottelua globaalin sekä suomalaisen käsityksen mukaan

Globaali sukupolvijaottelu			**Suomalainen sukupolvijaottelu** (Lähdensivu & Syrjä 2014, 56)	
Sukupolvi	**Ajanjakso**	**Lähde**	**Sukupolvi**	**Ajanjakso**
Veteraanit	1925–1945	Reeves & Oh (2007, 291)	Suuret ikäluokat	1945–1954
Suuret ikäluokat Baby Boomers	1943–1960 1946–1964	Strauss & Howe (1991, 84) Tapscott (2008, 17) & Reeves & Oh (2007, 291)	Öljykriisin sukupolvi	1955–1964
X-sukupolvi	1961–1981 1965–1976 1965–1980	Strauss & Howe (1991, 84) Tapscott (2008, 17) Reeves & Oh (2007, 291)	Hyvinvoinnin sukupolvi	1965–1972
			Lamasukupolvi	1973–1979

Globaali sukupolvijaottelu			**Suomalainen sukupolvijaottelu** (Lähdensivu & Syrjä 2014, 56)	
Sukupolvi	**Ajanjakso**	**Lähde**	**Sukupolvi**	**Ajanjakso**
Y-sukupolvi Milleniaalit Internet-sukupolvi	1982– 1977–1997 1981–2000	Strauss & Howe (1991, 84) Tapscott (2008, 17) Reeves & Oh (2007, 291)	Y-sukupolvi Diginatiivit	1980–1990
Z-sukupolvi	1995–2010 1998– 2001–	Bencsik ym. (2016, 92) Tapscott (2008, 17) Reeves & Oh (2007, 291)	Z-sukupolvi Suuren globaalin taantuman sukupolvi	1991–

Kuten yllä olevasta taulukosta (taulukko 3) voidaan huomata, sukupolvien väliset rajat vaihtelevat tutkijasta toiseen. Myös z-sukupolven osalta käsityksiä on monia. Suomalaisen sukupolvimäärityksen mukaan z-sukupolveen kuuluvat jo vuodesta 1991 eteenpäin syntyneet, kun taas kansainvälisen määritelmän mukaan vuonna 1991, sekä muutama vuosi siitä eteenpäin, syntyneet ovat vielä y-sukupolvea.

Tieteellinen ja kaupallinen kirjallisuus eroavat z-sukupolven syntymävuosien määrittelyssä siinä, että kaupallinen kirjallisuus jakaa sukupolvet 15 vuoden pituisiin jaksoihin, kun taas tieteellisissä tutkimuksissa tarkastellaan sukupolvea määrittäviä maailman tapahtumia sekä yleistä kehitystä (Lanier 2017, 288). Z-sukupolvea ei ole rajattu päättymään vielä Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) määritelmässä, mutta kansainvälisimmissä määritelmissä (esim. Bencsik ym. 2016, 92; McCrindle 2021) z-sukupolven päättymisvuotena on pidetty vuotta 2010. Aikaisemmin mainittuun sukupolvikäsitteen kaupallistumiseen viittaa myös se, että z-sukupolven jälkeen tulevan alfa-sukupolven nimen on keksinyt australialaisen konsulttitalon sukupolvitutkija. Nimi saattaa toki vielä muuttua, kun kyseisestä sukupolvesta tiedetään enemmän, mutta tällä hetkellä kyseistä nimeä käytetään laajasti mediassa. (McCrindle 2014, 220–221; The Atlantic 2020.) Tieteellisestä kirjallisuudesta ei kuitenkaan vielä löydetty tutkimuksia z-sukupolven jälkeen tulevasta sukupolvesta tämän tiedonhaun aikaan.

Koska tämä tutkimus toteutetaan Suomessa ja suomalaisessa kontekstissa, sovelletaan tässä tutkimuksessa Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) määritelmää suomalaisesta z-sukupolvesta. Z-sukupolvella siis tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kaikkia vuoden 1991 jälkeen syntyneitä, rajaten heidät kuitenkin ylimmillään vuonna 2010 syntyneisiin.

3.3 Nuorimmat sukupolvet verrattuna aiempiin sukupolviin

Y- ja z-sukupolvesta puhutaan usein yhdessä, sillä nämä sukupolvet eroavat aiemmista sukupolvista selvemmin. Y-sukupolvella, eli milleniaaleilla, sekä z-sukupolvella voidaan nähdä olevan paljon yhtäläisyyksiä ja esimerkiksi Tapscott (2008) viittaa molempiin sukupolviin käyttäen heistä englanninkielistä nimitystä Net Gen, ”nettisukupolvi”. Tapscottin (2008, 35–37) mukaan tämä nettisukupolvi eroaa aiemmista sukupolvista kahdeksalla tavalla: vapauden, räätälöinnin, tarkkaavaisuuden, rehellisyyden, yhteistyön, viihteellisyyden, nopeuden sekä innovatiivisuuden suhteen.

Työelämän nuorimmat sukupolvet haluavat **vapautta** kaikessa, mitä he tekevät. Vapautta valita, missä ja milloin tekevät töitä, vapautta olla oma itsensä, vapautta vaihtaa työpaikkaa ja seurata omaa polkuaan sekä vapautta nauttia niin työstä kuin vapaa-ajastaan. Aiemmat sukupolvet sitoutuivat työnantajaan moneksi vuodeksi, mutta nettisukupolven edustajat nauttivat vapaudestaan vaihtaa työpaikkaa, milloin haluavat. (Tapscott 2008, 74–75.)

Nettisukupolven edustajat rakastavat **räätälöintiä** ja yksilöllisiä ratkaisuja. He ovat tottuneet siihen, että voivat vaihtaa käyttämänsä median ja sen ominaisuuksia, kuten puhelimen taustakuvan tai kuuntelemansa musiikin, silmän räpäyksessä ja voivat luoda uutta sisältöä verkkoon. Yksilöllisten ratkaisujen ja räätälöinnin tarve laajenee myös koskemaan työelämää sekä muuta yhteiskuntaa. Tämä näkyy esimerkiksi haluna räätälöidä oma työtehtävä vastaamaan omia toiveita ja taitojaan. Missä aiemmat sukupolvet ovat tyytyneet siihen, mitä heille tarjotaan, haluaa nuorimmat sukupolvet ainakin mahdollisuuden räätälöintiin vaikkeivat päätyisikään sitä hyödyntämään. (Tapscott 2008, 78.)

Nettisukupolven edustajat **tarkastavat** kaiken perinpohjaisesti ja kyseenalaistavat kaiken. He osaavat erottaa faktat fiktiosta ja ovat kasvaneet **kriittiseksi** internetissä olevaa tietoa kohtaan. Missä aiemmat sukupolvet yllättyvät positiivisesti tuotetiedoista arvosteluineen tai yritysten vastuullisuusraporteista, nuorimmat sukupolvet vaativat sitä ja arvottavat yrityksen näiden perusteella. Mikäli tietoa ei ole saatavilla, menettää yritys todennäköisesti nettisukupolven edustajan. He vaativat läpinäkyvyyttä ja yritykset voivat olettaa heidän käyvän läpi tarkasti yrityksen mainoskampanjat ja tuotteet ennen ostopäätöstä. Tätä **rehellisyyttä** ja avoimuutta he vaativat etenkin työtarjousta pohtiessa. He haluavat yrityksen arvojen vastaavan heidän omia arvojaan ja internetin avulla he

voivat todentaa, elääkö yritys arvojensa mukaisesti vai ovatko ne vain sanahelinää paperilla. Samalla heillä on myös voima jakaa vääräksi kokemiansa asioita lukemattomalle määrälle muita ihmisiä ja vaikuttaa tällä tavoin myös työnantajamielikuviin. (Tapscott 2008, 80–86.)

Yhteistyö ja yhdessä tekeminen on tärkeää nuorimmille työelämän sukupolville. Vaikka aiemmat sukupolvetkin ovat tottuneet tiimityöskentelyyn, nuorimmat sukupolvet vievät tämän uudelle tasolle tehden yhteistyötä heidän suosikkibrändien kanssa kehitellen uusia tuotteita tai luoden yhteisiä alustoja maailmanlaajuisesti muiden osaajien kanssa. He tekevät yhteistyötä sosiaalisessa mediassa, pelaavat yhdessä verkkopelejä sekä jakavat yhdessä tiedostoja opintoja tai töitä varten tai muuten vain. He vaikuttavat myös toistensa ostopäätöksiin sekä työpaikkoihin suosittelemalla tuotteita ja yrityksiä toisilleen. (Tapscott 2008, 91.)

Viihtyminen ja työnteosta nauttiminen on olennaista nuorimmille sukupolville. He haluavat viihtyä työpaikalla, opinnoissa sekä sosiaalisessa elämässä ja he myös tuovat leikkimielisyyttä työpaikoille, sillä he ovat kasvaneet interaktiivisten pelien keskuudessa. Aiempien sukupolvien selkeä ero työnteon ja rentoutumisen ja hauskanpidon välillä on nuorimpien sukupolvien osalla yhdistynyt. Nuoret odottavat työn olevan luontaisesti tyydyttävää sekä kokevansa olonsa onnelliseksi työssään, ei ainoastaan vapaa-ajallaan. (Tapscott 2008, 92.)

Nopeus on yksi nuorimpia sukupolvia kuvaavista termeistä. He ovat tottuneet välittömään vastaukseen esimerkiksi sosiaalisen median johdosta ja vaativat tätä samaa yrityksiltä, kollegoilta sekä esihenkilöltään. Työskentely isossa hierarkkisessa konsernissa saattaa syödä nuorimpien sukupolvien edustajien motivaatiota, sillä päätöksenteko on usein hyvin hidasta eikä kiireellisyydestä voida puhua lainkaan. Nuorimmat sukupolvet ovat innovaattoreita ja etsivät jatkuvasti uusia mielenkiintoisia ja innovatiivisia tapoja tehdä töitä sekä oppia yhdessä. Innovatiivinen työympäristö on nuorimpien sukupolvien mielestä dynaaminen, luova, tehokas sekä alan johtava. (Tapscott 2008, 93–96.)

Vaikka nämä kaksi sukupolvea jakavatkin samoja piirteitä, on niillä myös selkeitä eroavaisuuksia. Z-sukupolvi on saavutuskeskeisempi, taloudellisesti hyvinvoivempi, korkeakoulutetumpi sekä etnisesti ja rodullisesti monimuotoisempi kuin mikään aiempi sukupolvi. Heillä on kuitenkin vähemmän työkokemusta saapuessaan työelämään

verrattuna aiempiin sukupolviin, sillä yhä harvempi nuori työskentelee nuoruudessa. Tämä saattaa johtaa epärealistisiin odotuksiin työtä ja esihenkilöä kohtaan aiheuttaen sitoutumisen puutetta ja jopa suurempaa vaihtuvuutta. (Schroth 2019, 5–6.)

Sodexon (2018) teettämän tutkimuksen mukaan tärkeimmät erot milleniaalien ja z-sukupolven välillä liittyivät organisaatioon sitoutumiseen, lojaaliuuteen sekä johtamistyyliin. Milleniaalit eivät ole kovin lojaaleja työnantajalleen ja saattavatkin vaihtaa työpaikkaa muutaman vuoden välein. Z-sukupolvi taas näyttäytyy tämän tutkimuksen mukaan lojaalimpana hakien pitkäaikaisempaa uraa samassa organisaatiossa. Toisaalta Chillakuri ja Mahanandia (2018, 35) toteavat z-sukupolven olevan lojaali heidän työlleen, mutteivat välttämättä organisaatiolleen ja he saattavatkin liikkua korkeamman palkan perässä toisesta organisaatiosta toiseen.

Milleniaaleille organisaatioon sitoutumisessa tärkeintä on jatkuvan palautteen saaminen sekä mahdollisuudet urakehitykselle. Z-sukupolvelle tärkeimmäksi nousee merkityksellinen ja täyteläinen työ, joka vastaa henkilökohtaisia mieltymyksiä sekä intohimoja. Johtamistyylissä milleniaalit arvostavat ja kunnioittavat eniten läpinäkyvyyttä sekä avointa ja rehellistä viestintää, kun taas z-sukupolvi arvostaa ja kunnioittaa eniten valtuuttamista ja rohkeutta. (Sodexo 2018, 4.)

Z-sukupolvi on yrittäjämäisempi verrattuna milleniaaleihin. Heitä ei pelota hylätä uraansa ja lähteä kohti omaa polkua, sillä he ovat ketteriä, mukautuvaisia ja pystyvät siirtymään nopeastikin uusiin paikkoihin (Gabrielova & Buchko 2021, 8). Z-sukupolvi on kiinnostunut asioiden kehittämisestä ja uusista ideoista (Schilling ym. 2015). Johtajat voivat vaalia tätä kannustamalla innovatiivisuuteen, itsenäisyyteen sekä projektijohtamiseen (Lanier 2017, 289).

Z-sukupolvi haluaa johtaa omia projektejaan, jotta heidän taitonsa pääsevät näkyviin. He eivät halua olla riippuvaisia muista työntekijöitä ja tekevätkin mieluiten töitä yksin. Milleniaalit taas uskovat yhteistyöhön ja ovat lojaalimpia tiimilleen kuin organisaatiolleen. Näiden kahden sukupolven yhteistyö saattaakin olla haastavaa, vaikka milleniaalit tulevat hyvin toimeen vanhempien sukupolvien kanssa. (Gabrielova & Buchko 2021, 9–10.) Myös Bencsik ym. (2016, 104), tulivat samaan tulokseen tutkimuksessaan eri sukupolvien yhteistyöstä ja tiedon jakamisesta: milleniaalit ja z-sukupolvi tulevat vähiten toimeen keskenään yhteistyön merkeissä.

Z-sukupolvi käyttää mielellään teknologiaa apuna sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. He luottavat tekstiviestien, sähköpostien, sosiaalisen median, chat-keskustelujen ja internet sivujen voimaan viestiessään. Milleniaalit taas painottavat kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta varsinkin työkontekstissa ja nauttivat työpaikan yhteisöllisyydestä. (Gabrielova & Buchko 2021, 10.) Tämä saattaa aiheuttaa mahdollisia ristiriitatilanteita.

Z-sukupolvi ei ole yhtä optimistinen työpaikan suhteen verrattuna milleniaaleihin. Z-sukupolvi murehtii mahdollista työttömyyttä, urakehityksen pysähtymistä tai mahdollisuuksien puutumista taitojen kehittämiseen. Verrattuna milleniaaleihin, z-sukupolvi on myös kärsimättömämpi, ketterämpi ja käytännönläheisempi ja he etsivät uusi impulsseja ja haasteita jatkuvasti (Bencsik ym. 2016, 93–94.) Z-sukupolvi vaatii muutoksia työympäristöihin ja he kohdistavat suuret odotukset ja ennakkokäsitykset työelämään ja johtamiseen.

Vanhemmat ja nuorimmat sukupolvet lähestyvät menestystä eri näkökulmista. Vanhemmat sukupolvet tarkastelevat menestystä ulkoapäin erilaisten objektiivisten määreiden avulla, kuten tittelin, palkan tai etenemistahdin kautta. Nuorimmat sukupolvet taas määrittävät menestystä enemmän omista lähtökohdistaan subjektiivisesti. Tärkeäksi nousevat ihmissuhteet, omat päämäärät ja työn ilo. Erityisesti merkityksellisen työn ja yhä tärkeämmäksi nähdyn vapaa-ajan välinen tasapaino korostuu nuorimman sukupolven kohdalla. (Piha & Poussa 2012.)

Vertaillessaan eri sukupolvia Twenge (2010, 204) totesi yleisen suuntauksen sukupolvien välillä löytyvän. Nuorimmat sukupolvet ajattelevat työn olevan vähemmän tärkeää elämässään, he arvostavat vapaa-aikaa, etsivät enemmän vapautta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa verrattuna aiempiin sukupolviin. Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin z-sukupolvea työelämässä ja sitä, miten heitä tulisi johtaa.

3.4 Z-sukupolvi ja johtaminen

Sukupolvet kokevat sekä kansallisia että globaaleja ilmiöitä ja tapahtumia yhdessä ja tämän johdosta jakavat keskenään joitain yhdistäviä piirteitä. Voidaankin puhua yhteneväisestä joukosta ihmisiä, vaikka jokaisella henkilöllä onkin yksilölliset motivaatio, arvot ja tavoitteet. Sukupolvitrendien ymmärtäminen voi auttaa johtajia työssään, mutta vaarana on liika yleistäminen ja yksilöllisten erojen unohtuminen. Z-

sukupolven sukupolvikokemuksiin lukeutuvat muun muassa globaali talouslama vuosina 2006–2009 sekä teknologian hyödyntäminen käytännössä syntymästään asti. Z-sukupolvi on ensimmäinen sukupolvi, joka ei muista aikaa ennen sosiaalista mediaa tai internettiä. (Lanier 2017, 289.) Myös johtaminen on muuttumassa yhä kokonaisvaltaisemmaksi ja tulosorientoituneeksi (Manka 2012, 111).

Tieteellisessä kirjallisuudessa on tähän mennessä keskitytty määrittelemään z-sukupolvea, sen asenteita ja uskomuksia työtä ja erityisesti johtamista kohtaan. Monet tutkimukset ovat kuitenkin kohdistuneet opiskelijoihin eikä työntekijöihin, vaikka tämän sukupolven vanhimmat ovat jo työelämässä. (Gabrielova & Buchko 2021, 12.) Työympäristössä erityisesti nuorimpaan sukupolveen kohdistuvaan tutkimukseen on siis selkeästi tarvetta.

Tällä hetkellä työelämässä on neljä sukupolvea samanaikaisesti (Lanier 2017, 288), mikä asettaa omanlaisensa haasteen johtamiselle. Eri sukupolvilla on erilaiset kokemusmaailmat sekä erilaiset odotukset ja tarpeet työnantajaa kohtaan. Sukupolvien väliset erot tulevat esiin johtamisessa erityisesti eroina työntekijöiden motivaatiossa, arvoissa, työtavoissa sekä johtamiseen kohdistuvissa odotuksissa. (Gabrielova & Buchko 2021, 3.) Eroja voi myös olla joustavuudessa sekä teknisessä tietotaidossa (Bencsik ym. 2016, 91). Tilanne vaatii kaikilta osapuolilta erilaisuuden kunnioittamista sekä vuorovaikutus- ja sopeutumiskykyjä erilaisten näkemysten välillä tasapainoiluun (Tienari & Piekkari 2011, 160). Nuorin sukupolvi voi oppia vanhemmilta sukupolvilta ja vanhemmat nuoremmilta. Iorgulescu (2016, 49) kutsuu tätä käänteiseksi mentoroinniksi, missä nuoremmat työntekijät jakavat osaamistaan vanhemmille työntekijöille ja mikä levittää ymmärrystä työympäristössä eri sukupolvien välisistä eroista.

Z-sukupolvi tuo mukanaan muutoksia myös yhteiskuntaan sekä johtajuuteen. Nuoret haastavat ja kyseenalaistavat nykyiset toimintatavat saaden organisaatiot kehittämään toimintaansa. Myös johtajuus on pohdittava uudelleen, sillä johtamisen on tuettava moninaisuutta ja yhteisöllisyyttä, etsittävä keinoja työntekijöiden itsenäisyyden lisäämiseen ja inspiroitava luovuutta. Hierarkkinen ja jäykkä organisaatio on vastakohta sille, mitä nuori sukupolvi haluaa työelämältä. Avoimuus, tasa-arvo ja läpinäkyvyys tunkeutuvat lopulta myös perinteisiin organisaatioihin. (Tienari & Piekkari 2011, 15–18.) Nuorin sukupolvi lähestyy työtä yhteisöllisesti saaden organisaatiot ajattelemaan uudelleen rekrytointi-, palkitsemis- sekä johtamiskäytänteitään (Tapscott 2008, 12).

Organisaatioilla on kaksi vaihtoehtoa: mukautua uusien sukupolvien tapaan tehdä töitä ja voittaa heidän lojaalisuutensa tai pitäytyä vanhoissa tavoissa ja mahdollisesti hävitä kilpailu osaajista (Tapscott 2008, 157).

Z-sukupolvi on ensimmäinen sukupolvi, joka vaatii monimuotoisuutta työelämässä. Tämä sukupolvi on varttunut sosiaalisen median ja internetin parissa, minkä johdosta heillä on ollut pääsy rajoittamattomaan tiedon määrään. He ovat voineet olla yhteydessä toisiin ihmisiin yli kulttuuri- ja maarajojen sekä tutustua eri taustaisiin ja eri tilanteissa eläviin ihmisiin. (Lanier 2017, 289.) Teknologia onkin hyvin tärkeässä roolissa z-sukupolven elämässä. Älypuhelimet, sosiaalinen media ja rajoittamaton mahdollisuus etsiä uutta tietoa internetin välityksellä ovat myös muovanneet tämän sukupolven ajantajua. Tämä sukupolvi odottaa kaiken toimivan nopeasti ja välittömästi. Alustatalous (tietotekniikan mahdollistama ympäristö työn tarjoamiseen ja ostamiseen, esimerkiksi Wolt), keikkatyö, tekoäly ja yleisön osallistaminen erinäisiin päätöksiin ovat kaikki tavallista tälle sukupolvelle ja he myös odottavat työnantajansa olevan mukana tällä matkalla ja osoittavan joustavuutta jäykkien organisaatiorakenteiden ja sääntöjen sijaan. (Chillakuri & Mahanandia 2018, 36.)

Kuten aikaisemmin mainittiin, z-sukupolvella on vähemmän kokemusta työelämästä verrattuna aiempiin sukupolviin. Tämä saattaa johtaa myös siihen, että z-sukupolven edustajalla on ideaalinen kuva työelämästä. Hän saattaa kuvitella, että työ on aina merkityksellistä ja hauskaa, että hänen esihenkilöllänsä on aina aikaa hänelle ja hänen ideoilleen, että heidän työnsä on hyvin joustavaa ja että he nauttivat työskentelystä kaikkien kollegojensa kanssa. Odotusten hallinta ja asioista keskusteleminen nousevatkin tärkeäksi esihenkilötyössä. (Schroth 2019, 7.)

Molempien osapuolten odotuksia työtä kohtaan voidaan kuvata psykologisen sopimuksen muodossa. Psykologinen sopimus on näkymätön sopimus työntekijän ja työnantajan välisistä sanomattomista ja kirjoittamattomista uskomuksista sekä odotuksista. Sopimus on molemminpuolinen ja se muotoutuu jo ennen työn aloittamista työhaastatteluissa. Sopimus tulee kuitenkin usein näkyväksi vasta, kun sitä rikotaan. Psykologinen sopimus voi sisältää työntekijän puolelta esimerkiksi sovittujen työtuntien tekemistä, organisaation omaisuuden kunnioittamista sekä joustavuutta esimerkiksi kiireen keskellä. Työnantajan puolelta sopimus voi sisältää esimerkiksi tarpeellisen perehdyttämisen ja koulutuksen työtehtävään, palkan maksamisen sekä tasapuolisuuden organisaation

käytänteissä. Psykologisella sopimuksella voi olla niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia organisaation toimintaan. Mikäli työntekijän odotuksia ja uskomuksia vahvistetaan, voi psykologinen sopimus edistää työtyytyväisyyttä, sitoutumista sekä luottamusta organisaatiota kohtaan. Mikäli työntekijä kokee sopimuksen rikotuksi, se lisää lähtöhalukkuutta ja mahdollisuutta kyynisyyteen. (George 2009, 3, 18, 27.) Qaiser ym. (2020, 1679) totesivat tutkimuksessaan psykologisen sopimuksen rikkomisen vaikuttavat negatiivisesti myös onnellisuuteen työpaikalla.

Verrattuna aiempiin sukupolviin, z-sukupolven edustaja kertoo suuremmalla todennäköisyydellä psyykkisistä terveysongelmistaan (ahdistus, masennus). Esihenkilö voi tukea z-sukupolven edustajia esimerkiksi tarjoamalla emotionaalista tukea ikään kuin valmentajana (engl. coaching) ja ohjaamalla työntekijää heidän urallaan. Myös kasvun asenteen (engl. growth mindset) edistäminen työntekijöiden keskuudessa voi auttaa erityisesti työssäoppimista ja positiivista palautekulttuuria painottamalla. Suurin haaste esihenkilöille tulee kuitenkin olemaan se, ettei z-sukupolvi ole yhtä valmis työelämän realiteetteja kohtaan kuin aiemmat sukupolvet. (Scroth 2019, 10, 14.)

Lähimmän esihenkilön haasteeksi voi myös nousta z-sukupolven edustajan tarkka seuraaminen, vahvuuksien tunnistaminen sekä mahdollisuuksien tarjoaminen yksilön vahvuuksien hyödyntämiseen sekä motivaation ja energian säilyttämiseen työympäristössä. Työnkiertomahdollisuuden tarjoaminen voi olla yksi tapa ratkaista tämä haaste tarjoten uuden oppimista z-sukupolven edustajalle. (Chillakuri & Mahanandia 2018, 35.) Työssä oppimisen muotoja suunniteltaessa huomionarvoista on, että z-sukupolven suosituin oppimistapa on katsoa YouTube-videoita (Gabrielova & Buchko 2021, 8).

Iorgulescun (2016, 51) tutkimuksen mukaan z-sukupolvella on jatkuva tarve kehittyä ja edetä, he jopa olettavat esihenkilön mentoroivan heitä sekä he tähtäävät hyviin työsuhteisiin kollegoiden kanssa. Tällä sukupolvella on myös vahva tarve turvallisuudelle, mikä näyttäytyy heidän halussaan turvattuun ja vakaaseen työpaikkaan sekä reiluun palkkaan. (Iorgulescu 2016, 51.)

Nuorin sukupolvi kaipaa modernia johtajuutta. Moderniin johtajuuteen kuuluvat reilu työn organisointi ja työntekijöiden ottaminen mukaan päätöksentekoon, esimerkillisyys ja päätöksenteon johdonmukaisuus, tunneälykkyys ja palautteen antaminen, työntekijöiden kuormittuneisuudesta huolehtiminen, inspiroiminen ja innostaminen sekä

valtuuttaminen ja omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen kannustaminen sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen ja johtaminen. Moderni johtaminen lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia sekä vähentää sairauspoissaoloja. Johtamisella voidaan kasvattaa ryhmän sisäistä sekä henkilöiden välistä luottamusta ja sen myötä ryhmän suorituskykyä. Johtaminen on kuitenkin jaettua eli johtajuus muodostuu ryhmän yhteistyössä eikä ole riippuvainen ainoastaan esihenkilön piirteistä. Ryhmä voi tasapainottaa esihenkilöltä puuttuvia ominaisuuksia. (Manka 2012, 112, 114.)

Z-sukupolven edustajien mielipiteitä, odotuksia ja haluja esihenkilöään kohtaan on tutkittu jonkin verran. Esimerkiksi Grow ja Yang (2018, 13) selvittivät tutkimuksessaan z-sukupolven yliopisto-opiskelijoiden odotuksia tulevilta esihenkilöiltään. Tutkimuksen osallistuneet kuvailivat ihanteellisen esihenkilön olevan reilu ja itsevarma johtamistyyliltään, hänellä olisi hyvät ns. pehmeät taidot, millä tarkoitetaan joustavuutta, empaattisuutta, järjestelmällisyyttä ja hyviä kuuntelutaitoja. Hän olisi ystävällinen, avoin, kiltti, ymmärtäväinen ja motivoisi muita.

Myös McGaha (2018) tutki z-sukupolven johtamismieltymyksiä ja totesi z-sukupolven edustajien pitävän vahvasti transformatiivista johtamista parempana verrattuna transaktionaaliseen johtamiseen. He haluavat johtajan, joka 1) on vahva ja tehokas viestinnässään; 2) johtaa ja kannustaa positiivista ja osallistavaa kulttuuria; 3) osoittaa korkean tason tunneälyä; 4) toimii mentorina työntekijälle; 5) on läsnä ja osallistuva; 6) on hyvin pätevä ja asiantunteva sekä 7) edistää tasa-arvoa. (McGaha 2018, 126.) Transformatiivisen johtamisen on todettu lisäävänsä myös onnellisuutta työpaikalla (Salas-Vallina ym. 2017).

Piha ja Poussa (2012) tutkivat Dialogi- projektissa yhdessä Opetusministeriön kanssa Aalto yliopiston opiskelijoiden (n=1700) käsityksiä uutta työelämää kohtaan. Tutkimuksen mukaan nuorin sukupolvi kuvailee hyvää esihenkilöä kannustavaksi, rennoksi, reiluksi, oikeudenmukaiseksi, luotettavaksi ja henkilöksi, joka antaa palautetta. Esihenkilöltä halutaan rohkeutta tarttua ongelmiin, aitoutta ja inhimillisyyttä sekä vapautta ja tukea. Hyvälle esihenkilölle uskalletaan puhua ja pyytää apua ja häneltä saa niin positiivista kuin negatiivista palautetta.

COVID-19-pandemian myötä etätyöskentely on lisääntynyt vuosina 2020 ja 2021. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu virtuaalisuuden vähentävän spontaania ja henkilökohtaista viestintää vaikeuttaen läheisten ihmissuhteiden rakentamista (Manka

2012, 113). Z-sukupolvi kuitenkin käyttää mielellään teknologiaa apuna vuorovaikutustilanteissa (Gabrielova & Buchko 2021, 10), minkä johdosta virtuaalisuus itsessään ei välttämättä ole heille haaste etätyöskentelytilanteessa. Haasteeksi saattaakin nousta fyysisen läsnäolon kaipuu, huonot työergonomiset olosuhteet kotona sekä vähäinen kokemus työelämästä. He kaipaavat verkostoitumista ja uusien mahdollisuuksien löytämistä, mitkä ovat hankalampia etätyöskentelyssä. Moni heistä saattaa myös asua pienissä yksiöissä tai jaetuissa kimppakämpissä, jotka eivät välttämättä edistä tai tue työergonomiaa tai työrauhaa. Myös kyllästyminen työtehtäviin etätyöskentelyssä voi muodostua haasteeksi z-sukupolvelle. (BBC 2021.) Virtuaalisen tiimin johtamisessa erityistä huomiota tulisi kiinnittää vuorovaikutustilanteisiin sekä tekniikan monipuoliseen hyödyntämiseen, esimerkiksi videokeskustelujen avulla. Olemalla viikoittain yhteydessä tiimin jäseniin voi esihenkilö luoda läsnäolon tunnetta tiimillensä. (Manka 2012, 113.)

3.5 Z-sukupolvi ja työhön liittyvä onnellisuus

Z-sukupolven onnellisuutta ei ole tutkittu vielä paljoakaan, sillä suurin osa kyseisen sukupolven edustajista on vielä opiskelemassa eikä työelämän kokemusta ole karttunut heille vielä kovinkaan paljoa. Erinäisiä tutkimuksia heidän asenteistaan, haluistaan sekä toiveistaan kuitenkin löytyy ja tässä alaluvussa pyritään tuomaan näitä esille ja yhdistää näitä olemassa olevaan yleiseen onnellisuustutkimukseen. Tässä alaluvussa tuodaan esille työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajia sekä esteitä pohtien asiaa vastakohtaparien avulla.

Kaupallisella puolella nuorimman sukupolven onnellisuutta on tutkittu jonkin verran. Esimerkiksi Coca-Cola laati onnellisuustutkimuksen (Cision 2015), missä he tutkivat eurooppalaisen z-sukupolven ajatuksia onnellisuudesta. Tutkimuksen mukaan z-sukupolvi korostaa onnellisuuden merkitystä elämässään ja se on heidän tapansa toimia mahdollisuuksien ja haasteiden maailmassa. Nuoret haluavat toimia toisin kuin vanhempansa ja valitsevat onnen tavoittelun tänään eikä vasta tulevaisuudessa. He ymmärtävät, että voivat itse vaikuttaa onnellisuuteensa ja luovat tarvittaessa itselle uudenlaisia mahdollisuuksia olla onnellisia. Onnellisuutta halutaan myös jakaa toisille, erityisesti sosiaalisen median avulla.

Onnellisuuden korostaminen z-sukupolven osalta on todettu myös tieteellisissä tutkimuksissa, vaikka suurin osa osallistujista onkin vielä opiskelijoita. Z-sukupolven

edustajat haluavat, että heillä on hauskaa töissä (Gabrielova & Buchko 2021, 5, 9). Kampf ym. (2017, 1562) tutkivat eri sukupolvien eroja logistiikka-alalla ja he huomasivat z-sukupolven edustajien hakevan onnellisuutta työpaikalta ja tutkijoiden mukaan onnellisuus työpaikalla on jopa niin tärkeää tälle sukupolvelle, että sen puuttuessa, he ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa suhteellisen nopeastikin (Kampf ym. 2017, 1562). Myös Suojanen (2017) totesi tämän saman tutkiessaan työelämän nuorimpien sukupolvien onnellisuutta työelämässä.

Suojasen (2017, 149) tutkimuksen mukaan työelämän nuorimpien sukupolvien onnellisuuden mahdollistajia ovat kontrollin tunne, työn sujuminen hyvin, merkityksellisyyden kokeminen, fyysinen työympäristö sekä työskentely ystävien kanssa. Kontrollin tunne toimi mahdollistajan onnellisuudelle, kun nuoret saivat tehdä päätöksiä omaa työtä kohtaan ja kokivat vapautta tehdä työtään omalla tavallaan. Joustavuuden koettiin auttavan oman elämän tasapainottamisessa ja identiteetin säilyttämisessä. Työn sujumiseen kuului haastavan asian saaminen valmiiksi, huojentuneisuuden tunne työn valmiiksi saamisen jälkeen sekä flown tuntemukset. Merkityksellisyyden kokemus toimi onnellisuuden mahdollistajana silloin, kun työntekijä koki tekevänsä jotain, millä oli merkitystä. Esimerkiksi positiivisella vaikutuksella muihin ja oman tarkoituksen löytämisellä oli vaikutus nuorten onnellisuuteen. Fyysinen työympäristö toimi onnellisuuden mahdollistajana esimerkiksi hyvän sään tai miellyttävien toimitilojen muodossa. Esimerkiksi vihernäkymät toimiston ikkunoista toi onnellisuutta nuorelle sukupolvelle. Työskentely ystävien kanssa toi onnellisuutta syvän koetun yhteyden muodossa ja ymmärryksenä siitä, että hyvän suhteen ylläpitäminen työkavereihin toi myös monia etuja, kuten avun antaminen ja saaminen, stressin käsittely ja ylimääräisen paineen purkaminen. (Suojanen 2017.)

Itsenäisyys ja erityisesti työntekijän oma kokema itsenäisyys on todettu vaikuttavan onnellisuuteen myös muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Benz ja Frey (2004) vertailivat tutkimuksessaan työntekijöiden sekä yksityisyrittäjien onnellisuuden määrää ja huomasivat, että yksityisyrittäjät olivat onnellisempia verrattuna työntekijöihin. Suurimpana syynä tähän oli yksityisyrittäjien kokema itsenäisyyden määrä: he saivat itse valita työtehtävänsä, työskennellä itsenäisesti ja vaikuttaa itse työtehtäviinsä. Benz ja Frey toteavat tutkimuksessaan, että itse valittu tehtävä koetaan useimmin mielenkiintoisemmaksi kuin tehtävä, jonka joku muu pakottaa tekemään. Tutkimuksen mukaan yksityisyrittäjät ovat onnellisempia itsenäisyytensä vuoksi, vaikka heidän

palkkansa olisi matalampi ja työtuntien määrä suurempi verrattuna työntekijöihin. (Benz & Frey 2004, 95, 129.)

Z-sukupolven onnellisuuden mahdollistajana toimii yhteisöllisyys ja vuorovaikutus muiden kanssa (Suojanen 2017, 149). Z-sukupolven edustajat haluavat olla yhteydessä muiden ikäistensä kanssa ja jakaa ajatuksiaan ja ideoitaan. Verrattuna aiempiin sukupolviin, z-sukupolvi työskentelee mielellään globaalisti muiden kulttuurien, uskontojen ja entisten ryhmien edustajien kanssa. (Chillakuri & Mahanandia 2018, 36.) Z-sukupolven edustaja kaipaa myös vastavuoroisuutta esihenkilöltään erityisesti palautteen muodossa. He kaipaavat palautetta usein, jotta tietävät, ovatko menossa oikeaan suuntaan. Mikäli he eivät saa tarvitsemaansa vuorovaikutusta esihenkilöltään, he luulevat tehneensä jotain väärää. (Gabrielova & Buchko 2021, 5, 9.) Esihenkilötyö voidaankin nähdä työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajana, mutta myös esteenä.

Z-sukupolven edustajien työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajia ja esteitä voidaankin tarkastella vastakohtapareina: sama asia saattaa toimia onnellisuuden mahdollistajana ja sen puuttuminen esteenä. Yhden näistä voidaan ajatella olevan työnantajan joustavuus tai joustamattomuus. Chillakuri (2020) tutki z-sukupolveen kuuluvien viimeisen vuoden opiskelijoiden odotuksia työelämää kohtaan ja yhdeksi tärkeimmäksi elementiksi nousi juuri joustavuus ja työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Mahdollisuuden vieminen joustavaan työjärjestelyyn saattoi aiheuttaa z-sukupolven edustajille mielikuvan siitä, ettei esihenkilö luota heihin. (Chillakuri 2020, 1286.) Tunne siitä, ettei työnantaja tarjoaisi työntekijälle mahdollisuutta joustaviin ratkaisuihin tarvittaessa, voidaan nähdä olevan esteenä onnellisuuden kokemuksille.

Vastakohtaparina voidaan myös nähdä z-sukupolven edustajan kokema itsenäisyys omaa työtä kohtaan sekä koettu vapaus. Työelämän nuorimman sukupolven on todettu arvostavan vapautta kaikessa, mitä he tekevät. Työhön liittyvä vapaus liittyy itsenäisyyteen omaa työtä kohtaan ja erityisesti siihen, että z-sukupolven edustaja voi vapaasti valita, missä ja milloin tekevät töitä. (Tapscott 2008, 74–75.)

Merkityksellisyyden kokeminen ja arvojen yhteneväisyys korostuu erityisesti työelämän nuorimman sukupolven kohdalla (Schilling ym. 2015) ja tämä voidaankin nähdä edellä mainittuna vastakohtaparina. Z-sukupolven edustajat etsivät työpaikkaa, missä voivat tehdä merkityksellistä työtä ja osallistua organisaation menestykseen (Gabrielova & Buchko 2021, 5, 9). Tunne siitä, että kokee tekevänsä jotain, millä oli merkitystä, toimii

onnellisuuden mahdollistajana (Suojanen 2017, 149). Onnellisuuden esteeksi voidaan nähdä se, ettei z-sukupolven edustaja koe työtä merkitykselliseksi tai ei koe työnsä auttavan organisaatiota menestymään.

Z-sukupolven edustaja kaipaa uuden oppimista ja saattaa kyllästyä toistuvaan työhön. Hänet voikin löytää usein kannettavalta tietokoneelta, älypuhelimelta tai tabletin luota tutkimassa erinäisiä asioita ja oppimassa siten uutta. (Chillakuri & Mahanandia 2018, 35.) Z-sukupolvea kuvaillaan myös hyvin kunnianhimoiseksi haluten jatkuvaa ammatillista kehittymistä ja ylenemismahdollisuuksia organisaatiossa (Schroth 2019, 9). Nuorimpien työelämän sukupolvien osalta koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen sekä laajempi osaamisen kehittäminen lisäisi työhön liittyvää onnellisuutta. Myös ylenemismahdollisuuksia sekä coachingia arvostetaan. (Lub ym. 2016, 674.) Tunne siitä, että ura ei etene tai oma osaaminen ei ole ajan tasalla (Bencsik ym. 2016, 93–94) saatetaan siis kokea esteeksi onnellisuudelle.

Fratričová ja Kirchmayer (2018, 37) tutkivat z-sukupolven edustajien motivaatiota ja erityisesti sitä, mitkä asiat työympäristössä eivät motivoi. Heidän tutkimuksen mukaan itse työllä, työpaikan ilmapiirillä, työn määrällä sekä merkityksellisyydellä oli suurimmat vaikutukset z-sukupolven edustajien motivaatioon. Motivaatiota laskee, mikäli nuori työntekijä ei nauti työn sisällöstä tai tunne työtä merkitykselliseksi, työpaikan ilmapiiri on huono tai työtä on määrällisesti liikaa. Nämä saattavat olla myös onnellisuuden esteitä. Motivaatiota lisäävät puolestaan työstä nauttiminen, työkaverit, palkitseminen sekä urakehitys, mitkä saattavat olla myös onnellisuuden mahdollistajia. Niin motivaatiota edistävät kuin estävät asiat sopivat hyvin yhteen myös aiemmin esitellyn Warrin (2013, 790) vitamiinimallin kanssa (kts. tarkemmin taulukko 2).

Vertailevaa tutkimusta tarvitaan eri sukupolvien työhön liittyvästä onnellisuudessa ja sen lähikäsitteistä. Aiempaan kirjallisuuteen pohjautuen sukupolvien eroista voidaan kiistellä, mutta osallistujien ikää ei joko useinkaan tuoda esille tai sitä ei pidetä tutkimuksen muuttujana. Muutamia poikkeuksia kuitenkin löytyy. Kowske ym. (2010) tutkivat työtyytyväisyyttä laajalla pitkittäistutkimuksella kontrolloiden iän sekä ajanjakson vaikutusta tuloksiin. Tulosten mukaan yleinen työtyytyväisyys kasvaa, mitä nuoremmasta sukupolvesta on kyse. Erityisen selkeä ero näkyy x- ja y-sukupolvien välillä ja tyytyväisyyttä aiheuttaa erityisesti arvostuksen saaminen, urakehitys sekä eteneminen. Myös Twenge (2010, 206) tuli samaan tulokseen: nuorimmat sukupolvet ovat

tyytyväisempiä työhönsä ja haluavat enemmän turvallisuutta työltään verrattuna aiempiin sukupolviin. Kowske (2010, 276) pohtiikin hieman kärjistäen, miten vanhempien sukupolvien tyytymättömämmät työntekijät ovat vaikuttaneet nykypäivän organisaatioihin erinäisten käytäntöjen ja ohjeiden (kuten henkilöstökäytännöt, palkitsemiskulttuuri, organisaatiokulttuuri) avulla ja miten positiivisemmat ja iloisemmat nuoremman sukupolven edustajat tulevat muuttamaan tätä vallitsevaa tilaa?

On myös huomattu, että erot sukupolvien välillä ovat hyvin pieniä eikä välttämättä eroa voida pitää sukupolveen liittyvänä vaan enemmänkin yksilöihin liittyvinä eroina. Suomäki ym. (2019, 146–147) tutkivat sukupolvien eroja suomalaisten asiantuntijoiden työn imun osalta. Heidän tutkimuksen mukaan työn imu rakentuu hyvin samanlaisten asioiden varaan riippumatta sukupolvesta: yleinen innostuneisuus työtä kohtaan, avoin ja luottavainen tiimi, mahdollisuus uuden oppimiselle, itsenäisyys, tarpeeksi haastavat työtehtävät sekä merkityksellisyys. Sukupolvien väliset erot näkyivät heidän tuloksissaan pääsääntöisesti edellä mainittujen asioiden painotuksissa. Suomäki ym. totesivat myös, että työn imun ja sitoutuneisuuden välinen suhde ei ole sukupolveen liittyvä, vaan enemmänkin yksilöllinen asia. Ei voida siis väittää, että tietyn sukupolven edustajat olisivat sitoutuneempia organisaatioon, koska he kokevat työn imua.

4 Tutkimusmenetelmä

4.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä ja onnellisuustutkimukset

Onnellisuutta työelämässä on tutkittu pitkälti määrällisin eli kvantitatiivisin keinoin, keskittyen mittaamaan, vertailemaan sekä yleistämään eikä niinkään ymmärtämään onnellisuuden ilmiötä työelämässä (Thin 2012, 313; Suojanen 2017, 80). Tutkimukset ovat perustuneet pitkälti itsearviointikyselyihin numeerisella skaalalla, vaikka onnellisuuden tunnetta itsessään voi olla hyvin vaikea tutkia tällä tavoin. Tunteet usein ovat vaihtelevia, kontekstiriippuvaisia, ristiriitaisia, hetkellisiä ja arkipäiväisiä. Parhaimmillaankin määrälliset tutkimukset vain raapaisevat kokemusten pintaa ja monesti hankaluudeksi tulee tutkijan ennakkoon määrittelemät kategoriat tunteiden kuvauksessa. Myös vastaajien saattaa olla vaikea valita vastausvaihtoehtojen välillä kysyttäessä tunteista. (Fineman 2004, 722, 731.) Lyubomirsky ym. (2005a, 841) tuovat esiin myös mahdollisen taipumuksen vinoumaan tutkiessa onnellisuutta, sillä onnellisella tuulella oleva ihminen saattaa arvioida kaiken positiiviseksi. Tosin tämä saattaa myös kuvata osaltaan kyseistä ilmiötä. Thin (2012, 327) toteaa kuitenkin, että määrällisiä tutkimuksia voi hyvin käyttää keskustelun avaamiseen ja onnellisuuden ilmiön hahmottamiseen, mutta syvällisempi tulkinta tulisi tehdä laadullisilla menetelmillä.

Tässä tutkimuksessa valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille työntekijöiden omia kokemuksia, tuntemuksia ja tarinoita työhön liittyvään onnellisuuteen. Laadullinen tutkimusmenetelmä pyrkii saavuttamaan ymmärryksen tutkittavasta ilmiöstä tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta (Vaismoradi ym. 2013, 398). Thinin (2012, 313) mukaan onnellisuus tulee esille parhaiten tarinoiden ja ihmisten kokemusten kautta ja sen takia onnellisuustutkimukseen tarvitaankin lisää laadullisia tutkimuksia tuomaan tarinat esille numeroiden takaa. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ymmärtämään ja oppimaan onnellisuuden ilmiötä työelämässä työelämän nuorimman sukupolven kokemusten perusteella.

Yksi osallistuja keskeytti tähän tutkimukseen osallistumisensa ennen aineistonkeruun aloitusta, minkä johdosta tutkimuksen näytteeseen kuului lopulta 9 henkilöä. Näistä yksi oli mies ja loput naisia. Osallistujat kuuluivat kaikki z-sukupolveen. Kuten laadullisessa tutkimuksessa melko usein on, myös tässä tutkimuksessa näyte koostui pienestä määrästä osallistujia ja aineistoa pyrittiin analysoimaan perusteellisesti (Eskola & Suoranta 1998,

15). Osallistujia etsittiin tutkijan omasta verkostosta sosiaalisen median avulla hyödyntämällä harkinnanvaraista otantaa sekä lumipallo-otantaa. Laadullisessa tutkimuksessa on yleistä käyttää hyödyksi tutkijan aiempia kontakteja tai muuta sopivaa tapaa kerätä tutkimukseen osallistujia verrattuna kvantitatiivisen tutkimuksen systemaattisiin otantatapoihin. Tutkimukseen osallistuneiden saatavuus sekä sopivuus tutkimukselle ovat tärkeämpiä kuin systemaattisuus osallistujien valinnassa. (Eriksson & Kovalainen 2008, 52.) Harkinnanvarainen otos tai näyte tarkoittaa tutkijan omaa valintaa tutkittavista suuremman populaation joukosta. Näyte kohdistetaan niihin henkilöihin, jotka täyttävät tutkimuksen kiinnostuksen kohteen kriteerit. (Eskola & Suoranta 1998, 15.) Tämän tutkimuksen osallistujia tavoiteltiin sosiaalisen median kanavien kautta sekä suoraan sähköpostilla. Saatekirje on nähtävissä liitteessä 1.

Aineistoa kerättiin kahdessa osassa johtuen osallistujien henkilökohtaisista aikatauluista. Ensimmäisessä osassa oli seitsemän osallistujaa ja toisessa kolme. Toisen aineistonkeruun jälkeen koko aineisto käytiin läpi ja todettiin sen sisältävän samoja teemoja eikä uusia teemoja näyttänyt nousevan toisesta aineiston osasta. Aineisto voitiin todeta kyllääntyneen eli saturoituneen ja aineiston ollen täten riittävä. Lisäaineiston kerääminen ei näyttänyt tuovan ilmiöstä uutta tietoa ja aineisto alkoi toistamaan itseään. (Eskola & Suoranta 1998, 47.)

4.2 Visuaalinen lokikirja osallistavana tutkimusmenetelmänä

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin visuaalista aineistoa muodostamalla visuaalista lokikirjaa (engl. snaplogs, Bramming ym. 2012) osallistujien itseottamista valokuvista sekä niitä selittävistä teksteistä. Visuaalisilla materiaaleilla viitataan tutkimuksissa aineistoon, mikä on jossain muussa muodossa kuin perinteisessä kirjoitetussa tai puhutussa muodossa (Eriksson & Kovalainen 2008, 91). Visuaalisessa tutkimuksessa aineistona voivat toimia valokuvat, videot, sarjakuvat, kartat, logot, internetsivut, piirrokset tai arkkitehtuuri, ja tämä aineisto voi olla jo olemassa oleva tai tutkimuksen aikana luotu aineisto (Bell & Davison 2013, 167–168; Eriksson & Kovalainen 2008, 9). Visuaalinen tutkimus on ollut yleisempää sosiaalitieteissä, erityisesti opetukseen ja terveydenhuoltoon liittyvässä tutkimuksessa, mutta organisaatiotieteissä visuaalisia menetelmiä ei ole hyödynnetty kovinkaan paljoa. Kuitenkin viime vuosikymmenen aikana myös organisaatio- ja johtamistutkimuksissa visuaalisten menetelmien käyttö on lisääntynyt osittain kulttuuristen ja yhteiskunnallisten muutosten johdosta. Digitaaliset

kehitykset valokuvauksen alalla ja valokuvien hyödyntäminen laajemmin yhteiskunnassa ovat tuoneet valokuvien hyödyntämisen myös tutkimuksiin. (Vince & Warren 2012, 276.)

Valokuvien hyödyntäminen on todettu erityisen tehokkaaksi keinoksi tutkimuksissa, joiden osallistujat ovat lapsia, omaavat hankaluuksia puheen kanssa tai ovat muuten heikommassa asemassa verrattuna muihin. Myös tutkimuksissa, joiden aihe on epämiellyttävä tai kulttuurillisesti herkkä, voi valokuvien hyödyntäminen olla sopivampi keino. Valokuvat eivät ole riippuvaisia puhutusta kielestä ja antavat osallistujien ilmaista itseään vapaammin. (Vince & Warren 2012, 281.)

Visuaalisessa tutkimuksessa tutkija voi itse ottaa valokuvia tai pyytää tutkimukseen osallistuvia valokuvaamaan tutkimuksen aiheena olevaa asiaa (Bell & Davison 2013, 167). Ray ja Smith (2012, 310) huomasivat ottaessaan itse valokuvia tutkimukseensa sen olevan hyvin hankalaa, sillä tutkijan voi olla haasteellista valita organisaation jäsenille merkityksellisiä valokuvia. Myös Warren (2008, 572) huomasi tutkimuksessaan organisaation esteettisyydestä, että tutkijan ottamat valokuvat kertoivat enemmän tutkijan omasta esteettisestä näkökulmasta eikä niinkään organisaatiojäsenten. Hän päättikin pyytää osallistujia itse ottamaan tutkimuksessa käytettävät valokuvat. Organisaatiotieteissä onkin yleisempää osallistaa tutkimukseen osallistuvat visuaalisen aineiston luomiseen (Bell & Davison 2013, 174).

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin osallistavaa menetelmää eli tutkimukseen osallistujat osallistuivat itse aktiivisesti tutkimuksen tekemiseen. Osallistujavetoisessa valokuvauksessa (engl. participant-led photography) osallistujat astuvat tutkijan rooliin. Heille annetaan kamera ja pyydetään ottamaan valokuvia asioista, tilanteista ja hetkistä, mitkä kuvaavat heidän näkökulmaansa tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. Usein tähän tutkimusmenetelmään yhdistetään joko haastattelu tai kirjoitetun tekstin tuottaminen, jotta valokuvia ei tulkita väärin. (Vince & Warren 2012, 281.) Tutkimuksen visuaalinen lokikirja sisältää osallistujien itse ottamia valokuvia onnellisuuden kokemuksistaan sekä osallistujan itse määrittelemän pituisen selittävän tekstin jokaisen kuvan yhteyteen. Selittävä teksti vastasi kysymykseen: ”*kerro, miksi otit tämän kuvan / mitä tässä tapahtui / mikä teki sinut onnelliseksi tässä tilanteessa?”.* Osallistujat saivat itse päättää tekstin muodon ja pituuden ja näillä teksteillä pyrittiin välttämään kuvien väärintulkintaa.

Aineiston keruutavaksi valittiin visuaalinen menetelmä yhdistettynä päiväkirjamaiseen lokikirjaan. Tämä mahdollisti onnellisuuden hetkien tutkimisen silloin, kun ne tapahtuivat. Valokuvien avulla on mahdollista päästä käsiksi sellaisiin hetkiin, mistä esimerkiksi haastattelussa ei välttämättä muistettaisi kertoa (Vince & Warren 2012, 280). Joissain tapauksissa sanat eivät myöskään riitä kuvailemaan tiettyä tilannetta tai kokemusta. Valokuvat pystyvät myös kuvaamaan arkitilanteita organisaatiossa. (Ray & Smith 2012, 289, 306.) Osallistujien itseottamat valokuvat muistuttavat heitä näistä hetkistä ja täten lokitekstin kirjoituksen laatiminen on helpompaa. Ottaessaan itse valokuvat osallistujat saavat itse päättää, mistä ottavat valokuvat ja ovat täten itse muovaamassa tutkimusprosessia (Vince & Warren 2012, 287). Nuorin työelämässä oleva sukupolvi on myös kasvanut älypuhelimien maailmassa, joten heille valokuvien ottaminen puhelimella on jokapäiväistä. Volpe (2019, 361) korostaakin tutkimuksessaan tutkimusmenetelmien päivittämisen tärkeyttä, erityisesti tutkimuksissa, joiden kohderyhmänä ovat nuoret. Älypuhelimet ja niillä kommunikointi ovat nousseet yhä merkityksellisempään ja tärkeämpään asemaan nyky-yhteiskunnassa ja niiden hyödyntäminen aineistonkeruussa saattaa auttaa nuoria osallistumaan tutkimuksiin helpommin. Valokuvat ja erityisesti päiväkirjamainen lähestymistapa saavat osallistujat näkemään arkipäiväiset asiat eri tavalla ja dokumentoimaan juuri heille tärkeät ja merkitykselliset asiat valokuviin, videoihin, blogeihin tai muuhun viestimiseen. Valokuviin yhdistetyt tekstit auttavat myös osallistujia reflektoimaan omaa elämäänsä. (Volpe 2019, 364.)

Valokuvien käyttäminen tutkimuksessa auttaa tuomaan esille osallistujien tarinoita, historiaa sekä kulttuuria ja toimii tehokkaana tapana osallistaa ja sitouttaa osallistujat tutkimusprosessiin (Harper 2002, 13). Visuaalinen lokikirja saattaa toimia myös uuden tiedon luojana, missä osallistujat saattavat yllättää tutkijan aineiston avulla tuomalla esiin näkökulmia tai aiheita, joita tutkija ei olisi muuten yhdistänyt tutkimuksen kohteeseen (Bramming ym. 2012, 67). Filstad ym. (2019) käyttivät samaa tutkimusmenetelmää tutkiessaan kuulumisentunnetta organisaatioissa (engl. belonging at work) ja totesivat tutkimusmenetelmän toimivan erityisen hyvin tilanteissa, joissa halutaan tutkia aihetta osallistujien silmin. Lokikirjojen avulla päästiin käsiksi tietoon, josta ei ollut aiempaa käsitystä ja valokuvien avulla saatiin tutkittua aiheen moninaisuutta.

Kyseistä menetelmää voidaan kutsua myös tietoiseksi valokuvaukseksi (engl. mindful photography), millä viitataan juuri siihen, että osallistujalla on valta valita, mitä

kokemuksiaan he haluavat sisällyttää tutkimukseen. Tietoisen valokuvauksen avulla osallistujat kiinnittävät huomiota jokapäiväiseen elämäänsä normaalista poikkeavalla tavalla. (Kurtz & Lyubomirsky 2013.) Tässä tutkimuksessa huomio kiinnitetään onnellisuuden kokemuksiin työkontekstissa.

Suojanen (2017, 235–236) tutki väitöskirjassaan onnellisuutta työelämässä käyttäen tietoista valokuvausta osana tutkimusmenetelmäänsä ja totesi, että tietoinen valokuvaus toimi hyvin kuvaamaan ohimenevää onnellisuuden kokemusta työelämässä sekä auttoi palauttamaan tämän hetken myöhemmin mieleen. Tällä tavalla tutkija myös pääsee visuaalisesti sisälle työpaikoille, mikä auttaa ymmärtämään koettuja hetkiä paremmin. Yhtenä osana tutkimustaan Suojanen kokosi tietoisen valokuvauksen hyviä ja huonoja puolia tutkimusmenetelmänä. Tietoisen valokuvauksen hyötyinä nähtiin muun muassa onnellisuushetken sekä sen ympäristön ikuistaminen, osallistujien valta valita, mikä on onnellisuutta työelämässä ja visuaalisen kulttuurin hyödyntäminen erityisesti nuoren kohdejoukon osalta. Huonoina puolina nähtiin onnellisuuden tunteen vaikea kuvaaminen ja onnellisuushetken keskeytys valokuvan ottamisen johdosta, valokuvien hankala analysointi, kuvien laadun epäsäännöllisyys sekä valokuvien ottaminen paikoissa, missä oli paikalla muita ihmisiä. (Suojanen 2017, 236.) Tässä tutkimuksessa pyrittiin vähentämään tutkimusmenetelmän haasteita osallistujien tarkalla ohjeistamisella sekä huolellisella perehtymisellä kuvien analyysiin. Tutkimusmenetelmän luotettavuutta arvioidaan tarkemmin alaluvussa 6.3.

Vaikka osallistavan tutkimusmenetelmän etuina voidaan nähdä osallistujan valta päättää, mitä tutkimukseen sisällyttää, sisältää se myös haasteita. Tutkija ei voi kontrolloida aineistonkeruuta osallistujien kerätessä aineiston. Vince ja Warren (2012, 283) käyttivät tutkimuksessaan lainakameroita, mikä aiheutti sen, että tutkijat joutuivat hakemaan kamerat osallistujilta tutkimuksen jälkeen. Osallistujien unohtelu tai myöhästely aiheuttivat turhia matkoja tutkimuksen kohteena olevaan organisaatioon. Tätä pyrittiin vähentämään tässä tutkimuksessa päivittäisillä muistutuksilla sekä sillä, että osallistujat ottivat valokuvat omilla puhelimillaan ja lähettivät ne tutkijalle sähköisesti.

Ray ja Smith (2012, 292) tuovat esille vielä yhden haasteen osallistujavetoisessa valokuvauksessa: tutkija joutuu usein käyttämään paljon aikaa osallistujien ohjeistamiseen sekä vuorovaikutukseen osallistujien kanssa. Tämä tapahtui myös tässä tutkimuksessa, mutta ajankäyttöä pyrittiin hallitsemaan selvillä ohjeistuksilla sekä

kysymys ja vastaus -lomakkeella. Osallistuja pyrittiin ohjaamaa tutustumaan näihin materiaaleihin ensin ja vasta sitten olemaan yhteydessä tutkijaan, mikäli asia oli yhä epäselvä. Aineistonkeruun alussa osa osallistujista pyysi tutkijaa kertomaan, mistä heidän tulisi ottaa kuvia. Myös Warren (2008, 572) huomasi tutkimuksessaan saman. Tutkija pyrki selventämään tutkimuksen tarkoitusta, mutta samalla välttelemään osallistujien ohjaamista tiettyyn suuntaan. Tutkija kertoi onnellisuus käsitteen laajuudesta ja siitä, että osallistuja sai itse kertoa visuaalisten lokikirjamerkintöjen avulla, mitä onnellisuus työelämässä tarkoittaa juuri hänelle.

Vince ja Warren (2012, 286–287) painottavat visuaalisen tutkimuksen valokuvien sisällyttämistä myös kirjallisiin julkaisuihin välttääkseen kuvien tuoman rikkauden menettämistä. Myös Ray ja Smith (2011, 311) rohkaisee tutkimuksen valokuvien lisäämistä julkaistavaan materiaaliin, sillä valokuvien näkeminen saattaa tuoda lukijan mieleen erilaisia näkökulmia verrattuna täysin kirjalliseen julkaisuun. Valokuvat myös elävöittävät myös akateemista tekstiä. Tässä tutkimusraportissa hyödynnetään osallistujien visuaalisia lokikirjoja ja otteita näistä on nähtävissä alaluvuissa 5.1 ja 5.2.

4.3 Aineiston keruu ja osallistujien ohjeistus

Aineistoa keruu ajoittui 17.3–18.4.2021 välille. Tutkimuksessa noudatettiin Turun yliopiston tietosuojaohjeistusta ja jokaisella osallistujalle annettiin tutkimuksen tietosuojailmoitus, jossa kerrottiin henkilötietojen käsittelyn tarkoituksista, oikeusperusteesta, kerättävistä tiedoista, niiden säilytysajasta sekä osallistujien oikeuksista. Osallistujia pyydettiin allekirjoittamaan tutkimukseen osallistumisesta tietoinen suostumus (liite 4), missä heille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, tutkimuksen kulku sekä aineiston käsittely ja hallinta. Suostumuksessa osallistujille selvennettiin myös sitä, mitä heiltä odotetaan tutkimuksen osalta sekä minkälaisesta tutkimuksesta on kyse.

Ray ja Smith (2012, 304–305) nostavat visuaalisessa tutkimuksessa erittäin tärkeäksi osallistujan suostumuksen, tekijänoikeudet sekä tutkimusetiikan merkityksen. Jokaiselta osallistujalta tulee saada hyväksyntä käyttää heidän ottamiaan valokuvia tutkimusmateriaalina, tutkijan tulee olla selvillä siitä, miten tekijänoikeuksien alaisia asioita, kuten logoja ja brändejä, käsitellään tutkimuksessa sekä miten osallistujia ohjeistetaan esimerkiksi muiden ihmisten valokuvaamisesta. Tässä tutkimuksessa osallistujilta pyydettiin suostumus niin tutkimukseen osallistumiseen kuin esimerkiksi valokuvien hyödyntämiseen tutkimukseen liittyvissä esityksissä ja kirjallisessa

materiaalissa. Osallistuja sai itse päättää, mistä ottaa valokuvan ja mitä onnellisuus työelämässä tarkoittaa juuri hänelle. Osallistujia ohjeistettiin välttämään salaisen tiedon tai muiden ihmisten sisällyttämistä valokuviin, mikäli se olisi mahdollista. Heille kerrottiin myös, että mikäli valokuvat sisältäisivät tällaista tietoa, sumennettaisiin ne visuaalisesta lokikirjasta ja lopullisesta tutkimusraportista.

Suostumuksessa tehtiin selväksi, että osallistujat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja voivat keskeyttää osallistumisensa milloin vain. Tietosuojailmoitus ja suostumus tutkimukseen osallistumisesta käytiin suullisesti läpi jokaisen tutkimukseen osallistujan kanssa kahdenkeskisessä palaverissa tutkijan kanssa. Osallistujalla oli tilaisuus esittää kysymyksiä sekä tutkijalla mahdollisuus varmistaa, että tutkimuksen kulku oli selkeä osallistujalle. Osallistujille lähetettiin myös yleinen kysymys ja vastaus dokumentti (liite 3), mikä sisälsi mahdollisia mieleen nousevia kysymyksiä. Kyseinen dokumentti mukaili Suojasen (2017, 278) laatimaa vastaavaa dokumenttia väitöskirjassaan.

Osallistujia pyydettiin ottamaan omalla älypuhelimellaan valokuvia viikon ajan onnellisuuden hetkistä työelämässä sekä lisäämään valokuvan yhteyteen aina selittävän tekstin, jotta vältetään kuvan mahdollinen väärinymmärtäminen. Tutkimuksen aikana ottamat valokuvat ja niihin liittyvät selittävät tekstit muodostivat visuaalisen lokikirjan.

Osallistujia ohjeistettiin myös sen varalle, mikäli he eivät kokeneet erityisiä onnellisuuden kokemuksia jonain aineistonkeruun päivistä. Tällaisissa tilanteissa heitä pyydettiin silti ottamaan valokuva tilanteesta, mikä kuvasi päivän tunnelmaa parhaiten. Tällä pyrittiin myös välttämään päivä ilman lokikirjamerkintää.

Lokikirjamerkinnät pyydettiin lähettämään tutkijalle joko Whatsapp- sovelluksen tai sähköpostin kautta mahdollisimman pian onnellisuuden kokemuksen jälkeen, mieluiten samana päivänä, jotta osallistujat eivät unohda kyseistä hetkeä, ja asia on vielä selkeästi heidän mielessään. Mikäli lähettäminen välittömästi ei ollut mahdollista, annettiin osallistujille mahdollisuus lähettää valokuva ja selittävä teksti jokaiselle päivälle viimeistään aineistonkeruuviikon viimeisenä päivänä.

Suojanen (2017) huomasi väitöskirjassaan, että päivittäiset muistutukset olivat erittäin hyödyllisiä visuaalisessa tutkimuksessa ja sen takia myös tässä tutkimuksessa osallistujille annettiin mahdollisuus valita muistutusten lähettäminen päivittäin

aineistonkeruun ajan. Muistutukset lähetettiin arkipäivisin kello 9–18.00 välillä, mikäli osallistuja niin halusi. Kukaan tämän tutkimuksen osallistuja ei halunnut päivittäisiä muistutuksia, joten näitä ei lähetetty tässä tutkimuksessa. Osallistujat saivat myös valita Suostumus tutkimukseen -dokumentista, haluavatko lyhyen kiitosviestin jokaisen lokikirjamerkinnän jälkeen vai ei. Vain yksi osallistuja halusi kiitosviestin.

Aineistonkeruun jälkeen tutkija oli jokaiseen osallistujaan yhteydessä kysyäkseen lyhyesti osallistujan kokemuksista osallistumisesta tähän tutkimukseen. Tämän palautteen avulla saatiin hyviä jatkotutkimusideoita sekä kehitysideoita kyseiseen tutkimusmenetelmään.

Vuonna 2020 ja 2021 vallitsevat poikkeusolot COVID-19-pandemian johdosta vaikuttavat myös tähän tutkimukseen. Suurin osa tutkimukseen osallistujista oli poikkeuksellisesti etätöissä. Osa osallistujista ei normaalioloissa pystyisi etätöitä työn luonteen vuoksi tekemään ja osalla osallistujista etätyö oli hyvin tavanomaista myös normaalioloissa. Tämä näkyi myös tutkimuksen tuloksissa ja etätyöskentelyn vaikutusta työhön liittyvään onnellisuuteen käsitelläänkin tulosten yhteydessä alaluvuissa 5.1 ja 5.2.

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimusaineisto koostui kahdesta lähteestä: visuaalisista valokuvista sekä kirjallisesta tiedosta. Monet osallistujat ottivat yhden kuvan jokaiselta aineistonkeruun päivältä, mutta neljä osallistujaa otti enemmän kuin yhden kuvan päivässä. Tekstiosuudet vaihtelivat seitsemästä sanasta 79:ään sanaan. Aineistoa kertyi lopulta 55 valokuvaa ja seitsemän täyttä sivua kuvia selittäviä tekstejä (fontti Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,5).

Aineiston käsittely aloitettiin yhdistämällä jokaisen osallistujan lähettämät valokuvat ja niihin liitetyt tekstit yhteen tiedostoon. Näin muodostettiin visuaalinen lokikirja jokaisen osallistujan aineistosta. Nämä tiedostot nimettiin osallistujanumerolla eli esimerkiksi Osallistuja 1 ja Osallistuja 2.

Tämän jälkeen aloitettiin aineiston analyysi. Tämän tutkimuksen aineistoon sovellettiin aineistolähtöistä temaattista analysointia. Temaattinen analyysi on yleisesti käytetty tapa niin laadullisessa tutkimuksessa (Braun & Clarke 2006) kuin erityisesti valokuvien analysoinnissa (Vince & Warren 2012, 287; Filstad ym. 2019). Temaattisella analyysillä pyritään tunnistamaan, analysoimaan ja raportoimaan aineistosta löydettyjä teemoja

(Braun & Clarke 2006, 79). Aineistosta löydettyihin teemoihin yhdistettiin koodeja, joita käytettiin analyysissä apuvälineenä (Guest ym. 2012, 10). Koodit auttavat tutkijaa yksinkertaistamaan sekä keskittymään tiettyihin aineiston ominaisuuksiin (Nowell ym. 2017, 5). Temaattisessa analyysissä ollaan kiinnostuneita erityisesti aineiston sisällöstä eli siitä, mitä sanotaan. Temaattisen analyysin avulla pystytään järjestämään ja kuvailemaan aineistoa yksityiskohtaisesti, mutta myös muodostamaan tulkintoja tutkimuksen aiheesta. Teeman määrittelyssä tarvitaan tutkijan omaa harkintaa, mutta pääsääntöisesti teema kattaa jotain tärkeää aineistosta liittyen tutkimuskysymykseen. Teema edustaa jollain tasolla toistuvuutta ja merkityksellisyyttä aineistossa. (Braun & Clarke 2006, 79, 82–83, 86.) Tulkinnalta ei voida välttyä temaattisessa analyysissä ja onkin tärkeää, että tutkija on johdonmukainen analyysiprosessissaan määritellessään teemoja (Guest ym. 2012, 11; Braun & Clarke 2006, 80, 83).

Valokuvia voidaan analysoida monella tapaa, mutta tiettyjä tiukkoja sääntöjä ei ole olemassa. Useat tutkijat kehittävätkin omaan tutkimukseensa sopivat analyysitavat. (Eriksson & Kovalainen 2008, 93.) Tässä tutkimuksessa valokuvien analysoinnissa hyödynnettiin Collierin (2001, 42) luomaa avointa katselua (engl. open viewing) aineistoon tutustumisessa. Avoimella katselulla viitataan valokuvien jatkuvaan tarkasteluun analysointiprosessin eri vaiheissa. Valokuvien läpikäynnillä ja niihin tutustumisella löydetään merkityksellisiä toistuvia asioita kuvissa ja niiden tulkinnoissa. Valokuvia tulisi tarkastella kokonaisuutena, mutta myös yksittäisillä valokuvilla on merkitys. Visuaaliseen aineistoon palattiin useasti tulosten ja aineiston yhteyden varmistamiseksi. (Collier 2001, 42.)

Valokuvia voidaan analysoida tutkimuksissa suorasti tai epäsuorasti ja tässä tutkimuksessa keskityttiin epäsuoraan analysointiin, sillä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita osallistujien kokemuksista sekä valokuvien merkityksestä näissä kokemuksissa. Suorassa analysoinnissa valokuvia lähestytään kuin mitä muuta tahansa tietoa ja valokuvien sisällöstä voidaan analysoida esimerkiksi valon ja varjon määrää, tiettyjen asioiden esiintymistä, kuvakulmaa tai rajausta. Valokuvien epäsuorassa analysoinnissa valokuvia hyödynnetään väylänä johonkin muuhun, mitä kuvissa ei näy. (Collier 2001, 36.) Valokuvista voidaan esimerkiksi analysoida niiden luomaa merkitystä tutkittavalle sekä niiden laajempaa kulttuurista ja yhteiskunnallista merkitystä. Valokuvat kuitenkin edustavat sekä rakentavat todellisuutta samaan aikaan. Ne ovat todisteena tietystä hetkestä, mutta samaan aikaan valokuvan ottajan tekemät valinnat, kuten mistä

ottaa kuvan ja mitä siihen sisällyttää, rakentavat todellisuutta. Tämän johdosta valokuvia voi analysoida niin laadullisesti kuin määrällisestikin. (Eriksson & Kovalainen 2008, 93.)

Representaation käsite liittyy vahvasti visuaalisen tutkimuksen alaan ja kuvien analysoimiseen. Representaatiolla tarkoitetaan merkityksen tuottamista mielessämme olevien käsitteiden avulla (Hall 1997, 17, teoksessa Seppänen 2005, 82). Ne ovat konkreettisia visuaalisia ja verbaalisia esityksiä tai näiden yhdistelmiä, jotka on laadittu tietty käyttötarkoitus ja kohderyhmä mielessä. Representaatiolla tuotetaan merkityksiä mielikuvien ja vallitsevan kulttuurin avulla ja representaatio on täten aina osa tulkintaprosessia. (Mäkiranta 2010, 82–83.) Seppänen (2005, 82) painottaa, ettei representaatiot ole ainoastaan subjektiivisia vaan myös kulttuurisidonnaisia.

Representaatiota voidaan kuvailla prosessina, jossa ulkoisen maailman esineet, mentaaliset mielikuvat ja erilaiset merkkijärjestelmät kohtaavat toisensa. Esimerkiksi valokuvaa (esine) katsoessa voidaan todeta siinä olevan ihminen, sillä tiedetään, miltä ihminen näyttää (mentaalinen mielikuva) ja kuvatekstiä (merkkijärjestelmä, kieli) lukiessa ymmärretään kuvan laajempi merkitys. Saman kulttuurin jäsenillä on suunnilleen samat mentaaliset mielikuvat ja merkkijärjestelmät. (Seppänen 2005, 85–86.)

Representaatiota voidaan tulkita kolmella eri tavalla: reflektiivisesti, intentionaalisesti tai konstruktiivisesti. Refleksiivisessä tulkinnassa kiinnitetään huomiota todellisuuteen ja siihen, kuvaako se, mitä näemme, todellisuutta. Mahdolliset kuvamanipulaatiot ja ihmisten väliset tulkintaerot vaikuttavat todellisuuden käsitykseemme. Intentionaalinen tulkinta kiinnittää huomion esityksen tekijään ja pohditaan, mitä tekijä haluaa sillä sanoa. (Seppänen 2005, 94–95.) Intentionaalisessa tulkinnassa haasteeksi voi nousta tekijän motiivien selvittäminen, sillä usein motiivit ovat tiedostamattomia (Mäkiranta 2010, 90). Konstruktionistisessa tulkinnassa esitystä pidetään osana todellisuutta ja pohditaan, minkälaisen todellisuuden esitys tuottaa ja miten. (Seppänen 2005, 94–95.) Samaa kuvaa voi tulkita myös monesta eri näkökulmasta (Mäkiranta 2010, 95).

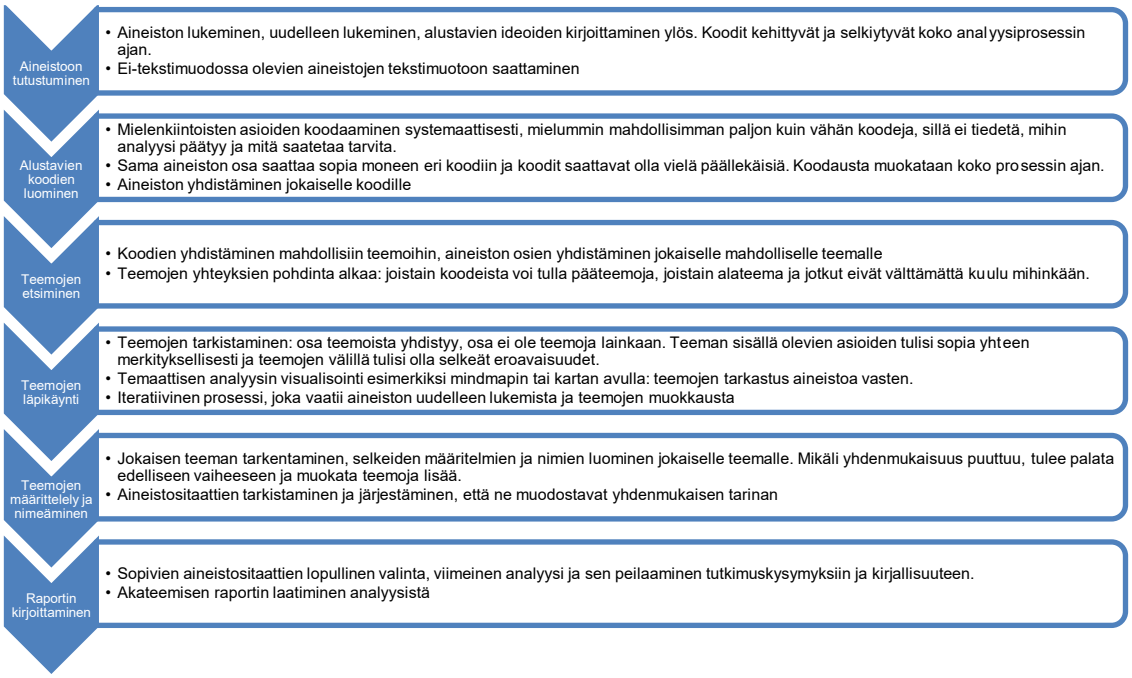
Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään konstruktiivista tulkintaa, sillä sen koettiin sopivan tutkimuksen tavoitteeseen parhaiten. Visuaalisia lokikirjoja analysoidessa kiinnitettiin huomiota siihen, mitä katsoja näkee kuvassa, mitä kuvan selittävä teksti sanoo ja miten se toimii yhdessä kuvan kanssa, vaikuttaako selittävä teksti siihen, minkälaisen merkityksen kuva luo sekä millaisia mielikuvia kuva luo osallistujan kokemuksesta. Analyysissä pohdittiin myös osallistujien näkökulmaa ja sitä, mitä kuvan

ottaja on halunnut sanoa tällä kuvalla ja miksi juuri tästä tilanteesta on otettu kuva, mutta representaation tulkinta ei kuitenkaan ollut intentionaalista. Intentionaaliseen tulkintaan olisi kuulunut kuvan ottajien haastattelu, jotta heidän tarkoitusperänsä saataisiin selville (Mäkiranta 2010, 90).

Seppänen (2005, 79) korostaa kuvan ja tekstin välistä suhdetta. Kuvien merkitystä voidaan tulkita kuvan, kuvatekstin ja mahdollisesti kuvaan liitetyn otsikon yhteisvaikutuksessa. Valokuvilla ei voida koskaan tavoittaa kaikkia verbaalikielen merkityksiä ja tämän takia tekstillä voi olla suurikin merkitys kuvien tulkinnassa. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin visuaalista lokikirjaa kokonaisuutena ja tutkimuksen myötä havaittiin, että kuvan ja tekstin suhde oli äärimmäisen tärkeä. Visuaalisen lokikirjan selittävät tekstit määrittelivät pitkälti myös kuvien merkityksen ja ilman tätä tekstiä joidenkin kuvien tulkita olisi jäänyt hyvin ohueksi.

Temaattinen analyysi noudatti Braun ja Clarken (2006, 87) laatimaa temaattisen analyysin kuutta eri vaihetta, jotka ovat esitelty kuviossa 2. Nämä kuusi vaihetta ovat: aineistoon tutustuminen, alustavien koodien luominen, teemojen etsiminen, teemojen läpikäynti, teemojen määritteleminen ja nimeäminen sekä raportin kirjoittaminen. Braun ja Clarke (2006, 86) korostavat aineiston ja analyysin kulkemista käsikädessä koko analyysiprosessin ajan ja kehottavatkin tutkijaa palaamaan aineistoon useasti prosessin aikana.

Ensimmäisessä vaiheessa aineistoon tutustuttiin perinpohjaisesti. Aineisto luettiin ja katsottiin kerran kokonaan läpi (valokuvat ja kirjalliset tekstit) ilman merkintöjen tekemistä. Valokuvia tarkasteltiin ensin yhdessä selittävien tekstien kanssa ja sitten erikseen, minkä avulla tavoiteltiin synergiaetuja (Warren 2002, 238). Valokuvista muodostettiin kirjalliset kuvailut ja näitä hyödynnettiin temaattisessa analyysissä. Valokuvissa keskityttiin katsomaan esimerkiksi, mitä kuvassa oli etu- ja taka-alalla, oliko kuvissa muita ihmisiä, missä tilanteissa kuvia oli otettu, miten teksti ja kuva keskustelevat keskenään ja minkälaisen kuvan valokuva antaa tilanteesta. Visuaalisen lokikirjan lukeminen oli aktiivista ja tutkija kirjoitti ylös mieleen tulevia merkityksiä ja yhteyksiä, muistiinpanoja sekä alustavia ideoita teemoista.

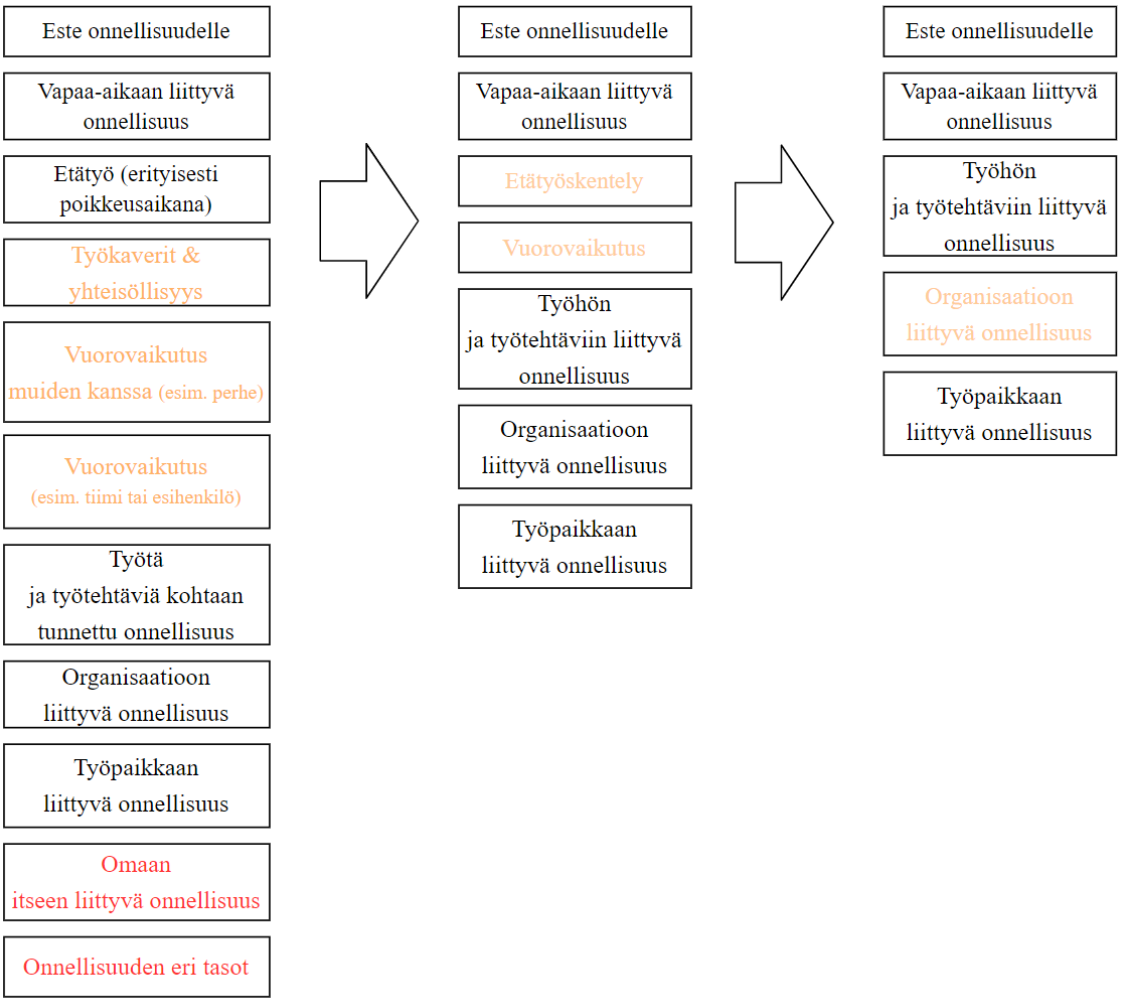


Kuvio 2. Temaattinen analyysiprosessi (Braun & Clarke 2006, 87)

Siirryttäessä analyysissä eteenpäin visuaalisesta lokikirjasta etsittiin osioita, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiin eli työhön liittyvän onnellisuuden kokemuksiin sekä sitä mahdollistaviin ja estäviin tekijöihin. Aineiston analyysitapa oli aluksi induktiivista, mutta koodien ja teemojen löytyessä huomattiin niiden noudattavan Fisherin (2010) viitekehystä (kts. alaluku 2.4.). Analyysitapa vaihteli siis induktiivisen ja deduktiivisen välillä, sillä teemoja yhdisteltiin isompiin teemoihin deduktiivisesti Fisherin (2010) luoman viitekehyksen mukaisesti. Kyseinen viitekehys ei kuitenkaan kattanut kaikkea ja siksi esimerkiksi työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvä onnellisuuden mahdollistaja on analysoitu täysin induktiivisesti. Tulokset myös esitellään tämän viitekehyksen mukaisesti luvussa 5. Estäviä tekijöitä etsittiin aineistosta vastakohtina onnellisuudelle sekä suoraan, sillä osan osallistujien visuaalisissa lokikirjoissa oli esteitä suoraan havaittavissa. Esimerkiksi eräs osallistuja oli onnellinen, ettei koko päivänä ollut yhtään palavereja, mistä tulkittiin, että palaverit toimivat esteenä onnellisuuden kokemuksille.

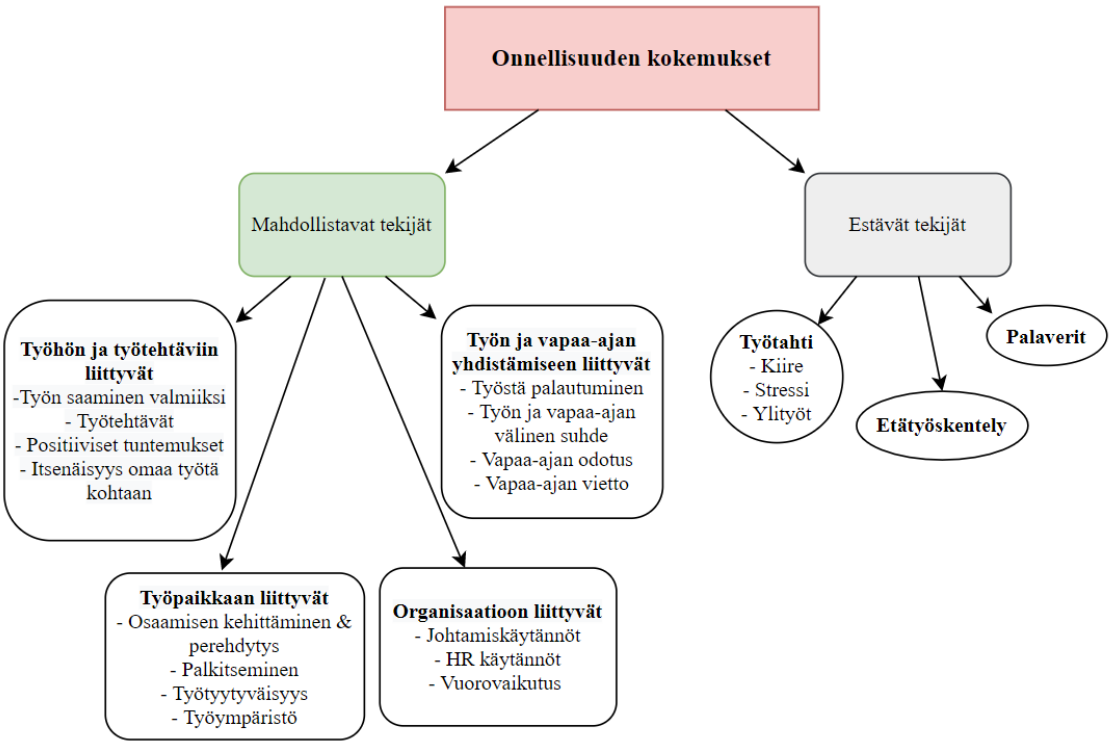
Näitä osioita koodattiin niihin sopivilla nimillä, jotta tutkija tunnisti koodeja tarkastellessaan, mihin asiaan koodit liittyivät. Mielenkiintoisia ja kuvaavia aineistositaatteja merkittiin erityisillä koodeilla, jotta ne löytyisivät aineistosta helpommin jälkikäteen tutkimusraporttia kirjoittaessa (Braun & Clarke 2006, 87). Koodaus oli jatkuva prosessi, mutta ensimmäisen koodauskierroksen jälkeen aineisto järjestettiin uudelleen niin, että aina samaan koodiin liittyvät osiot olivat yhdessä. Näin

pystyttiin tarkastelemaan jokaisen kodin sisältöä tarkemmin ja jokaiselle koodille pystyttiin luomaan oma teema aineiston perusteella. Syntyneitä teemoja tarkasteltiin teeman sisäisesti ja sitten yhdessä toisiinsa nähden, sillä teeman sisällä olevien asioiden tulisi sopia yhteen merkityksellisesti ja teemojen välillä tulisi olla selkeät eroavaisuudet (Braun & Clarke 2006, 87). Teemoja pyrittiin yhdistelemään isommiksi teemoiksi samalla pohtien esimerkiksi, onko joku teema toisen teeman alateema, nouseeko jostain teemasta pääteema tai onko kaikki teemat edes oikeita teemoja. Temaattiselle analyysille ominaisesti, tässä vaiheessa palattiin useasti takaisin alkuperäiseen visuaaliseen lokikirjaan, luettiin aineistoa läpi ja muokattiin teemoja. Teemoja verrattiin aineistoon ja pohdittiin, kuvaavatko ne aineistoa parhaiten. Esimerkki temaattisesta analyysistä on nähtävissä liitteissä (liite 5) ja alla kuviossa 3 on esimerkki teemojen yhdistelemisestä. Kuvioon 3 on merkitty punaisella koodit, joiden ei todettu olevan teemoja sekä oranssilla isompaan kokonaisuuteen yhdistetyt teemat.



Kuvio 3. Teemojen karsiminen ja yhdistely

Analyysin edetessä pääteemat hahmottuivat selkeämmin ja nämä jaoteltiin alatutkimuskysymysten mukaan mahdollistajiin ja esteisiin (kuvio 4). Mahdollistajiksi tunnistettiin työhön ja työtehtäviin, työpaikkaan, organisaatioon kokonaisuutena sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvät mahdollistajat ja esteisiin työtahti, palaverit ja etätyöskentely. Pääteemojen nähdään olevan tiivistetympi kuvaus alateemojen ilmiöstä ja näiden muodostavan yhdessä johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista. Muodostuvia johtopäätöksiä verrattiin takaisin alkuperäiseen aineistoon sekä tutkimuskysymyksiin, minkä kautta saatiin varmistettua pääteemat ja se, että ne kuvaavat aineistoa hyvin.



Kuvio 4. Analyysissä muodostetut teemat aineiston perusteella

Pääteemojen löydyttyä valittiin kuvaavimmat aineistositaatit ja tarkistettiin, että kaikkien osallistujien sitaatteja tulisi tutkimusraporttiin tasapuolisesti ja sitaatit olisivat monipuolisia. Valittujen aineistositaattien osalta käytiin valokuvat vielä erikseen läpi ja lisättiin niihin tarvittaessa sumennus kohtiin, jotka sisälsivät ihmisten nimiä, kuvia tai muuta arkaluonteista tietoa. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia visuaalisten lokikirjojen avulla.

5 Tulokset

Tässä luvussa käydään tutkimuksen tulokset läpi aineiston analyysin perusteella. Analyysin tulokset esitellään alatutkimuskysymysten kautta, jotta analyysin seuraaminen on helpompaa. Koska kyseessä on visuaalinen tutkimus, on tuloksia haluttu visualisoida tutkimuksessa laaditun visuaalisen lokikirjan osilla. Alaluvuissa näkyvät lainaukset ovat siis osallistujien itseottamia valokuvia sekä niiden selittäviä tekstejä. Osallistujiin viitataan anonymiteetin säilyttämiseksi kirjaimilla O1-O9 suoria lainauksia käytettäessä. Suorissa lainauksissa on käytetty myös [..] merkintää, mikäli lainausta on katkottu asiayhteyteen sopivaksi tai salassa pidettävien asioiden johdosta.

Vaikka tulokset on esitelty erillisinä teemoina, ovat ne vahvasti yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi työhön ja työtehtäviin liittyvien mahdollistajien osalta itsenäisyys omaa työtä kohtaan on hyvin vahvasti yhteydessä organisaatioon liittyvien mahdollistajien HR- sekä johtamiskäytäntöihin.

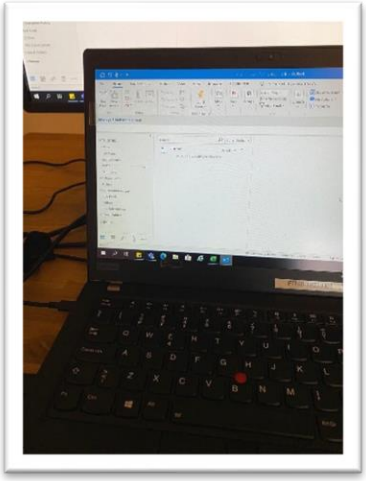
5.1 Onnellisuuden kokemusten mahdollistajat

Ensimmäisellä alatutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää, mitkä tekijät mahdollistavat työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia z-sukupolven edustajille. Onnellisuuden kokemuksien mahdollistavien tekijöiden osalta analyysistä löydettiin neljä teemaa, jotka olivat työhön ja työtehtäviin, työpaikkaan, organisaatioon kokonaisuutena sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvät mahdollistajat (kts. kuvio 3).

Työhön ja työtehtäviin liittyvät onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat

Visuaalisissa lokikirjoissa oli onnellisuuden kokemuksia, jotka liittyivät jollain tapaa suoraan osallistujien työhön. Tämän teeman alateemoiksi muodostuivat työn saaminen valmiiksi, työtehtävät, positiiviset tuntemukset sekä itsenäisyys omaa työtä kohtaan.

Työn saaminen valmiiksi tuotti onnellisuuden kokemuksia osallistujien keskuudessa. Tämä ilmeni aineistossa kuvina tyhjästä sähköpostikansiosta tai tehtävälistasta, jossa kaikki kohdat olivat yliviivattu tai kertomuksesta isomman työtehtävän valmistumisesta. Erityistä onnellisuuden tunnetta toivat tilanteet, jotka olivat vaatineet tavallista enemmän tekemistä, normaalista poikkeavaa järjestelyä tai hoitamista tai vain siitä, että kyseinen ei niin mieleinen työtehtävä oli saatu valmiiksi. Aikaansaamisen tunne sekä oman työjäljen näkyminen lisäsivät onnellisuutta osallistujien keskuudessa. Onnellisuus tuli esiin myös tyytyväisyytenä tehtyyn työhön sekä tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet ovat voineet olla lyhyenajan tavoitteita, kuten Osallistuja 2 kuvaa päiväkohtaisia tavoitteitaan alla, tai pidemmän ajan tavoitteita, kuten valmiiksi saatuja projekteja tai viikkotavoitteita: *”Päivän päätteeksi sain viikon to do-listan kaikki kohdat merkattua tehdyiksi”* (O7). Valmiin työn esitteleminen toi myös onnellisuuden tunnetta.

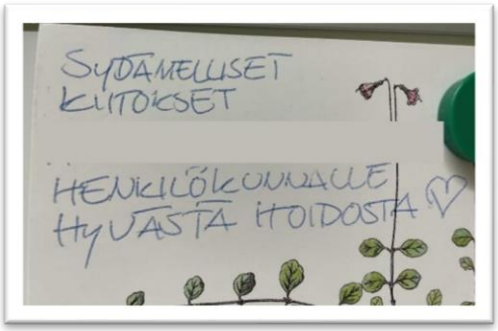


”Onnelliseksi tänään teki se, että sai työpäivän loppuun mennessä kaikki pakolliset asiat tehtyä ja inboxiin ei jäännyt yhtään lukematonta viestiä :)” (O2)

Työtehtävien osalta onnellisuuden kokemuksia aiheutti osallistujien keskuudessa erityisesti työtehtävien haasteellisuus ja vaihtelevuus. Ponnistelu tehtävän valmiiksi saamiseksi toi onnellisuutta, kuten myös yllä mainittu tehtävän valmiiksi saaminen. Uudet työtehtävät toivat myös onnellisuuden tunnetta ja piristivät työpäivää, varsinkin jos uusi työtehtävä koettiin mieleiseksi. Uusien työtehtävien koettiin tuovan myös vaihtelua normaaliin tekemiseen, kun

”pääsee tekemään jotain omista rutiinitehtävistä poikkeavaa” (O7).

Osallistujat kokivat onnellisuuden kokemuksia työssä myös saadessaan ratkaista työhön liittyvää ongelmaa ja varsinkin silloin, kun osallistuja keksi itse ongelmaan ratkaisun. Oman työn koettu vaikuttavuus ja merkityksellisyys lisäsivät onnellisuuden kokemuksia, kuten eräs osallistuja kertoi visuaalisessa lokikirjassaan:



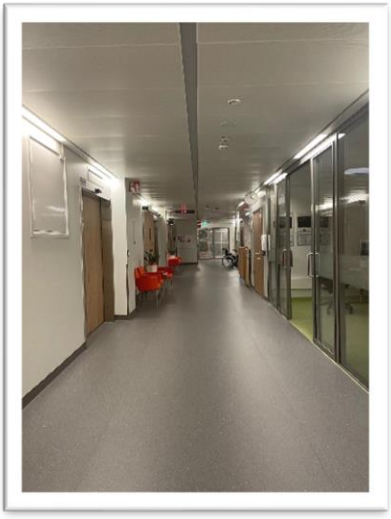
”Kiitoskortti potilaalta. Tällaiset terveiset piristävät aina työpäivää. [..] potilaat ovat usein vaan pienen hetken meillä hoidossa ja lähtevät sitten jatkohoitoon muualle ja usein emme tiedä miten heille sitten on myöhemmin käynyt. On kiva, kun potilaat lähettävät myöhemmin terveisiä ja kiitoksia hoidosta, tulee tunne, että omalla työllä on merkitystä ja se lisää onnellisuuden tunnetta.” (O9)

Positiivisia tuntemuksia oli nähtävissä läpi aineiston. Tämän teeman osalta ne liittyivät kuitenkin erityisesti työpäivään ja sen yleiseen tunnelmaan, hetkelliseen hyvään oloon sekä tuntemuksiin siitä, mitä itse työ ja työpaikka edustavat osallistujille. Erityisesti rauhallisuus ja seesteisyys toistuivat aineistossa. Eräs osallistuja kuvasi onnellisuutta positiivisten tuntemusten kautta kuvalla rauhallisesta ja hiljaisesta käytävästä töissä (O9 kuva alla). Rauhallinen hetki kiireen keskellä toi onnellisuutta, ja palautuminen kesken työpäivän auttaa jaksamaan työpäivän loppuun. Positiivisia tuntemuksia toivat myös oman aamurutiinin sujuminen ja aurinko:

”Aamu alkoi tehokkaasti ja aikaisin, josta olin erittäin tyytyväinen.” (O7)

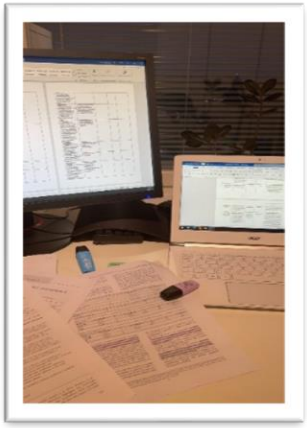
Hetkellistä hyvää oloa toivat huumori, hyvä ruoka sekä työnantajan tarjoamat yllättävät edut, kuten yllätys poikkeuksellisesti etätöissä oleville työntekijöille. Myös tyytyväisyys omaa työtä ja tehtyä työtä kohtaan sekä kiitollisuus ja ylpeys omasta työstään ja työpaikastaan toivat onnellisuuden tunteita osallistujille.

”Käytävä: Rauhallinen yövuoro. Onnelliseksi tekee tämmöiset rauhalliset hetket työvuoroissa kiireen keskellä.” (O9)



Viimeinen alateema työhön ja työtehtäviin liittyvien onnellisuuden kokemuksien mahdollistajien osalta oli itsenäisyys omaa työtä kohtaan. Osallistujat kokivat tärkeäksi

onnellisuuden kokemuksen syntymiselle oman työpäivän suunnittelun: heillä oli vapaus päättää itse, mitä tekevät päivän aikana ja mihin aikaan he sen tekevät. Oman työpäivän aloituksen ajankohdan päättäminen toi onnellisuutta ja se, ettei koe olevansa sidottu muiden aikatauluihin. Myös lounastauon ajankohdan määrittäminen itse toi onnellisuutta ja osa osallistujista oli dokumentoinut visuaaliseen lokikirjaansa lounastauolle myös muuta ohjelmaa, kuten ulkoilua. Työnantajan tarjoama joustavuus tämän suhteen oli ratkaisevassa asemassa onnellisuuden kokemukselle. Joustavuus koettiin tärkeäksi myös oman ja työelämän yhdistämisessä. Eräs osallistuja kuvasi tilannetta, jossa työnantajan tarjoama osa-aikaisuus tuo hänelle onnellisuutta, sillä hän pystyy yhdistämään työelämään oman vapaa-aikansa paremmin:



”Koulutehtävien tekoa. Onnelliseksi tekee työ ja työnantaja, joka mahdollistaa opiskelun joustavasti työn ohessa. Mahdollisuus tehdä osa-aikaista työtä koulun ohella omien tarpeiden mukaan lisää onnellisuutta.” (O9)

Itsenäisyyteen liittyi vahvasti myös omat työtehtävät ja valta päättää itse, miten työntekijä haluaa ne suorittaa. Eräs osallistuja kuvaili myös organisaation käytänteitä, mitkä ruokkivat itsenäisyyttä, ja saivat hänet rohkeammin etsimään erilaisia ratkaisuja ja kokeilemaan eri vaihtoehtoja, sillä tehtävän onnistuminen ei ollut yksin hänen vastuulla:

> *”Sain tehtäväkseni selvittää yli 20 henkilön aikataulut tiettyinä päivinä, ja tämän datan perusteella muodostaa heistä pareja niin, että kullakin parilla olisi tulevaa työtehtävää varten käytössä suunnilleen sama määrä tunteja. Tämä tuotti onnellisuutta, sillä sain itsenäisesti päättää, miten alan asiaa selvittämään (päädyin kalenterin ja kuvassa näkyvän Excelin yhdistelmään) ja löysin alustavia ratkaisuja. Lisäksi tiedän, että ideani katsotaan yhdessä läpi kokeneemman henkilön kanssa, joten vastuu ei ole pelkästään minun.” (O3)*

Toinen osallistuja kuvasi onnellisuuden kokemusta itsenäisyyden kautta, kun hän sai itsenäisesti keksiä ratkaisuja ongelmaan ja samalla soveltaa ja laajentaa omaa osaamistaan.

Työpaikkaan liittyvät onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat

Toinen teema visuaalisissa lokikirjoissa onnellisuuden kokemusten mahdollistajana oli onnellisuuden kokemukset, jotka liittyivät jollain tapaa työpaikkaan. Tämän teeman alateemoiksi muodostuivat osaamisen kehittäminen ja perehdytys, palkitseminen, työtyytyväisyys sekä työympäristö.

Osaamisen kehittäminen, uuden oppiminen ja oman osaamisen hyödyntäminen olivat tärkeitä työhön liittyvän onnellisuuden kokemuksille. Osallistujat toivat esiin halua jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen, kuten Osallistuja 9 kuvaa alla, sillä se pitää mielenkiinnon yllä työnteossa. Erityisesti oman osaamisen monipuolista kehittämistä tavoiteltiin, jotta oma osaaminen pysyisi ajan tasalla. Myös tavoitteellinen työnteko toi onnellisuutta, sekä yhteiset koulutustilaisuudet tiimin kesken.

”Monitorit: Yövuoro valvonnassa. Onnelliseksi tekee haastava ja vaihteleva työ, jossa oppii jatkuvasti uutta ja kehittyy.” (O9)

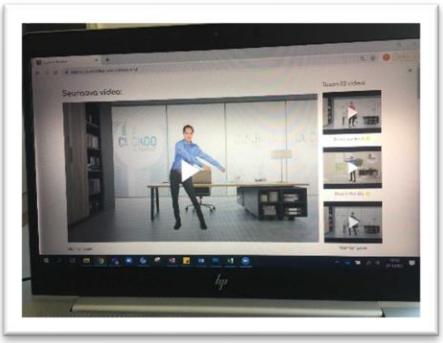
Osaamisen kehittämisen alateemaan liittyy myös perehdytys uusiin tehtäviin. Osa osallistujista oli vaihtanut työpaikkaan lähiaikoina ja kertoivat, että onnellisuutta toi erityisesti perehdytykseen panostaminen ja sillä oli suuri merkitys varsinkin etänä tapahtuvassa uuden työn aloittamisessa. Myös se, että perehdytykseen käytetään tarpeeksi aikaa tuo onnellisuutta:

> *”[..]Olin iloinen että kollegani käytti tähän perehdytykseen riittävästi ja reilusti aikaa ja kaikki asiat käytiin kunnolla läpi (eikä vain nopeasti ohimennen)[..]” (O5*)

Palkitsemiskäytänteiden osalta osallistujien onnellisuuden kokemukset liittyivät työnantajan tarjoamiin etuihin. Eräs osallistuja kuvaili työnantajan tarjoamaa taukojumppapalvelua etätyöskentelyn aikana (O3 kuva alla) ja toinen juuri saamaansa uutta työsuhde-etupuhelintaan:

”Onnellisuuden tunnetta tämä tarjosi, kun sain uuden työpuhelimen, joka oli iphone 12 mini. Paketti aukesi aika vauhdilla.” (O8)

Osallistujat arvostivat työnantajan tarjoamia etuuksia ja kokivat niiden piristävän päivää.



”Etätöissä arkiliikunta jää todella vähälle, joten työnantajan tarjoama taukojumppapalvelu piristää ja tauottaa työpäivää. Vielä hauskempaa on tehdä jumppia yhdessä myös etäilevän poikaystävän kanssa. ” (O3)

Aineistosta oli nähtävissä yleinen tyytyväisyys työtä ja työpaikkaa kohtaan. Eräs osallistuja ilmaisi tyytyväisyytensä saadessaan tietää erinäisistä sisäisistä koulutusmahdollisuuksista:

> *”[..]Olin iloinen kuullessani mahdollisuuksista kehittää osaamistaan talon sisällä ja että halutessaan voi päästä monipuolisestikin kehittymään [..]” (O5)*

Ja toinen osallistuja oli tyytyväinen ja ylpeä saadessaan käyttää yrityksen logolla ja sloganilla varustettua työpaitaa. Työvaate voi luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta muiden kanssa, tiimihenkeä sekä kuvastaa arvojen yhteneväisyyttä. Vaikuttaa siltä, että työvaatetta pitäessään osallistuja on ylpeä työskennellessään kyseisessä organisaatiossa ja on samaa mieltä organisaation visiosta ja missiosta.

Osallistujat kokivat onnellisuuden tunteita myös liittyen fyysiseen työympäristöönsä. Aineistossa oli nähtävissä niin toimiston kuin myös kotitoimiston työympäristöjä, jotka molemmat toivat positiivisia tuntemuksia ja onnellisuutta osallistujille. Viihtyisät ja toimivat työpaikan toimitilat toivat hyvää oloa ja onnellisuutta. Se, että työnantajan logon tai toimitilan näkemisestä tulee positiivisia tuntemuksia, kertoo paljon tyytyväisyydestä, sitoutuneisuudesta sekä onnellisuudesta työssä. (O8 kuva alla). Kotitoimistossa työskentelevät saivat onnellisuuden tunteita juuri kotoisasta ympäristöstään. Kotoisa ympäristö saattoi tuoda rohkeutta osallistujille työskennellessään poikkeuksellisesti kotiympäristöstä käsin, kuten osallistuja 6 kuvaa alla:

”Työpaikan aula. Onnellisuutta tämä tuo oikeastaan joka päivä, mutta erityisesti tänään koska oli aurinkoinen ja lämmin aamu töihin tullessa. Hyvänolon tunnetta tästä saan myös siksi, koska työpaikka muutti uusiin tiloihin ja tilat ovat viihtyisät.” (O8)

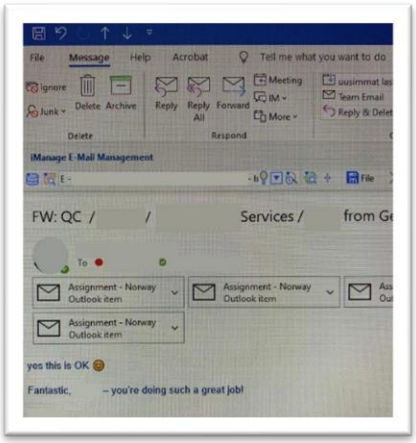
”Kuva on otettu maanantaiaamuna juuri ennen etäopetuspäivän alkua. Tuntien suunnittelu ja materiaalien läpikäynti kuuluu aamun aloitukseen. Tunnelma on odottava, ja sekainen työympäristö tuntuu kotoisalta.” (O6)

Organisaatioon liittyvät onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat

Kolmas teema visuaalisissa lokikirjoissa onnellisuuden kokemusten mahdollistajana oli onnellisuuden kokemukset, jotka liittyivät jollain tapaa organisaatioon kokonaisuutena. Tämän teeman alateemoiksi muodostuivat johtamiskäytännöt, HR-käytännöt sekä vuorovaikutus. Johtamiskäytäntöjen osalta työhön liittyvää onnellisuutta mahdollisti työnantajan luottamus työntekijöihin, palautteen antaminen sekä esihenkilön toiminta. Eräs osallistuja kuvasi onnellisuutta työnantajan luottamuksesta:

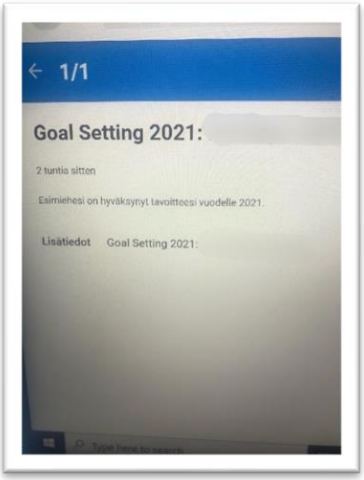
”Vaikka aina ei kunnon lounasta ehdi pitämään, se ei haittaa sillä toisena päivänä voi hyvin pitää pidemmänkin lounaan. Onnellisuuden tunnetta lisää se, että ajankohdan voi (tehtävät huomioon ottaen) valita itse, eikä lounaalle tarvitse varsinaisesti itseään leimata vaan työnantaja luottaa työntekijöiden toimintaan [..]” (O3)

Palautteen, ja erityisesti positiivisen palautteen, saaminen koettiin työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajana ja sen lisääjänä. Yleisesti tunnustuksen kuin myös kiitoksen saaminen omasta työstä toi positiivisia tuntemuksia osallistujille. Oli se sitten kollegalta, esihenkilöltä tai asiakkaalta, omasta työstä saatu kiitos toi onnellisuutta ja hyvää mieltä osallistujille. Varsinkin, jos palaute tuli omalta esihenkilöltä, sen koettiin tuovan onnellisuutta työpäivään.



”Positiivinen palaute omalta PM:ltä (performance manager) lämmittää aina sydäntä. Erityisesti kun on päässyt tekemään jotakin omista rutiinitehtävistä poikkeavaa 😊💯” (O7)

Esihenkilön toimintaan liittyen onnellisuuden kokemuksien mahdollistajana toimi erityisesti esihenkilön tuki ja kannustus sekä esihenkilön ja alaisen välinen suhde. Mikäli suhde oli osallistujan mielestä toimiva ja hän koki saavansa tarvitsemaansa tukea esihenkilöltään, toi se osallistujalle onnellisuutta. Eräs osallistuja (O2) kuvasi hänen ja hänen esihenkilönsä suhdetta hyvin kaverilliseksi, avoimeksi ja rennoksi ja se toi hänelle onnellisen olon. Esihenkilön toimintaan liittyi myös hänen järjestämät säännölliset keskusteluhetket ja nämä koettiin positiivisiksi. Myös tavoitteiden asettamisesta sekä oman osaamisen kehittämisestä keskustelu esihenkilön kanssa toi onnellisuutta, kuten Osallistuja 5 kuvasi visuaalisessa lokikirjassaan:

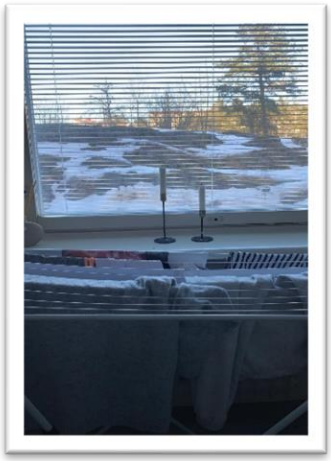


”Tavoitekeskustelu oman esimiehen kanssa pidetty onnistuneesti ja vuoden 2021 tavoitteet ja kehityskohteet lyöty lukkoon. Tuntui kivalta, kun huomasi että esimieheni selvästi tuki minua omissa kehityskohteissani ja kannusti olemaan aktiivinen halutessani oppia uutta työssäni ja kehittyä jossain osa-alueessa [..]” (O5)

HR-käytäntöihin liittyvä onnellisuuden mahdollistaja oli erityisesti joustavuus sekä etätyöskentelymahdollisuus. Osallistujat kertoivat erilaisista joustavuuden muodoista: mahdollisuudesta nukkua aamulla pitkään, mahdollisuudesta poistua työpisteeltä kesken päivän ja ulkoilla, mahdollisuudesta työskennellä osa-aikaisesti tarvittaessa ja mahdollisuudesta pitää pidempi lounastauko. Eräs osallistuja kuvasi työnantajan joustavuutta mahdollisuutena työskennellä joustavasti arkisin ja viikonloppuisin:

”Onnelliseksi tekee vuorotyön hyvät puolet, joita on esim. mahdollisuus nukkua välillä pitkään iltavuoroon tai yövuoroon mennessä, ja työskentely joustavasti arkisin ja viikonloppuisin.” (O9)

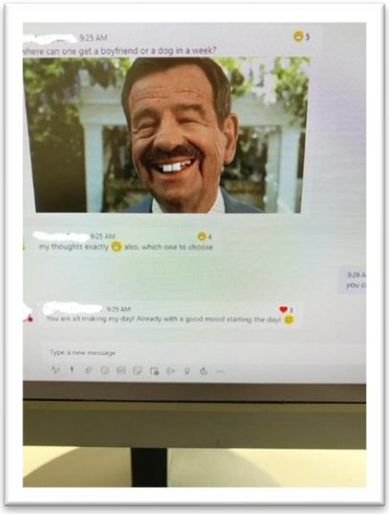
Myös mahdollisuus etätyöskentelyyn koettiin yhdeksi joustavuuden muodoksi: etätyön ohessa onnellisuutta toi mahdollisuus tehdä kotiaskareita tauoilla, kuten osallistuja 2 kuvaa alla:



”Torstaihin onnellisuutta toi etätyöskentely. joka mahdollisti sen, että kuuntelupalaverin aikana pystyi tekemään samalla kotijuttuja :)” (O2)

Poikkeusolojen takia etätyöskentely on lisääntynyt monella osallistujallakin ja aineistosta näkyikin, että osallistujat olivat soveltaneet toimitapojaan sopimaan etätyöskentelyyn esimerkiksi työergonomian, yhteydenpidon sekä työtapojen osalta. Osallistujat olivat kuvanneet kotoisia työpisteitään sekä ergonomisia ratkaisujaan ja kertoivat niiden tuovan heille hyvää mieltä ja onnellisuutta. He olivat ylpeitä itsestään ja tyytyväisiä saatuaan etätyöskentelyn toimimaan heille ja luotuaan sopivan ympäristön työskentelylle. Osallistujat olivat myös huomanneet, kuinka tärkeää vapaamuotoinen yhteydenpito on etätyön aikana. Vapaamuotoista keskustelua varten, jota muuten käytäisiin toimiston käytävillä, oltiin luotu etätyön aikana uusia virtuaalisia ryhmäkeskusteluja sekä keskusteluja väritettiin erilaisten kuvien sekä animaatioiden avulla. Juuri tällaiset

epäviralliset keskustelut, huumori ja tauot työpäivään tuovat onnellisuutta osallistujille, kuten Osallistuja 7 kuvaa:



”Osuvat GIFit on aina työpäivän pelastus!! Tälle kuvassa olevalle hihittelin ääneen koneen äärellä. Keskustelua teamsissä herätti mahdolliset liikkumisrajoitukset ja poikkeukset niissä.” (O7)

Vuorovaikutus oli hyvin selkeä ja iso alateema aineistossa. Tähän mahdollistajaan kuuluivat vuorovaikutus tiimin kanssa sisältäen työkaveruuden, yhteistyön sekä työyhteisön, ja vuorovaikutus työhön epäsuorasti liittyvien asioiden kanssa. Työkaveruuden osalta osallistujat teki onnelliseksi mukavat työkaverit, heiltä saatu tuki, toisten huomioiminen, huumori sekä arjen piristäminen.

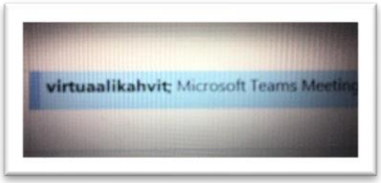
> *”Työkaverit ovat ehdottomasti yksi parhaista asioista nykyisessä työssä ja suuressa roolissa työssä viihtymisessä.” (O1)*

Työkavereita arvostetaan, he ovat tärkeitä ja heidän takiaan töihin on mukava mennä. Osallistujat kuvasivat tilanteita, joissa työkavereita oltiin huomioitu tai osallistuja huomioi työkavereita pienillä mukavilla teoilla, kuten kahvinkeittämisellä. Eräs osallistuja kertoi yhteisöllisyydestä ja yhteenkuuluvuuden tunteesta tullessaan töihin ja huomatessaan työkaverien laittaneen kahvinkeittimen valmiiksi seuraavaa vuoroa varten. Toinen osallistuja kertoi onnellisuudesta, jonka hän koki tehdessään palveluksen muulle tiimille keittämällä heille kahvit valmiiksi aamulla.

”Kahvi on ladattu kahvinkeittimeen valmiiksi edellisen työvuoron toimesta. Otin kuvan, kun olin itse tulossa yövuoroon, iltavuorolaiset olivat laittaneet kahvinkeittimen valmiiksi. Onnelliseksi tekee se, että työkavereita huomioidaan tämmöisillä pienillä teoilla :)” (O9)

”Aamukahvin keittoa koko tiimille. Tästä hetkestä tuli onnellisuuden tunne, koska oli mukava keittää tiimiläisille kahvi valmiiksi, jotta heidän olisi mukava heti aamusta hypätä sumpin ääreltä työntekoon.” (O8)

Työkavereihin haluttiin myös tutustua paremmin vapaa-ajalla sekä vapaamuotoisten taukojen avulla (O3 kuva alla). Eräs osallistuja kertoi olleensa onnellinen ajatellessaan tulevaa, sillä hänen hyvä tuttavansa saattaisi aloittaa samassa työpaikassa hänen kanssaan (O5 kuva alla). Tulevan työkaveruuden ajattelu toi hänelle positiivisia ajatuksia ja onnellisuutta jo etukäteen.



”Uudessa organisaatiossa aloittaminen on ollut etäaikana aivan erilaista kuin ns. normaaliolosuhteissa. Olen kuitenkin onnellinen siitä, että työpaikalla on myös epävirallisia tapaamisia kuten tänään ollut virtuaalinen kahvitauko, jotta pystyn tutustumaan kollegoihin.” (O3)

”Sain päivän aikana kuulla ulkomailla asuvalta hyvältä ystävältäni, että työskentelemässäni yrityksessä on nyt auki työpaikka, jota ystäväni suunnitteli hakevansa (paikka sopii varsin hyvin hänen osaamiseensa). Tämä teki minut onnelliseksi, sillä olisi mahtavaa saada hänestä työtoveri. Tämä tosin vielä täysin ajatuksen tasolla, mutta ajatuksena tämä silti jo lämmitti mieltä.” (O5)

Yhteisöllisyys ja työyhteisön merkitys työhön liittyvään onnellisuuteen näkyi aineistossa selkeästi. Osallistujat kokivat onnellisuuden tulevan yhteisöllisyydestä, hyvästä tiimin sisäisestä ilmapiiristä, toisten ajattelemisesta ja halusta tehdä muille tiimiläisille hyvää. Työyhteisö tekee töihin menemisestä mukavaa ja työilmapiiri koetaan olevan suuressa roolissa sitoutumiseen sekä työpaikkaan jäämiseen. Osallistuja 9 kuvaa virtuaalisessa lokikirjassaan juuri tätä:

”Edellisen vuoden pikkujouluissa koko työyhteisölle annettu kunniamaininta hyvästä työilmapiiristä (joka edelleen pitää paikkansa). Onnelliseksi tekee se, että työkaverit ovat kivoja ja heiltä saa tukea tarvittaessa, töihin on aina mukavaa mennä.” (O9)

Yhteistyö kollegan kanssa tuo vuorovaikutustilanteita ja toi onnellisuutta osallistujille. Varsinkin, jos yhteistyöhön sisältyi osallistujalle uusi työtehtävä tai hän sai hyödyntää osaamistaan uudella tavalla, koki osallistujat sen tuovan heille onnellisuutta. Osallistuja 8 kuvasi tällaista tilannetta visuaalisessa lokikirjassaan:

”Myyjän ja logistiikan yhteistyö. Tässä kuvassa olen etsimässä oikeaa laitetta asiakkaan tarpeisiin. Onnellisuuden tunnetta tässä oli se kun sain myyjän kanssa ratkaista ongelmaa ja löysin ongelmaan sopivan ratkaisun.” (O8)

Vuorovaikutusta oli nähtävillä kuitenkin myös muiden kuin suoranaisesti työhön liittyvien asioiden kanssa. Tämä vuorovaikutus kohdistui etätyössä joko perheenjäseniin tai lemmikkeihin. Perheenjäsenet olivat osana osallistujien työhön liittyvää onnellisuutta taukojen osalta. Yhdessä vietetty etätyön tauko jumpaten tai lounaalla koettiin hyvin tärkeäksi. Perheenjäsenten kanssa vietetty lounastauko sai ajatukset pois töistä ja tauko tuli varmasti pidettyä tällöin. Lounas olisi saattanut muuten jäädä välistä kiireisen päivän johdosta.

”Tänään on järkyttävä kiirepäivä!! Poikaystävä onneksi piristi tuomalla mun suosikkeja (sushi & kokis) lounaaksi ja pidettiin pikainen lounastauko yhdessä 😈 tämän jälkeen virtaa riitti taas jatkaa puurtamista koneen äärellä! 💪💯” (O7)

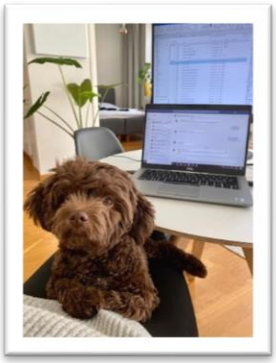
Oma koira toi onnellisuutta osalle osallistujista ja koirat toivat seuraa ja läheisyyttä etätyöpäivän aikana. Koira auttoi rentoutumaan ja toi hyvää mieltä työpäivään. Koiran ulkoilutuksen aikana mahdollinen vuorovaikutus muiden koirien omistajien kanssa toi onnellisuutta sekä muuta ajateltavaa:

”Lounas ajan koiratreffit kotipaikan koirapuistossa. Kotona työskentely ja joustava työpäivä mahdollisti koiran ulkoilutuksen keskellä työpäivää. Auringosta sai energiaa iltapäivään. ” (O4)

Työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvät onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat

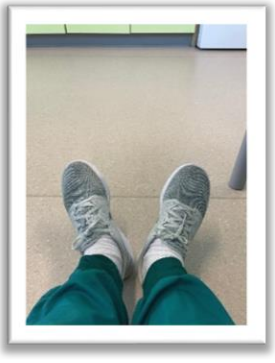
Neljäs teema visuaalisissa lokikirjoissa onnellisuuden kokemusten mahdollistajana oli onnellisuuden kokemukset, jotka liittyivät työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Tämän teeman alateemoiksi muodostuivat työstä palautuminen, työn ja vapaa-ajan välinen suhde, vapaa-ajan odotus ja vapaa-ajan vietto.

Työstä palautuminen näkyi aineistossa niin fyysisenä kuin henkisenä palautumisena. Tauot työpäivän aikana koettiin tärkeäksi työstä palautumiselle kuin myös onnellisuuden kokemuksille. Tauot katkaisevat työpäivää, tarjoavat hengähdyshetken kiireen keskelle ja saavat ajatukset hetkeksi pois työasioista. Aineistossa näkyi niin lounas- kuin kahvitaukojakin yksin tai läheisen kanssa, mutta erityisesti seurassa vietetty tauko toi osallistujille onnellisuutta, oli se sitten työkaverin tai oman koiran seura.

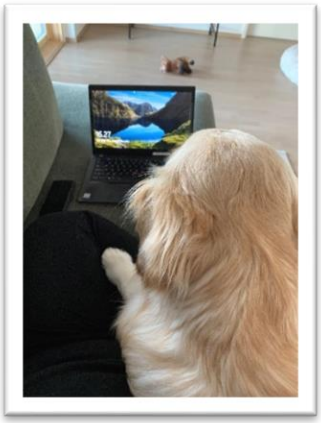


”Kun tiimikaverit ei ole samalla lailla läsnä etätyöskentelyssä, onni on Vincentin seura ja rapsuttelutauot palaverien välissä 😈” (O7)

”Tauko työkamujen kanssa: Onnellisuutta työpäivässä toi kahvitauko yhdessä työkavereiden kanssa.” (O9)



Yhdessä vietetty tauko ylläpitää työilmapiiriä ja vahvistaa suhteita toisiin ihmisiin työpaikalla. Taukokuvissa oli myös nähtävissä se, kuinka nautinto hyvän ruoan tai juoman kautta lisäsi onnellisuuden tunnetta. Tauon pitäminen lempiruoan äärellä toi hyvää mieltä ja piristi päivää. Lemmikkieläimien vaikutus taukojen pitämiseen oli myös nähtävissä aineistossa. Koirat saattoivat tarvita huomiota kesken työpäivän tai ainakin auttavat pitämään työpäivän sopivan pituisena, kuten osallistuja 4 kuvailee:

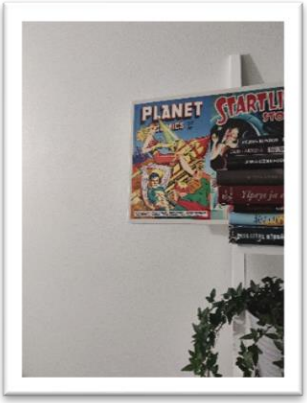


”Onnea on oma koira joka ”pakottaa” keskeyttämään työpäivän. Kultainennoutajani ilmoittaa, kun on aika lähteä ulos ja tänään se oli 16:27.” (O4)

Työstä palautumiseen liittyy myös vahvasti aineistossa esiin tullut työpäivän päättyminen ja kotiinlähtö. Työpaikan toimitiloista poistuminen sekä kotitoimistoissa työtavaroiden pakkaaminen pois näkyvistä toi osallistujille onnellisuutta, sillä se merkitsi rentoutumisen alkamista, työstä palautumista sekä täysin muiden asioiden ajattelemista. Vapaa-ajan odotus olikin yksi löydetyistä alateemoista. Aineistoon sisältyi monta perjantaipäivää ja viikonlopun tai ylipäänsä vapaa-ajan odotus näkyi vahvasti. Perjantai tuntui olevan työviikon onnellisin päivä monelle. Onnellisuus liittyi työviikon päättymiseen ja vapaan alkamiseen. Kotitoimistoissa työskentelevät kuvasivat työpisteen purkamisen viikonlopun ajaksi tuovan heille hyvää mieltä ja onnellisuutta:

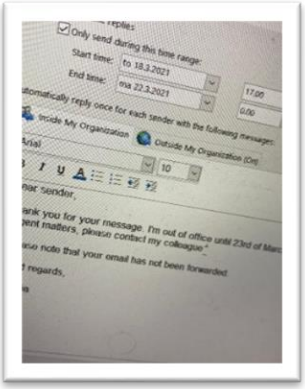
> *”Parhaita fiiliksiä on, kun [..] tietokoneen sammuttaa ”sleep”-moden sijaan viikonlopuksi.” (O4)*

Osallistuja 6 kuvaa tätä alla olevassa otteessa hänen visuaalisesta lokikirjastaan:



”Onnellisuuden tunne liittyy nyt työviikon loppumiseen. Tällä viikolla on tullut paljon ristiriitaista informaatiota etä- ja lähiopetuksen jatkosta, joten stressiä on ollut. Perjantaina saan purkaa työpistettä pystyssä pitäneen kirjapinon hetkeksi takaisin kirjahyllyyn. Viikonloppu on tarkoitettu rentoutumiselle ja sitä tarvitaan nyt. Onnea on, kun saa levätä!” (O6)

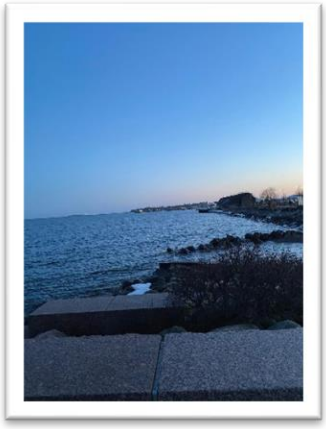
Vapaa-ajan odotus ja ajatukset tulevasta vapaa-ajasta luovat onnellisuuden kokemuksia ja osallistujat olivat helpottuneita ja huojentuneita työviikon päättymisestä. Erään osallistujan onnellisuutta lisäsi se, että hän tiesi työkaverinsa hoitavan hänen työtehtäviään pidemmän vapaan aikana eikä hänen täten tarvitsisi miettiä työasioita vapaan aikana lainkaan. Hän pystyi luottamaan työkaverinsa tukeen. Hänen visuaalisessa lokikirjassaan oli seuraava merkintä:



”Out of office viesti ja pidennetty viikonloppu” (O1)

Vapaa-ajan viettoa näkyi aineistossa jonkun verran. Suurin osa näistä liittyi ulkoiluun ja luontoon, missä aikaa vietettiin yksin tai yhdessä lemmikin tai työkaverin kanssa. Hyvä sää ja auringonpaiste lisäsivät onnellisuutta, kuten myös luonnossa liikkuminen ja veden rauhoittava vaikutus. Kävelypalaveri yhdisti positiivisella tavalla pakollisen palaverin sekä ulkoilun ja mahdollisuus tähän toi onnellisuutta osalle osallistujista. Työantajan joustavuudella sekä työn luonteella on tässä suuri merkitys, sillä kaikki eivät voi poistua työpisteeltään kesken työpäivän. Kotona työskentelevät toivat esiin sitä, kuinka tärkeää etätyöskentelyssä on päästä heti työpäivän jälkeen ulkoilemaan, jotta ajatukset saa pois työasioista kotiympäristössä. Eräs osallistuja tallensi visuaaliseen lokikirjaansa hetken ulkoillessaan työkaverinsa kanssa työpäivän jälkeen, sillä se teki hänet onnelliseksi.

Tämän voidaan tulkita johtuvan ainakin osittain siitä, että työkaveruus on hyvin tärkeää osallistujalle, sillä aikaa halutaan viettää yhdessä myös töiden ulkopuolella:



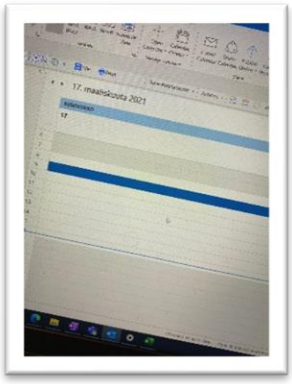
”Työpäivän jälkeinen lenkki työkaverin kanssa. Työkaverit on kyllä ehdottomasti yksi parhaista asioista nykyisessä työssä ja suuressa roolissa työssä viihtymisessä 😊” (O1)

Työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta ja eroa korostettiin visuaalisessa lokikirjassa. Jo aiemmin käsitelty työvälineiden piilottaminen tai siivoaminen pois näkyvistä etätyöskentelyssä työpäivän päättyessä korostaa halua pitää jonkinlaista eroa työn ja vapaa-ajan välillä. Osallistujat kokivat vapaa-ajan tuovan tasapainoa työlle ja kokivat oman ja työelämän yhteensovittamisen tärkeäksi. Työnantajan joustavuus koettiin auttavan tähän. Koiran koettiin edistävän hyvinvointia ja jaksamista tarjoamalla seuraa sekä pakottamalla ulkoilemaan säännöllisesti. Etätyöskentelyssä vapaa-ajan ja työelämän erottamista pidettiin haastavana, sillä osalla ei ollut erillistä tilaa työnteolle. Tällöin työasiat saattoivat helpommin tulla mieleen myös vapaa-ajalla työvälineiden muistuttaessa asiasta. Myös stressi etätyöskentelyn jatkuvuuden epävarmuudesta vaikeutti asiaa, kuten Osallistuja 6 kuvailee alla:

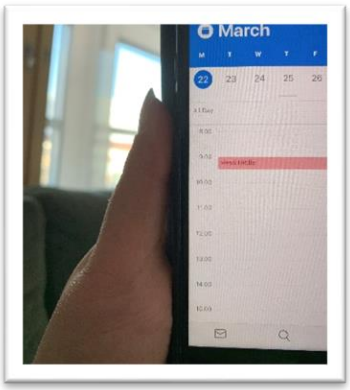
”Tässä kuvassa on maalaustarvikkeita. Kuva liittyy vapaa-aikaan, joka tuo minulle paljon vastapainoa työlle. Tässä kohtaa mieleeni tuli työasioita ja pienen stressin, sillä tällä hetkellä on kovin epäselvää, kuinka kauan etäopetusta tulee jatkumaan. Maalatessa kuitenkin pystyn lievittämään työn tuomaa turhautumista ja ahdistusta, joten liitän tämän ehkä vaikeiden ajatusten selättämiseen ja siitä tulevaan iloon työssä.” (O6)

5.2 Onnellisuuden kokemuksia estävät tekijät

Toisella alatutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää, mitkä tekijät ovat esteenä z-sukupolven edustajien työhön liittyville onnellisuuden kokemuksille. Onnellisuuden kokemuksien esteitä löydettiin analyysistä kolme ja nämä alateemat olivat työtahti, palaverit sekä etätyöskentely. Suurimmaksi onnellisuuden esteeksi löydettiin palaverit ja niiden kasvava määrä. Osallistujat kokivat palaverien lisääntyneen erityisesti etätyöskentelyn johdosta, sillä kasvotusten tapahtuva kommunikaatio on jäänyt pois ja teknologian avulla erinäisten palaverien ja kokousten pitäminen on hyvin helppoa. Työhön liittyvät onnellisuuden kokemukset liittyivät hyvin useasti tyhjään kalenteriin tai siihen, ettei palavereja ollut heti aamupäivällä. Näissä tapauksissa osallistujilla oli autonomiaa omaa työtä kohtaan ja he saivat päättää, mitä tekisivät missäkin järjestyksessä päivän aikana. Palaverien koettiin rajoittavan onnellisuuden kokemuksia sekä autonomiaa, sillä palaverit, tai tarkemmin sanottuna niiden järjestäjät, määrittelevät osallistujan päivän kulun. Palaverien koettiin myös venyttävän työpäivää, sillä usein omia töitä ehti alkaa edistää vasta iltapäivästä, monien palaverien jälkeen. Palaverit, ja erityisesti virtuaaliset palaverit, koettiin intensiivisiksi ja paljon keskittymistä vaativiksi ja näiden viedessä ison osan päivästä jää muille työtehtäville vain pieni osa työtarmosta, energiasta sekä motivaatiosta jäljelle.



”Tämän päivän onnellisuus liittyi hyvin pitkästä aikaa tyhjään kalenteriin. Etäaikana palaverien määrä on lisääntynyt ja työpäivät venyvät. Oli ihanaa, kun oli kerrankin koko päivä aikaa tehdä ”oikeita töitä” ja lyhentää to do listaa.” (01)



”Maanantai - onnellisuutta toi se, että keskellä kiireistä kevättä huomasin tänään, että minulla ei ole yhtään palaveria päivälle, eikä tarvitse aloittaa töitä aikaisin.” (O4)

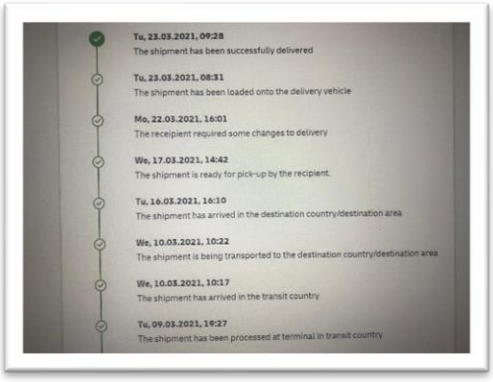
Työtahdin nähtiin olevan yksi este onnellisuudelle. Tähän katsottiin kuuluvaksi kiire, stressi sekä ylityöt. Kiireen osalta esteeksi onnellisuuden kokemuksille koettiin erityisesti jatkuva kiire tai pitkään jatkunut kiire. Rauhallisen hetken tai ajanjakson koettiin tuovan

onnellisuutta, mutta ilman niitä jatkuvan kiireen keskellä aineistossa näkyvät onnellisuuden kokemukset eivät enää liittyneet työhön vaan enemmänkin vapaa-aikaan, kuten perheenjäseniin. Myös kiireen kulttuuri näkyi aineistossa erään osallistujan osalta. Hän oli juuri aloittanut uudessa työpaikassa ja oli onnellinen, että hänelle ehdittiin perehdyttää eräs työtehtävä kiireestä huolimatta.

> *"..olen huomannut, että meillä töissä ihmisillä vaikuttaa olevan päivät aika kiireisiä" (O5).*

Kiire saattaa johtua myös osittain palavereista, jotka mainittiin aiemmin esteeksi onnellisuudelle. Mikäli tietyt työtehtävät tulee saada valmiiksi päivän aikana, mutta palaverit vievät suuren osan päivästä, saattaa tämä aiheuttaa kiirettä työntekijälle hänen yrittäessään saada vähemmässä ajassa valmiiksi koko työpäivän verran työtehtäviä.

Stressin osalta aineistossa näkyi erityisesti epätietoisuudesta aiheutuva stressi viitaten COVID-19 poikkeusolojen aiheuttamaan epätietoisuuteen siitä, miten rajoituksia jatketaan ja jatkuuko poikkeuksellinen etätyö vai ei. Myös ristiriitainen tieto aiheutti stressiä ja turhautumista. Eräs osallistuja kertoi tilanteesta, jossa vastuu työtehtävästä oli aiheuttanut hänelle stressiä ja saadessaan työtehtävän lopulta valmiiksi stressi laukesi tuoden hänelle onnellisuuden tunnetta. Stressi siis koettiin niin esteenä onnellisuuden kokemukselle kuin myös osittaisena mahdollistajana.



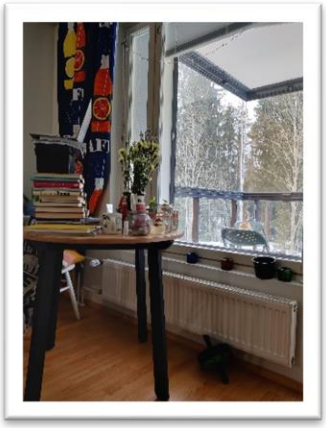
"Yksi toimittajalta tilattu tilaus oli vahingossa toimitettu väärään paikkaan (eli ei työpaikkamme varaston vastaanottoon) ja sain sitä viime viikon lopusta asti yrittää selvitellä ja paikantaa paketin sijaintia. Kun lopulta sain toimittajan muuttamaan kuljetuksen perille asti varastoomme, olin iloinen ja tyytyväinen, koska vastuu tilausteni saapumisesta on kuitenkin lähtökohtaisesti aina minulla." (O5)

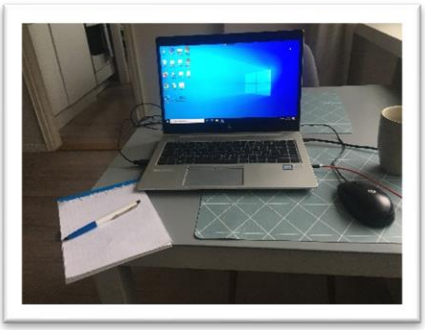
Ylityöt nähtiin myös esteenä onnellisuuden kokemuksille. Erään osallistujan osalta tämä johti siihen, ettei hän ollut ehtinyt ottaa valokuvaa visuaalista lokikirjaa varten ja tallensi vain lyhyen selityksen tästä lokikirjaansa:

”Tänään ei ehtinyt onnellisuuden tunnetta kokemaan, koska työpäivä oli niin pitkä (11h). Päivä oli pitkä monen tapahtumasarjan takia ja kaikki asiat oli hoidettava päivän aikana [..]” (O4)

Etätyöskentely nähtiin ristiriitaisena, sillä vaikka etätyöskentely tuotti osalle osallistujista myös työhön liittyvää onnellisuutta, se myös toimi esteenä onnellisuuden kokemuksille. Tämä oli nähtävissä osallistujilla, joiden työ ei tavallisesti sisältäisi lainkaan etätyötä. Etätyö aiheutti heille negatiivisia tuntemuksia. Myös poikkeusolojen aiheuttama epätietoisuus lisäsi negatiivisia tuntemuksia. (O6 kuva alla) Aineistosta oli myös huomattavissa negatiivisten tuntemusten tai yleisen olotilan vaikutus onnellisuuden kokemuksille. Osallistujilta oli pyydetty lokikirjamerkintää joka aineistonkeruun päivältä vaikkei onnellisuuden kokemusta olisikaan päivän aikana. Eräs osallistuja toikin esille esimerkiksi syynä puuttuneeseen lokikirjamerkintään olleen väsyneen olotilan ja toinen osallistuja kertoi syyksi hengähdyshetken kahden projektin välillä, mutta tästä tilanteesta hän ei kuitenkaan kokenut onnellisuutta (O3 kuva alla).

”Etätöissä oli seesteinen hetki, kun Meet-puheluiden keskellä ehti istahtaa. Kuvassa näkyy työpisteeni aika lailla kokonaan ja huvittava kirjapino ergonomian takeena tietokoneen alla. Pienet rauhalliset hetket tuovat hyvää mieltä toisaalta niin ikävänkin tilanteen, kuin etäopetus, kohdalla.” (O6)





”Tänään ei noussut esiin erityisiä onnellisuuden tunteita. Päivän tunnelma oli rauhallinen, isompi työtehtävä on juuri saatu kutakuinkin pakettiin ja on aika hengähtää ja latautua ennen seuraavaan valmistautumista.” (O3)

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä luvussa tehdään yhteenveto tutkimuksesta, tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia suhteessa aiempaan tutkimustietoon, pohditaan tutkimuksen luotettavuutta sekä annetaan jatkotutkimusehdotuksia. Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa ymmärrys työelämän nuorimman sukupolven, z-sukupolven, edustajien kokemuksista työhön liittyvästä onnellisuudesta. Vastaamalla tutkimuskysymyksiin voidaan sanoa tutkimuksen saavuttaneen tavoitteensa.

6.1 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia nuorimman työelämän sukupolven, z-sukupolven, osalta. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui z-sukupolvi, sillä aiemman kirjallisuuden mukaan he arvostavat työelämässä eri asioita verrattuna aiempiin sukupolviin. Näihin kuuluvat esimerkiksi työn merkityksellisyys, työilmapiiri, urakehitysmahdollisuudet, henkilökohtainen vapaus sekä joustavuus. He myös etsivät aktiivisesti onnellisuutta työelämässä. Työntekijöiden onnellisuus on ajankohtainen aihe, sillä hyvinvoivat ja onnelliset työntekijät ovat avain organisaation menestykseen. Onnelliset työntekijät antavat tutkitusti itsestään enemmän ja ovat valmiita tekemään töitä organisaation tavoitteiden ja vision eteen.

Työhön liittyvän onnellisuuden ilmiötä tämän sukupolven osalta pyrittiin ymmärtämään seuraavan tutkimuskysymyksen avulla: mikä tekee z-sukupolven edustajan onnelliseksi työssä? Tätä tutkimuskysymystä selvitettiin seuraavien alatutkimuskysymyksien avulla:

- Mitkä tekijät mahdollistavat työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia z-sukupolven edustajille?
- Mitkä tekijät ovat esteenä z-sukupolven edustajien työhön liittyvän onnellisuuden kokemuksille?

Tutkielman kirjallisuuskatsaus käsitti tutkimustietoa työhön liittyvästä onnellisuudesta ja z-sukupolvesta ja sen erityispiirteistä. Onnellisuuden, kuin myös työhön liittyvän onnellisuuden, kuvattiin olevan erittäin laaja käsite, johon viitataan hieman eri termeillä tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa työhön liittyvällä onnellisuudella nojauduttiin Fisherin (2010) määritelmään, jonka mukaan työhön liittyvällä onnellisuudella tarkoitetaan onnellisuuden tunteita työtä itseä kohtaan (ilmenee työn imuna),

onnellisuuden tunteita työpaikkaa ja sen ominaisuuksia kohtaan (ilmenee työtyytyväisyytenä) ja onnellisuuden tunteita koko organisaatiota kohtaan (ilmenee tunneperäisenä sitoutumisena organisaatioon). Tutkimuksen tulokset esiteltiin myös tämän määritelmän mukaan. Tärkeitä tämän tutkimuksen viitekehykselle olivat myös Seligmanin (2011) ja Warrin (2013) mallit työhön liittyvään onnellisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tulosten yhteyttä näihin malleihin tarkastellaan johtopäätöksissä.

Tutkielman toisessa pääluvussa käsiteltiin z-sukupolvea ja sen erityispiirteitä. Pääluvun alussa käsiteltiin sukupolvikäsitteen haasteellisuutta ja stereotypisointia. Z-sukupolvi määriteltiin tässä tutkimuksessa kattamaan henkilöt, jotka ovat syntyneet vuosien 1991–2010 välillä. Luvussa vertailtiin z-sukupolvea aiempiin sukupolviin kuvaillen z-sukupolven olevan korkeakoulutetuin, monimuotoisin, teknologisesti luontevin ja vastuullisin sukupolvi tähän mennessä. Luvussa käsiteltiin myös sitä, minkälaista johtajuutta kyseinen sukupolvi kaipaa ja miten työhön liittyvää onnellisuutta on tutkittu tämän sukupolven osalta.

Tutkielman empiirinen osuus toteutettiin laadullisena visuaalisena tutkimuksena, jonka aineisto kerättiin visuaalisten lokikirjojen avulla. Visuaalinen lokikirja koostui osallistujien itse ottamista valokuvista sekä niitä selittävistä teksteistä. Tutkimusmenetelmä valittiin, jotta tutkimuksessa päästäisi tarkastelemaan onnellisuuden hetkiä silloin, kun ne tapahtuvat. Tutkimusmenetelmä valtuutti osallistujia päättämään itse, mitä työhön liittyvä onnellisuus tarkoittaa juuri heille ja sitoutti heitä tutkimukseen. Osallistujat (n=9) kuuluivat kaikki z-sukupolveen.

Tutkimuksen tulokset kuvaavat työelämän nuorimman sukupolven näkemyksiä ja kokemuksia työhön liittyvän onnellisuuden mahdollistajista sekä esteistä. Tulokset kuvaavat moninaisesti onnellisuuden taustalla olevia tekijöitä. Onnellisuuden kokemuksien mahdollistajia löydettiin liittyen työhön ja työtehtäviin, työpaikkaan, organisaatioon kokonaisuutena sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Onnellisuuden kokemuksien esteitä löydettiin kolme ja nämä olivat työtahti, palaverit sekä etätyöskentely.

Työhön ja työtehtäviin liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat työn saaminen valmiiksi, työtehtävät, positiiviset tuntemukset sekä itsenäisyys omaa työtä kohtaan. Työpaikkaan liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat osaamisen kehittäminen ja perehdytys, palkitseminen, työtyytyväisyys sekä

työympäristö. Organisaatioon liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat johtamiskäytännöt, HR-käytännöt sekä vuorovaikutus. Vuorovaikutus oli yksi tärkeimmistä onnellisuuden kokemuksien mahdollistajista tässä tutkimuksessa. Työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyviin onnellisuuden kokemuksien mahdollistajiin kuuluivat työstä palautuminen, työn ja vapaa-ajan välinen suhde, vapaa-ajan odotus ja vapaa-ajan vietto.

Tämän tutkimuksen avulla onnistuttiin muodostamaan ymmärrys työelämän nuorimman sukupolven, z-sukupolven, edustajien työhön liittyvästä onnellisuudesta. Työhön liittyvä onnellisuus on tämän tutkimuksen mukaan monimutkainen, osittain abstrakti ja samaan aikaan hyvin arkipäiväinen asia. Tutkimuksen avulla organisaatiot, ja erityisesti esihenkilöt, voivat ymmärtää z-sukupolven edustajia laajemmin ymmärtäen heidän tarpeensa ja toiveensa paremmin. Tutkimuksen toivotaan tarjoavan myös mielenkiintoisia jatkotutkimusehdotuksia.

Tämä tutkimus onnistui kuvaamaan työhön liittyvää onnellisuutta työntekijän näkökulmasta ja tarjoaakin työnantajille mahdollisuuden lisätä ymmärrystään työntekijöiden näkemyksistä onnellisuuden mahdollistajista ja esteistä. Tutkimustulosten valossa voidaan myös tulkita asioita, joita tähän tutkimukseen osallistuneet z-sukupolven edustajat kokevat tärkeäksi työelämässä. Näitä ovat joustavuus, itsenäisyys, työkaveruus sekä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Työntekijöiden onnellisuuteen keskittyminen hyödyttää niin työntekijöitä kuin myös organisaatioita (Lyubomirsky ym. 2005b, 112).

6.2 Johtopäätökset ja yhteys teoriaan

Tässä tutkimuksessa työhön liittyvissä onnellisuuden kokemuksissa oli nähtävissä niin hedonisia kuin eudaimonisia piirteitä. Hedonisiin onnellisuuden kokemuksiin voidaan katsoa tässä tutkimuksessa kuuluneen positiiviset tuntemukset, kuten tyytyväisyys omaa työtä kohtaan, ylpeys omasta työstä ja kiitollisuus. Eudaimonisiin onnellisuuden kokemuksiin voidaan katsoa tässä tutkimuksessa kuuluneen osaamisen kehittämisen, työtehtävien saamisen valmiiksi saavutusten muodossa sekä itsenäisyys ja autonomia omaa työtä kohtaan. Vuorovaikutus, ja erityisesti työkaveruus, koettiin hyvin tärkeäksi tässä tutkimuksessa ja sen voidaan ajatella vaikuttavan z-sukupolven edustajien sitoutuneisuuteen ja merkityksellisyyden kokemiseen osana eudaimonista onnellisuutta.

Tämän tutkimuksen viitekehyksenä (kts alaluku 1.3, kuvio 1) toimi Fisherin (2010), Warrin (2013) sekä Seligmanin (2011) luomat mallinnukset työhön liittyvästä onnellisuudesta. Niin Warrin (2013) vitamiinimallista kuin Seligmanin (2011) PERMA-mallista voidaan löytää yhtymäkohtia tämän tutkimuksen tuloksiin. Tässä alaluvussa peilataan tämän tutkimuksen tuloksia tähän viitekehykseen.

Ensimmäisellä alatutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää, mitkä tekijät mahdollistavat työhön liittyviä onnellisuuden kokemuksia z-sukupolven edustajille. Onnellisuuden kokemuksien mahdollistajia löydettiin neljä, jotka liittyivät työhön ja työtehtäviin, työpaikkaan, organisaatioon kokonaisuutena sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen.

Työhön ja työtehtäviin liittyvät onnellisuuden mahdollistajat

Tässä tutkimuksessa työn saaminen valmiiksi, erityisesti normaalista poikkeavaa ponnistelua vaativissa tilanteissa, tuotti onnellisuuden kokemuksia z-sukupolven edustajille. Tämä tulos oli yhdenmukainen Suojasen (2017) aiemman tutkimuksen kanssa ja myös Seligmanin (2011) PERMA-mallista voidaan löytää yhtenäisyys aikaansaamisen osalta. Warrin (2013) vitamiinimallin kohdalta ei yhteneväisyyttä kuitenkaan löydetty tämän tutkimustuloksen kanssa vahvistaen Suojasen (2017) ehdotusta lisätä tämä uudeksi vitamiiniksi ja nimetä se E13 menestyminen työssä: työn sujuminen hyvin ja saavutukset.

Työtehtävien osalta niiden haasteellisuus, vaihtelevuus, koettu vaikuttavuus ja merkityksellisyys sekä oman osaamisen hyödyntäminen, uudet työtehtävät ja ongelman ratkaiseminen tuottivat onnellisuutta tässä tutkimuksessa z-sukupolven edustajille. Työn koettu vaikuttavuus ja merkityksellisyys lisäsivät onnellisuuden kokemuksia, mikä on yhdenmukainen Seligmanin (2011) PERMA-mallina kanssa. Tämä on nähtävissä myös aiemmissa tutkimuksissa. Suurimpina vaikuttajina z-sukupolven edustajien motivaatioon on tutkittu olevan itse työ ja sen koettu merkityksellisyys (Fratričová & Kirchmayer 2018, 37). Merkityksellisyyden tärkeys tulee esille myös Sodexon (2018) tutkimuksessa. Warrin (2013) vitamiinimallissa työtehtävien vaihtelua kuvataan vaihteluksi työn sisällössä, sosiaalisissa tilanteissa ja työn sijainnissa. Työtehtävän tai roolin merkittävyys taas tuodaan esille vitamiinin E9 kohdalla. Tämän tutkimuksen osalta merkityksellisyys tuli esille yhteisöllisyyden kokemuksesta sekä omien työtehtävien merkityksellisyyden tunteesta. Tunne, että omalla työllään oli merkitys, loi onnellisuuden tunnetta z-sukupolven edustajille.

Positiiviset tuntemukset, kuten rauhallisuus, hetkellinen hyvä olo, tyytyväisyys, kiitollisuus sekä ylpeys, toivat onnellisuutta z-sukupolven edustajille tässä tutkimuksessa. Tämä tukee Seligmanin (2011) PERMA-mallin miellyttäviä tuntemuksia, mutta Warrin (2013) vitamiinimallista tätä ei kuitenkaan löydy.

Itsenäisyys omaa työtä kohtaan ja vapaus päättää omasta aikataulusta, työtehtävien tekemisen järjestyksestä sekä tauoista oli tärkeä onnellisuuden mahdollistaja tämän tutkimuksen z-sukupolven edustajille. Myös tämä tulos on linjassa aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden kanssa. Tapscott (2008, 74–75) painotti työelämän nuorimpien sukupolvien vapaudenkaipuuta ja Warrin (2013) vitamiinimallissa mahdollisuus itsenäisyyteen on heti ensimmäisenä. Itsenäisyys on myös yksi perustarpeista itseohjautuvuuden motivaatioteoriassa (Deci ym. 2017, 19) ja Benz ja Frey (2004, 95, 129) toteavat tutkimuksessaan, että itse valittu tehtävä koetaan useimmin mielenkiintoisemmaksi kuin toisen antama tehtävä. Itsenäisyys ei suoranaisesti sisälly Seligmanin (2011) PERMA-malliin, mutta tämä tutkimus vahvistaa Suojasen (2017, 230) ehdotusta lisätä tämä osaksi PERMA-mallia kontrollintunteen ja itsenäisyyden osalta. Suojasen ehdotuksen mukaisesti mallia voitaisiinkin kuvata lyhenteellä PERMAC, jossa C tulisi englanninkielisestä sanasta control.

Työpaikkaan liittyvät onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat

Tässä tutkimuksessa z-sukupolven edustajat kokivat oman osaamisen jatkuvan kehittämisen ja sen pitämisen ajan tasalla tärkeäksi onnellisuuden mahdollistajaksi. Aikaisemmat tutkimukset sekä kirjallisuus tukevat tätä, sillä z-sukupolvea kuvaillaan yleisesti kunnianhimoiseksi juuri heidän jatkuvan ammatillisen kehityksen kaipuun johdosta (Schroth 2019, 9). Tämä sukupolvi on kiinnostunut uusista ideoista, asioiden ja prosessien kehittämisestä (Schilling ym. 2015) ja he etsivät uusia haasteita ja impulsseja jatkuvasti. Yksi heidän peloistaan liittyy pysähtyneeseen uraan ja osaamisen vanhenemiseen. (Bencsik ym. 2016, 93–94). Tutkimusten mukaan z-sukupolvella on jatkuva tarve kehittyä ja edetä (Iorgulescu 2016, 51) ja ilman uuden oppimista z-sukupolven edustaja saattaa kyllästyä toistuvaan työhön (Chillakuri & Mahanandia 2018, 35). Oma osaaminen ja sen kehittäminen voidaan nähdä kuuluvan myös itseohjautuvuuden motivaatioteorian perustarpeisiin kompetenssin muodossa (Deci ym. 2017, 19). Warrin (2013) vitamiinimalli tukee tätä tulosta mahdollisuutena hyödyntää taitojaan, oppia uutta, kehittää omaa asiantuntijuuttaan ja tietämystään. Seligmanin

(2011) PERMA-mallissa oman osaamisen kehittämistä ei suoranaisesti ole, mutta työn imu ja halu kehittyä omassa työssä voidaan nähdä osittain kuuluvaksi sitoutumiseen (engl. engagement). Z-sukupolven edustajat tässä tutkimuksessa kokivat omien ja työnantajan arvojen yhteneväisyyden olevan tärkeä onnellisuuden kokemuksen mahdollistaja. Myös Schilling ym. (2015) totesivat tämän saman tutkimuksessaan.

Organisaatioon liittyvät onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat

Tässä tutkimuksessa työnantajan luottamus työntekijöihin, palautekulttuuri sekä esihenkilön toiminta edistivät z-sukupolven edustajien onnellisuuden kokemuksien syntymistä. Erityisesti esihenkilön kannustus ja tuki sekä toimiva esihenkilö-alaissuhde toimivat mahdollistajina. Aiemmat tutkimukset tukevat tätä, sillä tutkimusten mukaan z-sukupolven edustajat odottavat esihenkilönsä mentoroivan heitä (Iorgulescu 2016, 51; McGaha 2018, 126), antavan heille usein palautetta (Gabrielova & Buchko 2021, 5, 9; Piha & Poussa 2012), kannustavan heitä ja olevan rento, reilu, oikeudenmukainen ja luotettava (Piha & Poussa 2012). Esihenkilöltä toivotaan pehmeitä taitoja, kuten joustavuutta, empaattisuutta ja hyviä kuuntelutaitoja (Grow & Yang 2018, 13). Myös avoimuutta (Grow & Yang 2018, 13) sekä hyvien viestintätaitojen osaamista (McGaha 2018, 126) tuotiin esille aiemmissa tutkimuksissa. Tämä tulos on yhdenmukainen Warrin (2013) vitamiinimallin kanssa palautekulttuurin sekä esihenkilön toiminnan ja työnantajan luottamuksen osalta. Myös vitamiinimallin vuorovaikutus muiden kanssa nähdään tukevan tätä alateemaa. Tällä alateemalla ei kuitenkaan nähty suoraa yhteyttä Seligmanin (2011) PERMA-malliin, mutta esihenkilön toiminnalla voidaan nähdä vaikutusta mallin sitoutumiseen sekä ihmissuhteisiin.

Tässä tutkimuksessa HR-käytänteiden osalta tärkeimmäksi mahdollistajaksi tunnistettiin työnantajan joustavuus. Joustavuus koettiin tärkeäksi myös oman ja työelämän yhdistämisessä sekä itsenäisyydessä omaa työtä kohtaan. Vaikkei tällä suoranaisesti ole yhteyttä Warrin (2013) eikä Seligmanin (2011) malleihin, tukevat aiemmat tutkimukset tätä tulosta: joustavuus on todettu aiemmissa tutkimuksissa tärkeäksi juuri z-sukupolven edustajille ja heidän onnellisuudelleen (Schilling ym. 2015; Chillakuri & Mahanandia 2018, 36; Chillakuri 2020, 1286). Warrin (2013) vitamiinimallin osalta joustavuus voidaan nähdä osittain kuuluvaksi itsenäisyyden mahdollisuuteen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan tähän vitamiiniin voitaisiin lisätä joustavuus yhdeksi osatekijäksi. Joustavuuden voidaan myös ajatella olevan taustatekijä PERMA-mallissa, sillä tässä

tutkimuksessa tuli ilmi, että työnantajan tarjoama joustavuus aiheutti onnellisuutta positiivisten tunteiden ja sitoutumisen kautta.

Vuorovaikutus oli yksi tärkeimmistä onnellisuuden kokemuksien mahdollistajista tässä tutkimuksessa. Mukavat työkaverit, heiltä saatu tuki, toisten huomioiminen, huumori sekä arjen piristäminen toivat onnellisuutta z-sukupolven edustajille. Tämä tulos oli yhdenmukainen Qaiserin ym. (2020) tutkimuksen kanssa. Kuten tässäkin tutkimuksessa, positiiviset vuorovaikutustilanteet työntekijöiden kesken varmistavat suuremman onnellisuuden työpaikalla (Qaiser ym. 2020, 1672, 1678–1679). Työkaveruudella voi olla suuri merkitys työpaikkaan jäämiseen, yleiseen sitoutuneisuuteen sekä työtyytyväisyyteen (Bader ym. 2013, 94–95). Tämä oli nähtävissä myös tässä tutkimuksessa.

Tässä tutkimuksessa z-sukupolven edustajat kokivat onnellisuuden tulevan juuri yhteisöllisyydestä, hyvästä tiimin sisäisestä ilmapiiristä, toisten ajattelemisesta ja halusta tehdä muille tiimiläisille hyvää. Kyseinen vuorovaikutus voidaankin nähdä osana itseohjautuvuuden motivaatioteorian yhteisöllisyyden perustarvetta (Deci ym. 2017, 19). Tämä tukee myös Fratričován ja Kirchmayerin (2018, 37) tutkimusta. Tutkimusten mukaan z-sukupolvi tähtää hyviin työsuhteisiin kollegoiden kanssa (Iorgulescu 2016, 51) ja työkaverit nähdään yhtenä motivaatiota lisäävistä tekijöistä (Fratričová & Kirchmayer 2018, 37). Tämä oli selkeästi nähtävissä myös tässä tutkimuksessa.

Vuorovaikutus löytyy niin Warrin (2013) kuin Seligmanin (2011) malleista. Tähän sisältyvät sosiaalisten kontaktien määrä, läheisyys, vuorovaikutus toisten kanssa, suhteiden laatu sekä tiimityö. Nämä olivat nähtävissä myös tässä tutkimuksessa, sillä yhteistyö loi vuorovaikutustilanteita ja toimi onnellisuuden mahdollistajana z-sukupolven edustajille.

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen onnellisuuden kokemuksien mahdollistajana

Tässä tutkimuksessa työn ja vapaa-ajan välinen suhde nähtiin yhtenä onnellisuuden kokemusten mahdollistajana. Z-sukupolven edustajat kokivat vapaa-ajan tuovan tasapainoa työlle ja kokivat oman ja työelämän yhteensovittamisen tärkeäksi. Aiemmat tutkimukset tukevat tätä, sillä nuorimman sukupolven kohdalla on nähtävissä vapaa-ajan tärkeyden korostuminen sekä merkityksellisen työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon korostuminen (Piha & Poussa 2012). Twengen (2010, 204) tutkimusten mukaan

nuorimmat sukupolvet ajattelevat työn olevan vähemmän tärkeää heidän elämässään ja he arvostavat heidän vapaa-aikaansa. He myös etsivät enemmän vapautta ja työn ja vapaa-ajan tasapainoa verrattuna aiempiin sukupolviin. Tämä suuntaus on nähtävissä myös Chillakurin (2020) tutkimuksessa z-sukupolven odotuksista työelämää kohtaan, sillä yhdeksi tärkeimmäksi elementiksi nousi juuri työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino.

Tässä tutkimuksessa löydetyillä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvillä mahdollistajilla, kuten työstä palautumisella ja vapaa-ajan odotuksella, ei nähty yhteyttä Warrin (2013) eikä Seligmanin (2011) malleihin ja tämän tutkimuksen voidaankin ajatella tuottavan uutta näkökulmaa näihin malleihin.

Onnellisuuden kokemuksien esteet

Toisella alatutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää, mitkä tekijät ovat esteenä z-sukupolven edustajien työhön liittyville onnellisuuden kokemuksille. Onnellisuuden kokemuksien esteiksi z-sukupolven edustajille tunnistettiin tässä tutkimuksessa työtahti, palaverit sekä poikkeusaikana tapahtuva etätyöskentely. Seligmanin (2011) malli ei ota kantaa onnellisuuden esteisiin, mutta nämä kaikki ovat yhdenmukaisia Warrin (2013) vitamiinimallin kanssa. Liian suurella tai pienellä määrällä itsenäisyyden mahdollisuuksia tai ulkoapäin määriteltyjä tavoitteita voi olla päinvastainen vaikutus onnellisuuteen ja tietyn pisteen jälkeen se vaikuttaa negatiivisesti onnellisuuteen työelämässä (Warr 2013, 792). Tässä tutkimuksessa palaverien koettiin rajoittavan onnellisuuden kokemuksia sekä autonomiaa, sillä ne määrittelivät z-sukupolven edustajan päivän kulun. Kyseisessä tilanteessa työn vähäinen itsenäisyys aiheutti onnettomuuden tuntemuksia työelämässä.

Ulkoapäin määriteltyjen tavoitteiden osalta kyseessä voi olla päinvastainen tilanne: liian korkeat tai vaativat tavoitteet vähentävät onnellisuutta (Warr 2013, 792). Tässä tutkimuksessa tähän liittyi erityisesti työtahti, sisältäen kiireen, stressin ja ylityöt. Kiire voi toki johtua monesta eri tekijästä tai niiden yhteisvaikutuksesta, mutta liian korkeat ulkoiset vaatimukset voivat sitä lisätä. Esimerkiksi jos esihenkilö antaa työntekijälle työtehtävän, mikä pitää saada valmiiksi seuraavien tuntien aikana, voi se aiheuttaa kiirettä työntekijän työpäivään hänen joutuessaan organisoimaan päivänsä uudelleen. Myös resurssipula työntekijöistä voi aiheuttaa jatkuvaa kiirettä työntekijöille, kun kaikki työtehtävät tulee saada tehtyä myös alimiehityksellä. Ylikuormitus kuuluu tähän

vitamiiniin ja ylitöiden nähtiinkin tässä tutkimuksessa toimivan esteenä onnellisuuden kokemuksille.

Etätyöskentelyn osalta yhteyttä Warrin (2013) vitamiinimalliin voidaan nähdä vaihtelun ja ympäristöllisen selkeyden osalta. Liian suuri vaihtelu työsijainnissa tai työntekemistavoissa kotitoimiston ja työpaikan välillä voivat aiheuttaa onnettomuutta. Epävarma tulevaisuus nähtiin tässä tutkimuksessa epätietoisuutena etätyöskentelyn jatkumisesta.

Tämän tutkimuksen myötä voidaan pohtia, onko sukupolvien välillä oikeasti eroa vai onko esimerkiksi työelämä muuttunut ja muuttumassa kaiken ikäisille suotuisampaan suuntaan? Kowske (2010, 276) tuo esiin mahdollisen tulkinnan siitä, että nuorimmat sukupolvet saattavatkin olla vain aktiivisempia muokkaamaan omaa ympäristöään ja avoimempia pyytämään sitä, mitä tarvitsevat ja haluavat. Kuten aiemmin mainittiin tässäkin tutkimuksessa, sukupolvet voivat oppia toisiltaan erinäisiä asioita ja ehkäpä z-sukupolven osalta muut sukupolvet voivat oppia aktiivisuutta oman ympäristönsä ja elämänsä muokkaamiseen sellaiseksi kuin itse haluaa.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan pohtia monesta eri näkökulmasta. Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet ovat tulleet tutuiksi määrällisen tutkimuksen puolelta, mutta niitä sovelletaan tietyin määrin myös laadulliseen tutkimukseen (Guest ym. 2012, 83; Eriksson & Kovalainen 2008, 292). Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan seuraavaksi näiden käsitteiden avulla ja lopuksi pohditaan myös tutkimusmenetelmän ja tutkimusprosessin luotettavuutta.

Validiteettia eli pätevyyttä voidaan tarkastella laadullisessa tutkimuksessa sisäisen ja ulkoisen validiteetin kautta. Sisäisellä validiteetilla eli uskottavuudella viitataan esimerkiksi tutkimustulosten uskottavuuteen tutkimukseen osallistuneen kannalta sekä siihen, että tutkimusaineisto on yhdenmukainen siitä tehtyjen tulkintojen kanssa. (Guest ym. 2012, 81, 83.) Voidaankin kysyä, kuvaavatko tutkimustulokset totuudenmukaisesti tutkittua ilmiötä? (Eriksson & Kovalainen 2008, 292)

Ulkoisella validiteetilla eli siirrettävyydellä tarkoitetaan yleistettävyyttä eli sitä, voidaanko suhteellisen samoja tuloksia saada myös toisessa kontekstissa (Guest ym. 2012, 81). Tärkeää ulkoisen validiteetin osalta on todistaa, että kyseisellä tutkimuksella

on jotain yhteistä aiempien tutkimustulosten kanssa, ei niinkään todistaa mahdollisuus toistaa tutkimusta toisessa asiayhteydessä (Eriksson & Kovalainen 2008, 294). Lukka ja Kasanen (1995, 77, 82, 85) toteavat, että yleistämisen tärkeimpänä ehtona laadullisessa tutkimuksessa on hyvin ja asianmukaisesti tehty tutkimus. Tähän kuuluvat teoreettisen tiedon, aikaisempien tutkimustulosten sekä oman tutkimuksen tulosten perusteellinen analysointi ja esitys. Tulosten yhdistäminen aikaisempiin tutkimuksiin luovat mahdollisuuden siirrettävyydelle samanlaisiin asiayhteyksiin.

Laadullisissa tutkimuksissa ei usein kuitenkaan ole tarkoitus tehdä samalla tavalla yleistäviä päätelmiä kuin määrällisessä tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 1998, 49). Yleistykset tehdään tulkinnasta eikä tutkimusaineistosta. Tulkinta on aina tutkijan, tutkimusaineiston ja teorian välisen vuoropuhelun tulos (Vilkka 2021, 154). Tämän tutkimuksessa tulokset eivät ole yleistettäviä pienen näytekoon johdosta eikä tämä tutkimus siihen pyrkinytkään. Tulokset voivat kuitenkin toimia suuntaa antavina, esimerkiksi hypoteesin muodostamisessa (Lukka & Kasanen 1995, 71) määrällisten jatkotutkimusten suuntaamisessa ja suunnittelemisessa.

Reliabiliteettia eli luotettavuutta voidaan tarkastella laadullisessa tutkimuksessa riippuvuuden kautta. Tällä viitataan tutkimusprosessin ja valitun tutkimusmenetelmän johdonmukaiseen noudattamiseen. (Guest ym. 2012, 83.) Voidaan kysyä, onko tutkimusprosessi ollut looginen ja pystytäänkö prosessia seuraamaan tutkimusraportin avulla? (Eriksson & Kovalainen 2008, 294). Luotettavuutta tulisikin pohtia ja arvioida koko tutkimusprosessin aikana ja ottaa se huomioon tehtävissä valinnoissa (Eriksson & Kovalainen 2008, 290). Loppujen lopuksi laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, sillä arvioinnin kohteena on tutkijan tekemät teot, ratkaisut ja valinnat (Vilkka 2021, 156).

Tässä tutkimuksessa luotettavuuteen kiinnitettiin huomiota tutkimusprosessin alusta lähtien niin aineistonkeruun suunnitelmissa, aineistonkeruussa, aineiston analyysissä kuin tutkimusprosessin ja tulosten esittelyssä. Aineistonkeruu suunniteltiin perehtyen aiempiin tutkimuksiin ja hyödyntäen niissä opittuja asioita. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa laadittuun kysymys ja vastaus -dokumenttiin oli otettu vaikutteita Suojasen (2017, 278) väitöskirjasta. Aineistonkeruu suunniteltiin väärintulkinnan vähentämiseksi niin, ettei aineisto sisältänyt pelkästään valokuvia vaan myös niiden selittäviä tekstiosuuksia. Aineistonkeruussa luotettavuutta pyrittiin lisäämään sillä, että jokaisen

osallistujan kanssa pidettiin puhelinpalaveri, jossa tutkimuksen tavoite sekä ohjeistus aineistonkeräämiseen käytiin läpi. Osallistujilla oli mahdollisuus kysyä kysymyksiä, millä pyrittiin yhteisymmärrykseen muodostumiseen aineistonkeruusta. Nämä puhelinpalaverit koettiin positiivisena ja ne auttoivat myös sitouttamaan osallistujia tutkimukseen.

Koko tutkimusprosessin läpi luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota dokumentoimalla tehdyt valinnat sekä aineiston analyysi mahdollisimman läpinäkyvästi. Analysointivaiheen tarkka kuvailu on tärkeää, sillä ilman sitä lukijan on hankala arvioida tutkimuksen luotettavuutta tai verrata sitä muihin tutkimuksiin (Braun & Clarke 2006, 80). Aineiston analyysin eri vaiheet dokumentoitiin ja esimerkki analyysivaiheen teemojen muodostamisesta on esitelty alaluvussa 4.4. Myös tutkimusprosessin eri vaiheet, kuten osallistujien rekrytointi sekä ohjeistukset, on kuvattu alaluvussa 4.3, ja tutkimusraportin liitteistä (liitteet 2–5) löytyvät osallistujille lähetetyt dokumentit.

Tutkimustulosten esittelyssä tekstiin on lisätty otteita osallistujien visuaalisista lokikirjoista. Tämän voidaan nähdä lisäävän tulosten validiteettia, sillä lukija pystyy yhdistämään osallistujien kertomuksen suoraan tutkijan tulkintaan (Guest ym. 2012, 85) ja tutkija voi havainnollistaa päättelyään (Vilkka 2021, 155). Tärkeää luotettavuuden kannalta on tuoda esiin tutkimusraportissa myös mahdolliset ristiriidat aineistossa (Nowell ym. 2017, 11). Tämä on huomioitu tässä tutkimuksessa ja on nähtävissä tuloksissa esimerkiksi etätyöskentelyn osalta. Etätyöskentely toimi tässä tutkimuksessa niin onnellisuuden mahdollistaja kuin esteenä.

Laadulliselle tutkimukselle on yleistä se, että jokainen tutkimustilanne on ainutkertainen ja arvokas sinänsä eikä laadullista tutkimusta voi käytännössä koskaan toistaa sellaisenaan ja samaan lopputulokseen on haasteellista päätyä. Kuitenkin seuraamalla hyvin dokumentoitua tutkimusta toisella tutkijalla pitäisi olla mahdollisuus päätyä samantapaiseen tulkintaan kuin alkuperäinen tutkija. (Vilkka 2021, 156). Tässä tutkimuksessa noudatettiin tarkasti temaattisen analyysin vaiheita (Braun & Clarke 2006, 87) ja ne on kuvailtu alaluvussa 4.4. sekä esimerkki analyysistä löytyy liitteestä 5.

Luotettavuus on suurempi haaste temaattisessa analyysissä verrattuna sanalliseen analyysiin, sillä tutkija joutuu käyttämään enemmän tulkintaa määritellessään koodeja aineistosta (Guest ym. 2012, 11). Tulkinnan tuomaa haastetta luotettavuudelle on vähennetty tässä tutkimuksessa osoittamalla, miten aineiston analyysi tehtiin

kuvailemalla sen jokainen vaihe alaluvussa 4.4. Analyysitapa on kerrottu mahdollisimman tarkasti, jolloin lukijalla on mahdollisuus päätellä itse, onko prosessi luotettava. (Nowell ym. 2017, 2.)

Temaattisen analyysin luotettavuutta voidaan katsoa lisäävän tutkijan henkilökohtainen tutkimuspäiväkirja, johon tutkija kirjoittaa ylös analyysin aikana tulleita ajatuksiaan, johtopäätöksiään, kysymyksiään ja ideoitaan (Vaismoradi ym. 2013, 403). Tätä hyödynnettiin myös tässä tutkimuksessa ja siitä koetiin olevan hyötyä juuri analyysivaiheessa. Myös teemojen muodostumisesta, karsimisesta ja yhdistämisestä pidettiin tarkkaa kirjaa (Nowell ym. 2017, 8). Kun aineisto oli käyty muutaman kerran läpi, oli tutkimuspäiväkirjaan muodostunut monia pohdintaa synnyttäviä kokonaisuuksia, kysymyksiä sekä päätelmiä. Näistä muodostui myös jatkotutkimusideoita.

6.4 Tutkimusmenetelmän arviointi

Visuaalinen tutkimusmenetelmä osoittautui toimivaksi tässä tutkimuksessa ja sen avulla koettiin tavoittavan tilanteita, joita ei välttämättä muulla tavoin oltaisi tavoitettu.

Visuaalisen lokikirjan vahvuus tutkimusmenetelmänä oli erityisesti menetelmän helppous ja houkuttelevuus osallistujalle. Osallistujat olivat yllättyneitä ja tyytyväisiä, ettei tutkimukseen osallistuminen vaatinut heiltä kovinkaan suurta panosta. Osallistujat olivat myös hyvin tottuneita ottamaan valokuvia älypuhelimillaan päivittäin, joten tutkimukseen osallistuminen ei poikennut heidän tavallisesta päivästä kovinkaan paljoa. Tutkimukseen osallistuminen aiheutti monessa osallistujassa itsereflektointia siitä, mikä tekee heidät onnelliseksi, mitä onnellisuus itse asiassa edes tarkoittaa heille ja miten he voivat itse lisätä omaa onnellisuuttaan elämäänsä. Monet myös kertoivat havahtuneensa siihen, kuinka paljon heidän työ tuottaakaan heille onnellisuuden kokemuksia. Oli ilahduttavaa kuulla tutkimuksen vaikutuksista osallistujiin.

Vahvuutena voidaan pitää myös osallistujien sitoutumista tutkimusprosessiin. Osallistujat saivat itse päättää, mitä sisällyttivät visuaaliseen lokikirjaansa ja mitä työhön liittyvä onnellisuus merkitsee juuri heille. Osallistujilla oli siis valtaa muokata tutkimusta haluamaansa suuntaan. Tämä motivoi osallistujia ja sitoutti heitä tutkimukseen.

Yksi tämän tutkimuksen vahvuuksista oli myös se, että aineistoa kerättiin monena eri päivänä, joten työhön liittyvän onnellisuuden ilmiöstä saatiin monipuolisempi kuva (vrt

Filstad ym. 2019). Jokainen osallistuja keräsi aineistoa viiden työpäivän ajalta ja he saivat lähettää tutkijalle niin monta kuvaa kuin halusivat.

Visuaalisessa lokikirjassa tutkimusmenetelmänä oli kuitenkin myös heikkouksia, joista suurimmat liittyivät valokuvien analysointiin. Selittävä teksti koettiin hyvin merkitykselliseksi valokuville, sillä osasta valokuvia ei olisi voinut päätellä tai tehdä minkäänlaisia tulkintoja ilman kyseistä tekstiä. Esimerkiksi yhdessä kuvassa oli ainoastaan ruskea kirjekuori valkoisella pöytätasolla. Selittävässä tekstissä kerrottiin uuden työsuhde-etupuhelimen tuomasta onnellisuuden kokemuksesta. Ilman selittävää tekstiä tulkinnan tekeminen ei olisi ollut mahdollista. Kuvien analysoinnissa huomattiin myös ristiriitaa valokuvan ja tekstin välillä. Esimerkiksi kauniista maisemasta otettu kuva olisi voitu tulkita tauoksi töistä sekä vapaa-ajan tuottamasta onnellisuuden kokemuksesta. Selittävä teksti kuitenkin kuvasi tilannetta työpalaverista ulkoillen sekä töiden valmiiksi saamisesta. Tämä kertoo siitä, kuinka hankalaa onnellisuuden kokemusta onkaan valokuvata ja kaikkia onnellisuuden kokemuksia ei välttämättä pysty edes valokuvaamaan.

Aineistosta oli nähtävissä myös se, että osa osallistujista oli pohtinut valokuvauksen kohdetta ennen kuvan ottamista ja osa ei. Visuaalisissa lokikirjoissa, joissa valokuvauksen kohdetta oli pohdittu etukäteen, valokuvat olivat moniulotteisia ja niissä oli nähtävillä tilanteen yleistä tunnelmaa, taustaa sekä itse kuvauksen kohde. Tämä ero kuvien laadussa oli odotettavissa, sillä kuvien laadun ei haluttu tuottavan stressiä osallistujille. Tutkijan kannalta oli huojentaa, että vain murto osaa kuvista olisi ollut mahdotonta tulkita ilman selittävää tekstiä.

Yhtenä heikkoutena voidaan myös pitää valokuvien yksityisyyttä. Tutkimukseen osallistujia pyydettiin huomioimaan ympärillä olevat ihmiset ja tarpeen mukaan rajaamaan heidät valokuvien ulkopuolelle, sillä näiltä ihmisiltä ei ollut mahdollista saada suostumusta tutkimukseen osallistumisesta ja valokuvien käyttämisestä tutkimuksessa. Osallistujille kuitenkin painotettiin, että kaikki valokuvissa näkyvät salassa pidettäväksi aineistoksi luokiteltavat asiat (ihmiset, ihmisten nimet, yritysten logot) sumennetaan valokuvista, mikäli kyseisiä kuvia käytettäisiin tutkimusraportissa. Voidaan myös pohtia, rajoittiko kuvien mahdollinen julkaiseminen osallistujien valokuvauksen kohteita? Valokuvissa ei näkynyt muita ihmisiä ja vuorovaikutus muiden kanssa tuotiin esille

ainoastaan selittävissä teksteissä. Toisaalta, tähän voi vaikuttaa myös etätyö, mitä suurin osa osallistujista teki poikkeuksellisesti aineistonkeruun aikaan.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää myös tutkijan roolia valokuvien tulkinnassa. Jokainen tulkitsee näkemäänsä oman kokemuksen ja ymmärryksen valossa ja täten toinen tutkija ei välttämättä päätyisi samaan lopputulokseen tämän tutkimuksen valokuvien tulkinnan osalta. Tätä rajoitetta pyrittiin pienentämään visuaalisen lokikirjan toisella osalla eli valokuvien selittävillä teksteillä. Näiden tekstien avulla valokuvan konteksti sekä se, mitä osallistuja halusi valokuvalla kertoa, tuli ymmärrettävämmäksi. Rajoitteena voidaan myös pitää sitä, etteivät tutkimukseen osallistuneet olleet mukana analyysiprosessissa (Filstad ym. 2019). Myös pientä otoskokoa ja naissukupuolen hallitsevuutta otoksessa voidaan pitää rajoitteena.

6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Ensimmäinen jatkotutkimusehdotus on z-sukupolven edustajien työhön liittyvän onnellisuuden tutkiminen laajemmin sisällyttäen tarkastelun siitä, onko onnellisuuden kokemuksissa eroa miesten ja naisten välillä. Sloanin (2012, 384–385) tutkimuksen mukaan sukupuolten välillä ei ole eroa työkontekstissa koetun onnellisuuden määrässä, mutta naiset näyttävät onnellisuuden tunteitaan miehiä enemmän ja miehet taas näyttävät vihan ja ärsytyksen tunteita enemmän kuin naiset.

Toinen jatkotutkimusehdotus on saman tutkimuksen toistaminen nuorempien z-sukupolveen kuuluvien henkilöiden keskuudessa. Kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet kuuluivat z-sukupolven (syntynyt vuosina 1991–2010) vanhempaan osaan, joten nuorempien edustajien tutkiminen saattaisi tuoda esiin eroja tutkimustuloksissa. Jatkotutkimusehdotuksena olisi siis tutkia 2000-luvulla syntyneiden z-sukupolven edustajien kokemuksia työhön liittyvästä onnellisuudesta. Toisaalta olisi myös mielenkiintoista tehdä vastaava tutkimus ilman tarkempaa rajausta kohderyhmästä ja vertailla, onko sukupolvien välillä eroja onnellisuuden kokemuksissa vai ovatko tässä tutkimuksessa esiin tulleet tekijät soveltuvia myös muihin ikäryhmiin.

Kolmas jatkotutkimusehdotus on pitkittäistutkimus työhön liittyvistä onnellisuuden kokemuksista. Onnellisuuden kokemuksiin ja niiden tunnistamiseen voi vaikuttaa merkittävästi sen hetkinen elämäntilanne. Esimerkiksi hyvin negatiivinen työympäristö saattaa hankaloittaa onnellisuuden kokemuksien tunnistamista ja hyväksymistä. Olisikin

mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus pidemmällä aika välillä, jolloin elämäntilanteisin liittyvät vaihtelut voidaan minimoida

Neljäs jatkotutkimusehdotus olisi tutkia, miten esihenkilöt kokevat voivansa vaikuttaa nuorimman työelämän sukupolven onnellisuuden kokemuksien lisäämiseen ja miten he edes kokevat näiden mahdollistajien olevan. Tässä tutkimuksessa olisi mahdollista vertailla näiden kahden ryhmän vastauksia ja niiden yhtäläisyyksiä ja eroja.

Viides jatkotutkimusehdotus on tämän tutkimuksen toistaminen ajanjaksona, jolloin globaali pandemia ei vaikuta työntekoon kovin merkittävästi. Etätyöskentely nähtiin tässä tutkimuksessa ristiriitaisena, sillä osa osallistujista koki etätyöskentelyn onnellisuuden kokemuksien mahdollistajan ja osa esteenä. Poikkeusolojen johdosta osa osallistujista myönsi aineistonkeruun jälkeen, että aineisto olisi luultavimmin ollut erilaista tavallisissa olosuhteissa. Aineistoon olisi heidän mukaansa kuulunut enemmän merkintöjä yhteisiltä lounailta, illanvietoilta sekä muilta fyysistä läsnäoloa vaativilta kohtaamisilta. Tämä poikkeuksellinen aika näkyi tämän tutkimuksen tuloksissa merkittävästi ja olisikin mielenkiintoista verrata tuloksia aikaan, jolloin esimerkiksi etätyö ei olisi enää pakotettua vaan työntekijän oma valinta. Koettaisiinko palaverit silloinkin esteenä onnellisuuden kokemuksille?

Kuudes jatkotutkimusehdotus on tämän tutkimuksen toistaminen usean vuoden päästä tulevaisuudessa. Tutkimuksessa voitaisiin pohtia, miltä näyttää työelämä viiden tai kymmenen vuoden päästä ja onko onnellisuuden kokemuksien mahdollistajat ja esteet samoja kuin tässä tutkimuksessa löydetyt?

Lähteet

Ashmos, D. – Duchon, D. (2000) Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9(2), 134–145.

Bader, H. – Hashim, I. – Zaharim, N.M. (2013) Workplace friendships among bank employees in Eastern Libya. *Digest of Middle East Studies,* Vol. 22(1), 94–116.

BBC (2021) Why younger workers want hybrid work most. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210729-why-younger-workers-want-hybrid-work-most>, haettu: 14.8.2021.

Bell, D. – Davison, J. (2013) Visual Management Studies: Empirical and Theoretical Approaches. *International journal of management reviews,* Vol. 15(2), 167–184.

Bencsik, A. – Horváth-Csikós, G. – Juhász, T. (2016) Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, Vol. 8(3), 90–106.

Benz, M. – Frey, B. (2004) Being independent raises happiness at work. *Swedish economic policy review*, Vol. 11, 95–134.

Bramming, P. – Gorm Hansen, B. – Bojesen, A. – Gylling Olesen, K. (2012) (Im)perfect pictures: snaplogs in performativity research. *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 7(1), 54–71.

Braun, V. – Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3(2), 77–101.

Cameron, K. (2013) Advances in Positive Organizational Scholarship. Teoksessa: Bakker, A. (toim.) Advances in positive organizational psychology, Vol. 1, 23–44.

Chillakuri, B. – Mahanandia, R. (2018) Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 26(4), 34–38.

Chillakuri, B. (2020) Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 33(7), 1277–1296.

Chowdhury, M. (2020) Happiness at work: 10 tips for how to be happy at work. A look at the research. <https://positivepsychology.com/happiness-at-work/>, haettu: 12.4.2021.

Cision (2015) Coca-Colan teettämä nuorten onnellisuustutkimus osoittaa, että aikuiset voivat oppia nuorilta – jos vain haluavat kuunnella näitä.

<https://news.cision.com/fi/rianno-communications/r/coca-colan-teettama-nuorten-onnellisuustutkimus-osoittaa--etta-aikuiset-voivat-oppia-nuorilta---jos-,c9772978>, haettu: 2.3.2021.

Collier, M. (2001) Approaches to analysis in visual anthropology. Teoksessa: van Leeuwen, T. – Jewitt, C. (toim.) Handbook of Visual Analysis, Sage, London. 35–60.

Deci, E. – Olafsen, A. – Ryan, R. (2017) Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, Vol. 4, 19–43.

Delle Fave, A. – Brdar, I. – Freire, T. – Vella-Brodrick, D. – Wissing, M. (2011) The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*, Vol. 100(2), 185–207.

De Sousa, J. – Porto, J. (2015) Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. Paidéia *Cadernos de Psicologia e Educação*, Vol. 25(61), 211–220.

de Waal, A. (2018) Increasing organisational attractiveness. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 5(2), 124–141.

Diener, E. – Suh, E. – Lucas, R. – Smith, H. (1999) Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, Vol. 125(2), 276–302.

Diener, E. – Ryan, K. (2009) Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, Vol. 39(4), 391–406.

Eriksson, P. – Kovalainen, A. (2008) *Qualitative methods in business research*. Sage Publications Ltd, London.

Eskola, J. – Suoranta, J. (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.

Filstad, C. – Traavik, L. – Gorli, M. (2019) Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *The Journal of Workplace Learning*, Vol. 31(2), 116–142.

Fineman, S. (2004) Getting the Measure of Emotion - and the Cautionary Tale of Emotional Intelligence. *Human Relations (New York)*, Vol. 57(6), 719–740.

Fisher, C. (2010) Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12(4), 384–412.

Framery (2021) Meidän kulttuuri – Onnellisuus työpaikkakulttuurina. <https://www.frameryacoustics.com/fi/yritys/meidan-kulttuuri/>, haettu: 2.3.2021.

Fratričová, J. – Kirchmayer, Z. (2018) Barriers to work motivation of generation Z. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 21(2), 28–39.

Fredrickson, B. (2001) The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *The American psychologist*, Vol. 56(3), 218–226.

Gabrielova, K. – Buchko, A. (2021) Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, Vol. 64(4), 489–499.

Gallup Inc. (2017) State of the global workplace. Gallup Press, New York.

George, C. (2009) *The psychological contract: Managing and developing professional groups.* Open University Press, Berkshire, United Kingdom.

Ghadi, M. – Almanagah, K. (2020) The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: an empirical analysis. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, Vol. 21(1), 244–251.

Grow, J. – Yang, S. (2018) Generation-Z Enters the Advertising Workplace: Expectations Through a Gendered Lens. *Journal of Advertising Education*, Vol.22(1), 7–22.

Guest, G. – MacQueen, K. – Namey, E. (2012) Applied thematic analysis. SAGE Publications, Thousand Oaks, California.

Hakanen, J. (2009) *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hakanen, J. (2014) Onnellinen työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa: Uusimaa-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. PS-kustannus, Jyväskylä. 340–365.

Hallila, A (2020) Miten mitataan työntekijöiden onnellisuutta? Vieraana Anni Hallila, henkilöstöjohtaja Framery. Podcast. <https://gofore.com/voiko-tyontekijan-onnellisuutta-mitata/>, haettu: 2.3.2021.

Harper, D. (2002) Talking about pictures: A case for photo elicitation. *Visual studies (Abingdon, England)*. Vol. 17(1), 13–26.

Haybron, D. (2008) *The pursuit of unhappiness the elusive psychology of well-being*. Oxford University Press, Oxford.

Iorgulescu, M-C. (2016) Generation Z and its perception of work: Case study. *Cross-Cultural Management Journal*, Vol. 18(1), 47–54.

Joelle, M. – Coelho, A. (2019) The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 30(7), 1111–1135.

Jones, J. – Murray, S. – Tapp, S. (2018) Generational Differences in the Workplace. *Journal of Business Diversity*, Vol. 18(2), 88–97.

Judge, T. – Heller, D. – Mount, M. (2002) Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87(3), 530–541.

Järvensivu, A. (2014) Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa: Järvensivu, A. – Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) T*yöelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press, Tampere. 19-34.

Järvensivu, A. – Syrjä, S. (2014) Sukupolviaaltoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa: Järvensivu, A. – Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press, Tampere. 41–59.

Kampf, R. – Loricova, S. – Hitka, M. – Stopka, O. (2017) Generational differences in the perception of corporate culture in European transport enterprises. *Sustainability*, Vol 9(9), 1–14.

Kowske, B. – Rasch, R. – Wiley, J. (2010) Millennials' (Lack of) Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects on Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25(2), 265–279.

Kurtz, J. – Lyubomirsky, S. (2013) Happiness promotion, using mindful photography to increase positive emotion and appreciation. Teoksessa: Froh, J. – Parks, A. (toim.) *Activities for teaching positive psychology: A guide for instructors*. American Psychological Association, Washington. 133–136.

Lanier, K. (2017) 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*, Vol. 16(6), 288–290.

LMI Finland (2018) Sitoutunut työntekijä – yritysten alikäytetty megaresurssi. <https://www.lmi.fi/sitoutunut-tyontekija/>, haettu: 2.7.2021.

Locaso, P. (2021) What you were taught about "happiness" isn't true. Harward Business Review. <https://hbr.org/2021/01/what-you-were-taught-about-happiness-isnt-true>, haettu: 16.4.2021.

Lub, X. – Bal, P. – Blomme, R. – Schalk, R. (2016) One job, one deal… or not: do generations respond differently to psychological contract fulfillment? *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27(6), 653–680.

Lukka, K. – Kasanen, E. (1995) The problem of generalizability: anecdotes and evidence in accounting research. *Accounting, Auditing, & Accountability*, Vol. 8(5), 71–90.

Lyubomirsky, S. – King, L. – Diener, E. (2005a) The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, Vol. 131(6), 803–855.

Lyubomirsky, S. – Sheldon, K. M. – Schkade, D. (2005b) Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, Vol. 9(2), 111–131.

Manka, M-L. (2012) *Työn ilo*. 3. painos. WSOYpro, Helsinki.

Marques, J.F. (2017) "Oh, what happiness! finding joy and purpose through work", *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, Vol. 31(3), 1–3.

Martela, F. (2014) Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa: Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima.* PS-Kustannus, Jyväskylä. 30–62.

McCrindle (2021) How Covid-19 will shape Generation Alpha. <https://mccrindle.com.au/insights/blog/how-covid-19-will-shape-generation-alpha/>, haettu: 26.2.2021.

McCrindle, M. (2014) *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*. 3. painos. McCrindle Research Pty Ltd., Australia.

McGaha, K. (2018) An interpretive phenomenological study of America's emerging workforce: Exploring Generation Z's leadership preferences. Väitöskirja. The University of Phoenix.

Meyer, J. – Allen, N. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review,* Vol. 1(1), 61–89.

Moore, K. – Jones, C. – Frazier, R. (2017) Engineering Education For Generation Z. *American Journal of Engineering Education*, Vol. 8(2), 111–126.

Mroueh, M. – de Waal, A. (2020) Measuring happiness at work in a Takaful organization. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 7(2), 139–154.

Mäkiranta, M. (2010) Kuvien lukeminen. Teoksessa: Hurtig, J. – Laitinen, M. – Uljas-Rautio, K. (toim.) *Ajattele itse! Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet*. PS-kustannus, Jyväskylä. 80–98.

Nowell, L. – Norris, J. – White, D. – Moules, N. (2017) Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, Vol.16(1), 1–13.

Ojanen, M. (2018) *Onnellisuuksien oivaltaja: mitä tiede kertoo onnesta?* PS-kustannus, Jyväskylä.

Oswald, A. – Proto, E. – Sgroi, D. (2015) Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, Vol. 33(4), 789–822.

Peterson, C. – Park, N. – Seligman, M. (2005) Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 6(1), 25–41.

Piha, K. – Poussa, L. (2012) *Dialogi paremman työelämän puolesta*. Talentum, Helsinki.

Purhonen, S. (2007) Sukupolvien ongelma: tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Pryce-Jones, J. – Lindsay, J. (2014) What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 46(3), 130–134.

Pryce-Jones, J. (2010) *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success.* John Wiley & Sons, Inc., New York.

Qaiser, S. – Abid, G. – Arya, B. – Farooqi, S. (2020) Nourishing the bliss: antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 31(15-16), 1669–1683.

Raibley, J. (2012) Happiness is not Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 13(6), 1105–1129.

Ray, J. – Smith, A. (2011) Worth a thousand words: photographs as a novel methodological tool in strategic management. Teoksessa: Berg, D. – Ketchen, D. (toim.), *Research Methodology in Strategy and Management: Vol. 6, Building Methodological Bridges*, Emerald Publishing Limited, Bingley. 289–326.

Ray, J. – Smith, A. (2012) Using Photographs to Research Organizations: Evidence, Considerations, and Application in a Field Study. *Organizational research methods*. Vol. 15(2), 288–315.

Reeves, T. – Oh, E. (2007) Generational differences. Teoksessa: J. Michael Spector, J. – Merrill, M. – van Merriënboer, J – Driscoll, M. (toim.) *Handbook of research on educational communications and technology.* 3.painos. Routledge, Abingdon.

Ryan, R. – Deci, E. (2001) On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52(1), 141–166.

Salas-Vallina, A. – Alegre, J. (2018) Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39(5), 633–649.

Salas-Vallina, A. – Alegre, J. – Fernandez, R. (2018) Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, Vol. 24(3), 149–159.

Salas-Vallina, A. – Fernandez, R. (2017) The HRM-performance relationship revisited Inspirational motivation, participative decision making and happiness at work (HAW). *Employee Relations*, Vol. 39(5), 626–642.

Salas-Vallina, A. – López-Cabrales, Á. – Alegre, J. – Fernández, R. (2017) On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, Vol. 46(2), 314–338.

Salas-Vallina, A. – Pozo-Hidalgo, M. – Gil-Monte, P. (2020) Are Happy Workers More Productive? The Mediating Role of Service-Skill Use. *Frontiers in Psychology*, Vol. 11, 456–456.

Schaufeli, W. – Bakker, A. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25(3), 293–315.

Schaufeli, W. – Salanova, M. – Gonzáles-Romá, V. – Bakker, A. (2001) The measurement of Engagement and Burnout: The Sample Confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, 71–92.

Schilling, P. – Thill, S. – Brauch, J. (2015) A New generation of employees and technology. How leadership needs to evolve to handle tomorrow`s challenges. *Deloittte Inside magazine*, Vol. 15(2).

Schroth, H. (2019) Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, Vol. 61(3), 5–18.

Seligman, M. (2011) *Flourish: a new understanding of happiness and well-being - and how to achieve them.* Nicholas Brealey Publishing, London.

Seligman, M. – Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, Vol. 55(1), 5–14.

Semedo, A. – Coelho, A. – Ribeiro, N. (2019) Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, Vol. 31(3), 337–351.

Seppänen, J. (2005) *Visuaalinen kulttuuri: teoriaa ja metodeja mediakuvan tulkitsijalle*. Vastapaino, Tampere.

Singh, S. – Aggarwal, Y. (2018) Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 19(5), 1439–1463.

Sloan, M. (2012) Controlling Anger and Happiness at Work: An Examination of Gender Differences. *Gender, Work, and Organization*, Vol. 19(4), 370–391.

Sodexo (2018) Guiding gen Z from campus to corporate life. <https://at.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-de/files/2018/003-Unternehmensverantwortung/002-Unsere%20Verantwortung%20als%20Arbeitgeber/005-Vielfalt-und-Inklusion/005-Generationen/GenZ_Report_FINAL.PDF>, haettu: 24.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2018) Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus. Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y>, haettu: 18.2.2021.

Spicer, A. – Cederström, C. (2015) The research we've ignored about happiness at work. Harward Business Review 21.7.2015. <https://hbr.org/2015/07/the-research-weve-ignored-about-happiness-at-work>, haettu: 2.3.2021.

Strauss, W. – Howe, N. (1991) Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. Morrow, New York.

Suojanen, I. (2021) *Onnellisuuspaineen alla. Kun onnesta tuli pakko*. Gaudeamus Oy, Helsinki.

Suojanen, I. (2017) Young professionals and the pursuit of happiness at work. Väitöskirja. The University of Edinburgh.

Suomäki, A. – Kianto, A. – Vanhala, M. (2019) Work engagement across different generations in Finland: A Qualitative Study of Boomers, Yers and Xers. *Knowledge and Process Management*, Vol. 26(2), 140–151.

Tapscott, D. (2008) *Grown up Digital: How the Net Generation Is Changing Your World*. McGraw-Hill Education, New York.

The Atlantic (2020) Generation after gen-z named Alpha. <https://www.theatlantic.com/family/archive/2020/02/generation-after-gen-z-named-alpha/606862/>, haettu: 18.2.2021.

Thin, N. (2012) Counting and recounting happiness and culture: On happiness surveys and prudential ethnobiography. *International Journal of Wellbeing*, Vol. 2(4), 313–332.

Tienari, J – Piekkari, R (2011) *Z ja epäjohtaminen*. Talemtum, Hämeenlinna.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019) Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf>, haettu: 18.2.2021.

Twenge, J. (2010) A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25(2), 201–210.

Vaismoradi, M. – Turunen, H. – Bondas, T. (2013) Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences*, Vol. 15(3), 398–405.

Veenhoven, R. (1984) *Conditions of happiness*. Reidel, Holland.

Veenhoven, R. (2010). Greater happiness for a greater number: is that possible and desirable? *Journal of Happiness Studies*, Vol. 11 (5), 605–629.

Vilkka, H. (2021) *Tutki ja kehitä.* 5. painos. PS -kustannus, Jyväskylä.

Vince, R. – Warren, S. (2012) Participatory visual methods. Teoksessa: Symon, G. – Cassell, C. (toim.) *Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges*, Sage Publications, London. 275–295.

Volpe, C. (2019) Digital diaries: new uses of PhotoVoice in participatory research with young people. *Children's Geographies*, Vol. 17(3), 361–370.

Warr, P. (2013) Jobs and Job Holders: Two sources of Happiness and Unhappiness. Teoksessa: David, S. A. – Boniwell, I. – Ayers, A. C. (toim.) *The Oxford Handbook of Happiness,* Oxford University Press, Oxford. 789–808.

Warr, P. – Clapperton, G. (2010) *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. Routledge, London.

Warren, S. (2002) ‘Show me how it feels to work here’: using photography to research organizational aesthetics. *Ephemera journal*, Vol. 2(3), 224–245.

Warren, S. (2008) Empirical Challenges in Organizational Aesthetics Research: Towards a Sensual Methodology. *Organization studies*. Vol. 29(4), 559–580.

Waterman, A. (1993) Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64(4), 678–691.

Liitteet

Liite 1: Saatekirje mahdollisille osallistujille tutkijan verkostosta

Moikka XX!

Teen just mun gradua ja etsin osallistujia mun tutkimukseen. Mun aiheena on z-sukupolven edustajien (tässä tutkimuksessa vuonna 1991 tai sen jälkeen syntyneet) onnellisuus työelämässä ja sen mahdollistavat tekijät. Osallistuminen tarkoittaisi viikon ajalta valokuvien ottamista puhelimella työhön liittyvistä onnellisuuden kokemuksista ja niiden lähettämisestä mulle selittävän kuvatekstin kanssa (näitä hyödynnetään tutkimusraportissa). Veikkaisin, että aikaa menisi n 10min/päivä 5 arkipäivän ajan. Etkö sä kuulu tähän kohderyhmään? Auta mua mun gradussa ja osallistu! Sovitaan sitten next stepit. Miltä kuulostaa?

Terkuin,
Sanna Tulensalo

Liite 2: Ohjeistus tutkimukseen osallistumiseen

Hei,

Kiitos osallistumisesta tutkimukseeni!

(/Lumipallo-otannalla osallistuville:
Olen Sanna Tulensalo ja opiskelen Turun yliopiston kauppakorkeakoulussa johtamista ja organisointia. Teen pro gradu -tutkielmaani aiheesta ”Z-sukupolven edustajien onnellisuus työelämässä” ja ymmärsin, että olisit kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni. Mahtavaa, että olet mukana!)

Tästä viestistä löydät lisätietoa tutkimuksen etenemiseen sekä vastauksia mahdollisiin kysymyksiin. Liitteenä on myös tietosuojailmoitus sekä suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Käymme nämä lyhyesti läpi yhdessä aloituspalaverin muodossa, jonka yhteydessä kerään sinulta allekirjoituksen ”Suostumus tutkimukseen” -lomakkeeseen. Nyt poikkeusaikoina sähköpostitse annettu suostumus riittää, kunhan siitä ilmenee suostumuksessa edelletyt asiat. Voit esimerkiksi kopioida suostumus dokumentista viimeisen sivun sähköpostiin, merkitä siihen valitsemasi kohdat ja lähettää sen minulle aloituspalaverin jälkeen.

Milloin sinulle sopisi pitää lyhyt aloituspalaveri asiasta? Lähetän sinulle sitten zoom-kutsun tulemaan. Voit varata tähän noin 15 minuuttia aikaa.

Mikäli sinulla on kysyttävää tutkimukseen liittyen, tavoitat minut alla olevasta sähköpostiosoitteesta tai puhelimitse.

Kiitos osallistumisestasi,
Sanna Tulensalo

sstule@utu.fi
044 XXXXXXX

Liitteenä:

Tutkimuksen kulku

Yleisimmät kysymykset (Liite 3)

Suostumus tutkimukseen (Liite 4)

Tietosuojailmoitus

Tutkimuksen kulku

Tulet ottamaan sovitun viikon aikana valokuvia omalla älypuhelimellasi onnellisuuden hetkistä työelämässä sekä lisäämään näiden yhteyteen aina selittävän tekstin, jotta vältetään kuvan mahdollinen väärinymmärtäminen. Tutkimuksen aikana ottamasi valokuvat ja niihin liittyvät selittävät tekstit tulevat muodostamaan visuaalisen lokikirjan. Saat itse päättää, mistä otat valokuvan ja mitä onnellisuus työelämässä tarkoittaa sinulle. Mikäli valokuvasi sisältävät muita ihmisiä tai salattavaa tietoa, kuten yrityksen nimiä, tullaan nämä sumentamaan visuaalisesta lokikirjasta ja lopullisesta tutkimusraportista.

Selittävän tekstin osalta toivon, että vastaat seuraavaan kysymykseen: ”*Kerro, miksi otit tämän kuvan / mitä tässä tapahtui / mikä teki sinut onnelliseksi tässä tilanteessa?”*. Tekstin muodon ja pituuden voit päättää itse.

Mikäli et tunne onnellisuutta jonain tutkimuksen päivistä, pyydän, että otat silti kuvan jostain, mikä kuvaa päiväsi tunnelmaa parhaiten. On nimittäin täysin luonnollista, ettei ihminen ole onnellinen joka päivä ja toivoisinkin tämän näkyvän aineistossa mieluummin kuin päivän ilman lokikirjamerkintää.

Lokikirjamerkintöjen lähettäminen

Pyydän sinua lähettämään lokikirjamerkintäsi minulle joko Whatsapp- sovelluksen tai sähköpostin kautta mahdollisimman pian onnellisuuden kokemuksen jälkeen (mieluiten siis samana päivänä, yhteystiedot löydät alta). Tämä siitä syystä, ettet unohda hetkeä ja asia on vielä selkeästi mielessä. Mikäli saman tien lähettäminen ei ole mahdollista, voit lähettää ottamasi kuvan ja selittävän tekstin jokaiselle päivälle viimeistään aineistonkeruun viimeisenä päivänä.

Mikäli haluat, voin lähettää sinulle muistutuksia päivittäin tutkimuksen aikana. Muistutukset tultaisiin lähettämään toimistoaikoina eli kello 9-18.00 välillä kerran päivässä niin halutessasi. Voit myös kieltäytyä tästä muistutuksesta. Voit myös valita, haluatko, että lähetän lyhyen kiitosviestin jokaisen lokikirjamerkinnän jälkeen vai et. Nämä valinnat löytyvät ”Suostumus tutkimukseen” -dokumentista.

Aineistonkeruun jälkeen olen sinuun yhteydessä kysyäkseni lyhyesti kokemuksistasi osallistumisesta tähän tutkimukseen.

Yhteystiedot

Sanna Tulensalo
sstule@utu.fi
044 XXXXXXX

Liite 3. Yleisimmät kysymykset liittyen tutkimukseen -dokumentti

Yleisimmät kysymykset liittyen tutkimukseen ”z-sukupolven edustajien onnellisuus työelämässä”

Mitä teen, jos unohdan ottaa valokuvan?

- Voit ottaa valokuvan myös myöhemmin ja lähettää sen sitten. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että onnellisuuden kokemuksia luotaisiin jälkikäteen vaan että niitä dokumentoitaisiin luonnollisissa tilanteissa ja olosuhteissa.

Mitä jos ottamani kuva on sumea, liian pimeä tai muuten huonolaatuinen?

- Se ei haittaa laisinkaan, tarkoituksena ei ole ottaa täydellisiä valokuvia. Pyydän sinua lähettämään valokuvan sellaisena, kun se on.

Mitä jos koen onnellisuutta vapaa-ajalla, mutta se liittyy töihin?

- Se on täysin normaalia, varsinkin nykypäivän työelämässä. Sinä päätät itse hetket, joina koet työhön liittyvää onnellisuutta.

Entä, jos otan valokuvan väärästä asiasta?

- Sinä päätät, mistä otat kuvan ja täten ei ole olemassa oikeaa tai väärää valokuvauskohdetta. Onnellisuus voi vaihdella henkilöstä toiseen ja selittävä teksti selventää kuvaa ja sen tärkeyttä juuri sinulle.

Mitä jos en ole onnellinen joku päivä?

- Se on täysin luonnollista. Pyydän, että otat silti kuvan jostain, mikä kuvaa päiväsi tunnelmaa parhaiten, ja lähetät sen minulle.

Entä, jos päivään sisältyy monia onnellisuuden hetkiä?

- Valokuvien määrää ei ole rajattu / päivä, joten voit ottaa ja lähettää niin monta kuvaa kuin haluat.

Mitä jos en pysty ottamaan kuvaa tietystä hetkestä, vaikka olisinkin onnellinen?

- Voit ottaa kuvan myös jälkeenpäin tai vaihtoehtoisesti lähettää minulle ainoastaan selittävän tekstipätkän. Lokikirjamerkintään, johon kuuluu valokuva ja teksti, tulisi kuitenkin pyrkiä.

Mitä jos kuvissa on muita ihmisiä tai yrityksen nimi, logo tai muuta salattavaa tietoa?

- Jos mahdollista, suosittelen rajaamaan muut ihmiset ja salattavat asiat kuvien ulkopuolelle. Mikäli kuitenkin näitä on kuvissa, kuvat tullaan sumentamaan tutkimusraporttiin eikä ihmisiä tai työnantajia pysty tunnistamaan tutkimusraportista.

Entä jos en jaksakaan ottaa valokuvia tai niiden ottaminen aiheuttaa minulle stressiä?

- Toivon, ettei tutkimukseen osallistuminen tule aiheuttamaan sinulle stressiä, mutta mikäli haluat keskeyttää tutkimukseen osallistumisen, olethan minuun yhteydessä.

Liite 4. Suostumus tutkimukseen -dokumentti

TURUN YLIOPISTO

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Z-sukupolven edustajien onnellisuus työelämässä

Tämä on kutsu osallistua tutkimukseen, minkä vuoksi toivomme Teidän lukevan alla olevan tutkimuskuvauksen ja antavan suostumuksenne tutkimukselle.

Tutkimuksen nimi ja toimijat: Z-sukupolven edustajien onnellisuus työelämässä, tutkijana Sanna Tulensalo

Taustaa tutkimukselle: Työelämän nuorimman sukupolven, z-sukupolven (syntynyt vuonna 1991 ja sen jälkeen), on sanottu korostavan työn merkityksellisyyttä ja he valitsevat aktiivisesti onnellisuuden työpaikalla esimerkiksi rahan yli. Onnelliset työntekijät ovat merkityksellisiä myös organisaatioille, sillä he tutkitusti suoriutuvat paremmin, saavuttavat työhön liittyviä tavoitteita enemmän, heillä on vähemmän sairaspoissaoloja ja he ovat sitoutuneempia organisaatioon verrattuna vähemmän onnellisiin työntekijöihin. Työnantajat voivat vaikuttaa työntekijöidensä onnellisuuteen työpaikalla, vaikka itse onnellisuuden kokemus on hyvin henkilökohtainen eikä kukaan pysty määritellä toisen onnellisuutta hänen puolestaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää z-sukupolven edustajien kokemuksia onnellisuudesta työelämässä ja sen mahdollistavia tekijöitä.

Pyyntö osallistua tutkimukseen: Te valikoiduitte erityisesti siksi, että kuulutte tutkimuksen kohderyhmään eli z-sukupolveen. Toivon siis Teidän osallistuvan tutkimukseeni. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja siitä on mahdollisuus vetäytyä missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään tutkimusraportin kirjoittamiseen.

Aineiston hankintamenetelmät ja sen hallinta: Tutkimuksen aineisto kerätään visuaalisella lokikirjalla, sillä tällä tavoin pystytään tutkimaan onnellisuuden hetkiä silloin, kun ne tapahtuvat. Visuaalinen lokikirja sisältää osallistujan itseottamia valokuvia sekä niihin liitettyjä selittäviä tekstiosuuksia osallistujan itse valitsemista onnellisuuteen liittyvistä hetkistä ja kokemuksista. Osallistujan pyydetään keräämään aineistoa päiväkirjamaisesti joka päivä viikon ajan ja lähettämään aineisto onnellisuuden kokemuksen yhteydessä tutkijalle (tai viimeistään aineiston viimeisenä keruupäivänä). Osallistujien ottamia valokuvia hyödynnetään tutkimusraportissa. Aineistoa käsittelee ainoastaan tutkija ja aineisto tallennetaan Turun yliopiston suljetulle verkkolevylle. Osallistujien henkilötiedot eivät tule julki tutkimuksen missään vaiheessa eikä tutkimukseen osallistuneita voi myöskään tunnistaa valmiista tutkimusraportista. Visuaalisista lokikirjoista saaduista aineistoista voidaan käyttää suoria lainauksia tutkimusraportissa, mutta osallistujien tiedot pseudonymoidaan (=osallistujille keksitään tunnistamattomat nimet). Aineistoa käytetään vain tässä pro gradu -tutkielmassa. Tutkielman valmistuttua kerätyt henkilötiedot hävitetään ja ei-yksilöitävissä oleva, pseudonymoitu aineisto säilytetään tietoturvallisesti yliopiston suosituksen mukaisesti 5 vuotta, jonka jälkeen se hävitetään.

TURUN YLIOPISTO

Tutkimusta varten on laadittu tietosuoja-asetuksen mukainen tietosuojaseloste. Tutkimuksen henkilötietojen käsittely perustuu yleiseen etuun, jolloin tutkittavilla ei ole niiden poisto-oikeutta.

Lisätietoja tutkimuksesta:
Sanna Tulensalo
Tutkija
sstule@utu.fi
044 XXXXXXX

Tutkimuksen ohjaaja:

Tomi Kallio
Pro gradu –tutkielman ohjaaja
tomi.kallio@utu.fi
050 xxxxxxx

Lisätietoja Turun yliopiston tietosuojasta: tietosuoja@utu.fi.

TURUN YLIOPISTO

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen (*Z-sukupolven edustajien onnellisuus työelämässä*). Olen perehtynyt edellä olevaan selvitykseen ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä, käsittelystä ja tallentamisesta. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvityksen antoi Sanna Tulensalo. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus milloin tahansa ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen.

Allekirjoituksellani ja alla olevilla valinnoillani vahvistan, että osallistun tässä asiakirjassa kuvattuun tutkimukseen ja suostun osallistujaksi.

- ☐ Suostun siihen, että tutkija käyttää ottamiani valokuvia tutkimukseen liittyvissä esityksissä ja kirjallisessa materiaalissa
- ☐ Annan luvan lähettää minulle muistutuksia visuaalisen lokikirja teosta (toimistoaikoina klo 9-18.00, enintään 1 muistutus / päivä)
- ☐ Haluan kiitosviestin jokaisen lokikirjamerkinnän lähettämisen jälkeen

_____ _____

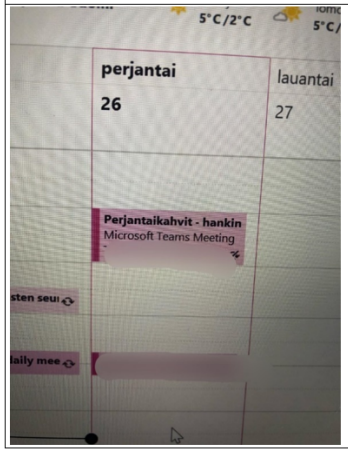
Allekirjoitus Päiväys

_____

Nimen selvennys

Asiakirjasta on tehty kaksi identtistä kappaletta, toinen tutkijan arkistoon ja toinen tutkimukseen osallistuvalle.

Liite 5: Esimerkki temaattisesta analyysistä

Visuaalinen lokikirja	Tulkinta	Koodit ja merkinnät	Alateemat	Teemat
Osallistuja 5: Työtiimini kesken joka kuukausittainen "Perjantaikahvit", jossa oli myös lyhyt sisäinen koulutusosio. Oli antoisaa ja mukavaa viettää hetki aikaa tiimiläisten kanssa ja keskustella, sillä varsinkin näin etänä kotona työskennellessä tuppaa työnteko olemaan todella itsenäistä ja ns. vain omien ajatusten kanssa olemista.	**Kuvassa:** Kuva sähköpostin kalenterista, jossa merkintä perjantaikahveille tietyn tiimin kanssa.	Työtiimi Toistuva taukohetki koulutusosio Antoisaa ja mukavaa Tiimin kesken vietetty aika Etätyöskentelyn itsenäistä ja yksinäistä Vuorovaikutus tiimin kanssa Uusia tapoja vuorovaikutukselle etätyöskentelyn aikana Osaamisen kehittäminen	Vuorovaikutus tiimin kanssa Johtamiskäytännöt Osaamisen kehittäminen & perehdytys Positiiviset tunteet Vuorovaikutus tiimin kanssa Etätyöskentelyn huonoja puolia Vuorovaikutus tiimin kanssa Etätyöskentelyssä sovelletut toimitavat Osaamisen kehittäminen & perehdytys	Organisaatioon liittyvä onnellisuus Työpaikkaan liittyvä onnellisuus Työtä ja työtehtäviä kohtaan tunnettu onnellisuus Este onnellisuudelle
	**Analyysi:** Varsinkin etätyöaikaan kaikki virtuaalinen vuorovaikutus tiimin kanssa on noussut arvokkaaksi ja tuo onnellisuutta osallistujille. Virtuaalisen kahvitauon aikana voi jutella muista kuin työasioista, luoda / edistää työkaverisuhdetta ja tiivistää tiimin yhteishenkeä. Tämä hetki on erityisen tärkeä osallistujalle, sillä hän on päättänyt ottaa juuri siitä kuvan. Kertoo hyvistä käytänteistä etätyöaikaan, sillä tavanomaiset kahvituokiot jää pois. Koulutustilaisuus tiimin kesken kehittää myös omaa osaamista, mikä tuo onnellisuutta osallistujalle.			