

Viola Linnas

# ”HALUAN VAIN KAIKEN (JA HYVÄÄ KAHVIA)”

Y- ja z-sukupolvien merkityksellisyyden kokeminen  
työelämässä julkisen keskustelun pohjalta tarkasteltuna

# TIIVISTELMÄ

Viola Linnas: "Haluan vain kaiken (ja hyvää kahvia)" : Y- ja z-sukupolvien merkityksellisyyden kokeminen työelämässä julkisen keskustelun pohjalta tarkasteltuna

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen tutkinto-ohjelma

Toukokuu 2023

---

Tässä tutkimuksessa tutkitaan y- ja z-sukupolvien merkityksellisyyden rakentumista julkisen keskustelun pohjalta. Merkityksellisyydestä työssä on tuotettu viime vuosina paljon kirjallisuutta ja tutkimustietoa. Erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa merkityksellisyyden kokemisesta on muodostunut tavoiteltu tunne ja päämäärä. Työelämän muutokset ovat omalta osaltaan muokanneet kokemuksia työn merkityksellisyydestä, ohittaen jopa taloudelliset motivaatiotekijät. Merkityksellisyyden kokeminen työssä suojaa työkykyä ja motivaatiota sekä työssä viihtymistä, joten se on myös yhteiskunnallisesti ja kansanterveydellisesti merkittävä tutkimusaihe.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella julkisen keskustelun kautta rakentuvaa kuvaa y- ja z-sukupolvien työelämästä, tarkastellen erityisesti teemoja, jotka ilmentävät työn merkityksellistämistä. Aihetta tutkittiin laadullisen tutkimuksen muodossa aineistopohjaisen sisällönanalyysin menetelmää hyödyntäen. Tutkimusaineistona on käytetty joukkotiedotuksen ja julkisen median tuotteita, kuten uutisartikkeleita ja blogipostauksia. Niistä on poimittu y- ja z-sukupolven omaa ääntä ja työelämäodotuksia merkityksellisyyden kokemiseen liittyen sekä muiden oletuksia nuorten sukupolvien työelämää koskien. Tutkimuksessa tarkasteltiin siis ikään kuin kahta "ääntä", jotka julkisessa keskustelussa luovat kuvaa uusien työelämän sukupolvien työn merkityksellisyydestä. Lisäksi huomiota kohdistetaan nykypäivän työelämän rakenteisiin, jotka näyttäytyvät työn merkityksellisyyden taustalla, ja joita julkisessa keskustelussa nostetaan esiin.

Tutkimuksen teoreettisena kehyksenä on työn merkityksellisyyden kolme elementtiä ja itseohjautuvuusteorian psykologisia perustarpeet, jotka tukevat tutkimuksen tuloksia toimivasti. Tulosten perusteella työn merkityksellisyyden kokeminen y- ja z-sukupolvien työelämässä voidaan liittää erityisesti omaehtoisuuteen, yhteisöllisyyteen, kyvykkyyteen ja voimakkaaseen arvopohjaisuuteen. Tutkimuksen tulosten mukaan julkinen keskustelu luo myös jonkin verran jännitteitä eri työelämän sukupolvien välille ja uusien sukupolvien työelämästä puhutaan sävykkäästi ja paikoin polarisoituneesti. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että nuorten työelämästä käytävä keskustelu on moniulotteista ja jännittänyt, joka osaltaan vaikuttaa mielikuviin ja asenteisiin y- ja z-sukupolvia kohtaan. Nuorista puhutaan huolestuneesti ja latautunein kuvauksin samalla, kun myös nuoret työelämän sukupolvet itse kokevat jonkin verran turvattomuutta ja epävarmuutta työmarkkinoilla. Tuloksista käy myös ilmi se, että merkityksellisyyden kokemuksen tukemiseen kaivataan työpaikan tukea. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työn merkityksellisyys korostuu julkisessa keskustelussa, jossa se näyttäytyy tärkeässä roolissa uusille työelämän sukupolville.

Avainsanat: Työn merkityksellisyys, y- ja z-sukupolvet, työelämäodotukset, julkinen keskustelu, työelämän rakenteet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....</b>	<b>6</b>
2.1	Sukupolvet työelämässä.....	6
2.2	Merkityksellinen työ .....	7
2.3	Merkityksellinen työ inhimillisenä perustarpeena .....	9
<b>3</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>11</b>
3.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	11
3.2	Tutkimusmenetelmä .....	12
3.3	Tutkimusaineisto .....	12
3.4	Aineiston analyysi .....	13
3.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	15
<b>4</b>	<b>TULOKSET .....</b>	<b>18</b>
4.1	Y- ja z-sukupolven työn merkityksellisyys .....	18
4.1.1	<i>Itsensä toteuttaminen ja siihen sitoutuminen .....</i>	<i>18</i>
4.1.2	<i>Arvojen mukainen työ.....</i>	<i>20</i>
4.1.3	<i>Huolipuhe työelämästä.....</i>	<i>22</i>
4.1.4	<i>Työyhteisön ja organisaation merkitys .....</i>	<i>23</i>
4.2	Muiden oletuksia uusien sukupolvien työelämästä .....	23
4.2.1	<i>Y- ja z-sukupolvien itsensä toteuttaminen ja työhön sitoutuminen muiden oletuksista käsin .....</i>	<i>24</i>
4.2.2	<i>Arvojen mukainen työ muiden oletuksista käsin .....</i>	<i>26</i>
4.2.3	<i>Latautuneet kuvaukset y- ja z-sukupolvista .....</i>	<i>26</i>
4.2.4	<i>Työyhteisön ja organisaation merkitys muiden oletuksissa .....</i>	<i>27</i>
4.3	Työelämän rakenteet: sukupolvien kohtaaminen .....	28
<b>5</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>30</b>
5.1	Johtopäätökset työn merkityksellisyyden rakentumisesta julkisessa keskustelussa ..	30
5.2	Jännitteet tutkimuksen kahden ”äänen” välillä .....	32
5.3	Johtopäätökset työelämän rakenteista merkityksellisyyden taustalla .....	34
5.4	Lopuksi.....	36
	<b>LÄHTEET.....</b>	<b>38</b>

# 1 JOHDANTO

Teknologian kiihtyvä kehitys, talouden muutokset, ilmastonmuutos ja muut globaalit kriisit ovat voimakkaasti läsnä tämän hetken yhteiskunnassamme. Mainitut tekijät ovat muuttaneet ja muuttavat jatkuvasti työelämäämme. Työelämän tulee jatkuvasti sopeutua ympäröivän maailman muutoksiin ja vaatimuksiin tehokkaasti ja ketterästi. Voisikin siis sanoa, että työelämässä ainainen muutos onkin kuin eräänlainen vakio, sillä työmarkkinat elävät jatkuvassa muutoksessa (Pyöriä ym., 2019). Työpaikkoja katoaa, uusia työpaikkoja syntyy ja työn sisältö sekä osaamisvaatimukset saattavat muutosten tapahtuessa muovaantua nopeastikin (Pyöriä ym., 2019). Tämän kaiken keskellä työn merkityksellisyydestä on noussut ajassamme ja erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa työtä määrittävä tekijä ja tärkeä tavoite. Kaipuu merkitykseen kumpuaa jostakin syvältä ihmisyyden ytimestä ja se yhdistää meitä kaikkia inhimillisen perustarpeen tapaan (Nenonen, 2020).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella sitä, millaista kuvaa työelämän uusien sukupolvien, eli y- ja z-sukupolvien, työn merkityksellisyyden kokemisesta työelämässä rakennetaan julkisessa keskustelussa, ja miten työelämän rakenteet näyttäytyvät työn merkityksellisyyden taustalla. Aineistona tässä tutkimuksessa on käytetty joukkotiedotuksen ja julkisen median tuotteita. Julkisessa keskustelussa on monenlaisia narratiiveja ja eri sävyistä keskustelua nuorten töihin siirtymisestä, nuorista työntekijöistä sekä työelämän odotuksista ja vaatimuksista. Arjen vuorovaikutuksessa ja julkisessa keskustelussa kuva uusien sukupolvien työelämästä muovautuu jatkuvasti ja rakentaa siten erilaisten tulkintojen kautta kuvaa nuorista työntekijöistä. Julkisessa keskustelussa tuotettu kuva puolestaan voi vaikuttaa myös työelämän toimijoiden keskuudessa ja vaikuttaa esimerkiksi työnantajien mielikuviin nuorista työntekijöistä.

Järvensivu (2014c) kertoo, kuinka työelämä on muuttunut menneinä vuosikymmeninä voimakkaasti muun muassa digitalisaation, organisatoristen muutosten ja globaalien kilpailun myötä. Myös työelämän uusimmat sukupolvet

muokkaavat työelämää. Y- ja z-sukupolvet, joihin usein viitataan millenniaaleina, muodostavat tällä hetkellä työelämämme suurimman sukupolven, jonka osuus Suomen työväestöstä oli jo yli 50 prosenttia vuonna 2020 (Mellanen & Mellanen, 2020). Vanhimmat sukupolvet muistavat hyvin erilaiset työnteon tavat, ristiriidat, mahdollisuudet ja turvarakenteet kuin työelämän uusimmat sukupolvet (Järvensivu, 2014a). Työelämässä on siis samaan aikaan vanhempia ja uudempia sukupolvia, joilla voi olla keskenään hyvinkin erilaiset toiveet, odotukset ja tavoitteen työelämää koskien.

Sorjanen ja Vainio (2020) kertovat, kuinka millenniaalien vanhemmat ja isovanhemmat ovat nähneet ajan, jolloin työelämään päästiin usein suoraa koulunpenkiltä ja kuinka monille tämän päivän nuorille aikuisille sellainen aika näyttäytyy jopa tarunhohtoisena. Millenniaalien sukupolvi on puolestaan siirtynyt ja siirtymässä työmarkkinoille epätyypillisten työsuhteiden, kuten pätkä-, vuokra- ja silpputöiden sekä nollatuntisopimusten yleistyessä, tilanteessa, jossa korkeakoulututkintokaan ei takaa työllistymismahdollisuuksia (Sorjanen & Vainio, 2020). Työelämä ja sen rakenteet ovat siis jatkuvassa liikkeessä ja työelämässä on havaittavissa monenlaisia epävarmuuksia, jotka vaikuttavat uusien sukupolvien työelämään ja odotuksiin koskien sitä.

Epävarmuuksien keskellä työn merkityksellisyys on noussut yhä tärkeämmäksi ja tavoitellummaksi piirteeksi. Nuorten työtä etsivien kuvataan olevan entistä kiinnostuneempia työn merkityksestä ja johtajat kiinnittävät huomiota merkityksen vahvistamiseen (Martela, 2020b). Merkityksellisyyden kokeminen auttaa tukemaan myös itse työssä jaksamista. On siis yhteiskunnallisesti ja kansanterveydellisesti erittäin merkittävää, että yksilöt pääsevät tekemään itselleen merkitykselliseksi kokemaansa työtä. Merkityksellisyys työssä on nimittäin yhdistetty voimakkaasti yksilöiden hyvinvointiin ja esimerkiksi työhön sitoutumiseen, työmotivaatioon ja jopa masennuksen ehkäisemiseen (Martela & Pessi, 2018). Yhteiskunnallisesti on erittäin merkittävää selvittää, miten työelämämme uudet sukupolvet kokevat työssään merkityksellisyyttä, jotta voimme oppia tukemaan työn merkityksellisyyttä ja tekemään suomalaisesta työelämästä yksilön jaksamista tukevaa ja tarpeita huomioivaa. Kuten Martela (2020a) toteaa, "merkityksellisyydellä on siis merkitystä - se on merkittävä ihmisten uravalintoja ohjaava tekijä ja keskeinen elämänlaadun lähde."

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen teoreettinen viitekehys sekä keskeiset käsitteet. Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehysten muodostavat Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian psykologiset perustarpeet, Martelan ja Pessin (2018) kolme merkityksellisen työn elementtiä. Keskeisiä käsitteitä ovat työn merkityksellisyys ja y- ja z-sukupolvet. Tässä luvussa määrittelen ensiksi y- ja z-sukupolvet, joihin tutkimus keskittyy. Tämän jälkeen käyn läpi, mitä merkityksellisyys tarkoittaa työelämässä, jonka jälkeen avaan tutkimuksen teoreettista viitekehystä tarkemmin.

### 2.1 Sukupolvet työelämässä

Sukupolvien määrittely saattaa näyttäytyä kompleksisena ja paikoittain haasteellisena. Julkisessa keskustelussa sekä arjen puheessa sukupolvia jaotellaan hyvin monin eri tavoin. Joissakin tapauksissa sukupolvien määrittelyt saattavat jäädä jopa kokonaan jäsentämättä tai ne voivat jäädä epäselviksi. Tällöin usein puhutaan vain millenniaaleista tai y- tai z-sukupolven käsitteillä, niin, että vuosiluvut saattavat jäädä puuttumaan.

Järvensivun (2014b) mukaan sukupolvikokemus syntyy ajanhengestä ja jättää jälkensä ihmisen mielenmaisemaan tavalla, jota on vaikea tavoittaa. Sukupolvi on kokemuksellinen käsite ja sitä ei ensisijaisesti pysty näkemään eikä kuulemaan, vaan se ennemminkin tunnetaan sisältä päin, tai hahmotetaan ulkopuolelta tavoilla, joita on vaikea sanallistaa. Erityisen haasteellista on muuntaa sukupolvi numeroiksi ja mitata sitä (Järvensivu, 2014b). Sukupolvijaottelu on siis erityisen kompleksista ja siihen liittyy monet kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät, joita on otettava huomioon, kun tarkastellaan ajanhenkeä ja sukupolven kokemusmaailmaa.

Kansainvälisissä tutkimusartikkeleissa käytetään usein perinteisenä pidettyä sukupolvijaottelua. Esimerkiksi Bencsik ym. (2016) hyödyntävät Zemken

ym. (2000) mallia sukupolvi- jaotelmassa. Siinä y-sukupolvi määritellään 1980–1995 syntyneiksi ja z-sukupolvi vuosina 1995–2010 syntyneiksi. Seuraava sukupolvi vuodesta 2010 eteenpäin syntyneille on nimetty puolestaan Alfa-sukupolveksi (Bencsik ym., 2016). Tätä mukailevaa jaotelmua noudattelivat myös osa artikkeleista, joita tutkielmassa on käytetty. Myös hyvin yleinen tapa, jota esimerkiksi Mellaset (2020) käyttävät kirjassaan, on yhdistää millenniaalit 1980–2000 vuosina syntyneiksi, joista erotellaan y- ja z-sukupolvet.

Lukuisten erilaisten vaihtoehtojen ja perinteisemmän sukupolvi- jaotelmun sijaan tässä tutkimuksessa käytän Järvensivun ja Syrjän (2014) kehittämää sukupolvi- jaotelmua, joka mukailee erinäisiä suomalaisen yhteiskunnan aikakausia, joista monet ovat linkittyneet taloudelliseen näkökulmaan. Järvensivun ja Syrjän (2014) mukaan y-sukupolvi on syntynyt vuosina 1980–1990 ja heitä voidaan kutsua diginatiiveiksi. Z-sukupolven edustajat, toisin sanoen suuren globaalin taantuman sukupolvi, ovat syntyneet vuodesta 1991 eteenpäin (Järvensivu & Syrjä, 2014). Tämä jaotelu on siis kehitetty mukailemaan erityisesti suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän vaihteita.

Sorjanen ja Vainio (2020) kertovat, että millenniaalin käsite on venyvä ja sen rajauksen alku- ja loppupisteet vaihtelevat. Tästä syystä tutkielmassa on käytetty artikkeleita, joissa esiintyy eri käsitteitä ja rajauksia millenniaaleista yz-sukupolviin. Järvensivun ja Syrjän (2014) jaotelu on kuitenkin mielekäs ja toimiva juuri tässä tutkimuksessa, sillä se koskee suomalaista työelämää kuten myös tutkielmassa hyödyntämäni artikkelit, jotka ovat suomalaisesta työelämän kontekstista.

## *2.2 Merkityksellinen työ*

Merkityksellisyyden kokeminen työssä on henkilökohtaista ja erilaiset työn piirteet sekä työn luonne voivat vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemiseen. Työelämän eri sukupolvien välillä voi myös olla erilaisia käsityksiä ja kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Dufvan ym. (2017) mukaan oletuksena on, että tietotyö tulee entisestään yleistymään ja työ rutiininomaisena toimintana ulkoistetaan entisestään koneille. Keskustelu merkityksellisestä työstä liittyy siis usein erityisesti esimerkiksi digitalisaation luomaan tietotyön muutokseen. Yksilöt voivat siis keskittyä työssään yhä enemmän vuorovaikutukseen ja

merkitykselliseen työhön, jolloin työntekijöiden arvo syntyy tässä vuorovaikutuksessa (Dufva ym., 2017). Muutoksien myötä merkityksellinen työ tulee siis tarjoamaan ikään kuin uudenlaisen painopisteen ihmisen tarkoitukselle työelämässä.

Merkitykselliselle työlle on lukuisia erilaisia määritelmiä. Tässä tutkielmassa määrittelen työn merkityksellisyyden Martelan ja Pessin (2018) määritelmän mukaan. Heidän määritelmässään merkityksellisyys laajimmassa tarkoituksessaan on kokonaisvaltaista työn arvioimista suhteessa siihen, koetaanko työ itsessään arvokkaaksi ja tekemisen arvoiseksi (Martela & Pessi, 2018). Joillekin työ on merkityksellistä, jos se koetaan itsessään ”merkittävänä”, kun taas toisille merkityksellinen työ on rahaa tärkeämmän tarkoituksen tavoittelemista. Joillekin merkityksellinen työ puolestaan yhdistyy arvoihin ja siihen, että kokee tekevänsä ”moraalisesti arvokasta työtä” (Martela & Pessi, 2018).

Martela ja Pessi (2018) kuvailevat kolme elementtiä, jotka tekevät työstä merkityksellistä. Näitä ovat *arvokkuus* (engl. significance), *laajempi päämäärä* (engl. broader purpose) ja *itsensä toteuttaminen* (engl. self-realization), joista kaksi viimeistä ovat työn arvokkuuden merkittäviä alalottuvuuksia. Kun puhutaan merkityksellisestä työstä, saatetaan se liittää yhteen tai useampaan näistä kolmesta ulottuvuudesta (Martela, 2020b). Työn arvokkuus näyttäytyy siis kattokäsitteenä. Toisin sanoen työn kokeminen arvokkaaksi sisältää sekä sen, että työssä voi kokea toteuttavansa itseään, sekä sen, että työn voidaan nähdä palvelevan jotakin itseä laajempaa päämäärää (Martela, 2020b).

Työn arvokkuus käsittää Martelan ja Pessin (2018) mukaan kokonaisvaltaisen arvion työstä tarkoittaen sitä, että työssä on läsnä jotakin itsessään arvokasta ja tekemisen arvoista. Tällöin työtä ei nähdä pelkkänä välineenä jonkin saavuttamiseen, kuten palkan saamiseen, vaan työn tulokset ja työ itsessään nähdään arvokkaana. Laajempi päämäärä puolestaan tarkoittaa, että työn päämääränä on tuottaa jotakin suurempaa, hyvää ja arvokasta yli yksilön omien tarpeiden. Itsensä toteuttaminen viittaa sanan mukaisesti siihen, kuinka hyvin yksilö pystyy ilmaisemaan ja toteuttamaan itseään työnsä kautta sekä olemaan autenttinen ja toimimaan autonomisesti (Martela & Pessi, 2018).



### 2.3 Merkityksellinen työ inhimillisenä perustarpeena

Merkityksellisyys rakentuu siis ihmisten arvojen, itsensä toteuttamisen ja laajemman päämäärän puitteissa. Kun tarkastellaan työn merkityksellisyyttä, on sitä mielekästä lähestyä ihmisen psykologisten perustarpeiden näkökulmasta. Itseohjautuvuusteoria Decin ja Ryanin (2000) mukaan käsittää ymmärryksen siitä, että ihmisen motivaatiota tarkasteltaessa otetaan huomioon kolme synnynnäistä psykologista perustarvetta, joita ovat *kyvykkyys* (engl. competence), *omaehtoisuus* (engl. autonomy) ja *yhteisöllisyys* (engl. relatedness). Psykologisten perustarpeiden teoria nähdään itseohjautuvuusteorian alateorianä. Se on oivallinen kuvaamaan merkityksellisyyttä työn kontekstissa, sillä Decin ym. (2017) mukaan psykologisten perustarpeiden täytyminen edistää ihmisten hyvinvointia, motivaatiota sekä tehokasta ja laadukasta suoriutumista.

Decin ja Ryanin (2017) mukaan omaehtoisuus, eli autonomia, on yksilön tarvetta kokemuksille ja toiminnalle, joita hän voi itse säädellä. Omaehtoisuus on myös toimintaa, johon yhdistyy tunne vapaaehtoisuudesta. Siinä yksilö kokee, että hänen käyttöksensä on yhteneväinen hänen kiinnostuksen kohteidensa ja arvojensa kanssa (Deci & Ryan, 2017). Arvot ja niiden mukaisesti toimiminen siis linkittyvät voimakkaasti kokemukseen omaehtoisesta toiminnasta. Martelan ja Pessin (2018) mainitsema ”moraalisesti arvokas työ” sopii tähän kuvioon oivallisesti. Kun yksilö toimii esimerkiksi työssään omien ympäristöarvojen mukaisesti luontoa kunnioittaen ja sen hyvinvointia edistäen, voi se lisätä merkittävästi tunnetta omaehtoisuudesta.

Kyvykkyys puolestaan on perustarpeemme tuntee tehokkuutta ja taitavuutta (Deci & Ryan, 2017). Ihmisillä on tarve tuntee olevansa kyvykäs toimimaan tehokkaasti oman elämänsä kontekstissa (Deci & Ryan, 2017). Kyvykkyys perustarpeena konkretisoituu kuviteltaessa, että esimerkiksi itse joutuisimme työskentelemään pakon edessä työpaikassa, jossa emme kokisi olevamme tarpeeksi hyviä, tehokkaita tai muuten emme kokisi hallitsevamme työmäärää tai työtehtäviä. Tällöin kyvykkyuden kokemus vaarantuu ja se voi vaikuttaa merkittävästi koettuun hyvinvointiimme.

Yhteisöllisyys viittaa sananmukaisesti yhteyden tunteeseen sosiaalisessa kontekstissa. Decin ja Ryanin (2017) mukaan yhteisöllisyyttä tunnetaan usein

tilanteissa, jossa yksilö tuntee, että muut hänen ympärillään välittävät hänestä. Yhteisöllisyyden kokemukseen liittyy myös kuulumisen ja merkityksellisyyden tunne muiden keskuudessa sekä vastavuoroisesti tunne siitä, että myötävaikuttaa ja panostaa itse myös muiden ihmisten hyväksi (Deci & Ryan, 2017). Työyhteisössä esimerkiksi kokemus siitä, että saa muilta tukea tarvittaessa, sekä vastavuoroisesti muiden auttaminen, voivat lisätä yhteisöllisyyden kokemusta merkittävästi.

# 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus on toteutettu laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tuottamaan ilmiöstä tilastollisia yleistyksiä, vaan pyritään sen sijaan kuvaamaan tapahtumaa ja sen luonnetta, ymmärtämään tietynlaista toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä. Laadullinen tutkimus soveltuu siis tähän tutkimukseen erinomaisesti, sillä se antaa mahdollisuuden kuvata ja tarkastella uusien sukupolvien työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta nykyajan työelämässä. Samalla voidaan tarkastella sitä, millaiseksi ilmiö maalautuu julkisen keskustelun puitteissa. Julkisen keskustelun kautta nimittäin voidaan luoda merkityksiä, ymmärrystä ja todellisuutta. Tutkimuksessa tarkastellaan todellisuutta siis konstruktionistisen näkökulman mukaisesti. Burrin (2015) mukaan konstruktionistisessa näkökulmassa kielen nähdään aktiivisesti tuottavan todellisuutta, eikä vain heijastelevan sitä. Todellisuuden nähdään siis rakentuvan jatkuvasti vuorovaikutuksessa ja siten myös julkisen keskustelun voidaan nähdä osallistuvan todellisuuden rakentamiseen ja merkityksien luomiseen. Tämän takia on erityisen tärkeää, että julkiseen keskusteluun kiinnitetään huomiota.

Tässä luvussa esitellään tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset, tarkastellaan tutkimuksessa analyysimenetelmänä käytettyä sisällönanalyysiä analyysimenetelmänä ja perehdytään tutkimuksen aineistoon. Lisäksi luvussa tarkastellaan analyysin toteuttamista ja lopuksi käsitellään tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

## *3.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset*

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella julkisen keskustelun kautta rakentuvaa kuvaa y- ja z-sukupolvien työelämästä. Tarkastelen erityisesti teemoja, jotka ilmentävät työn merkityksellistämistä. Lisäksi kiinnitän huomiota

siihen, miten puhe nuorista työntekijäsukupolvista peilautuu työelämän rakenteisiin ja toimintatapoihin sekä niistä käytyyn keskusteluun. Kokonaisuudessaan tutkimuksen tarkoituksena on siis luoda katsaus merkityksellisyyden kokemuksen muodostumiseen työelämässä, kun yhä suurempi osa suomalaisen työelämän sukupolvista koostuu y- ja z-sukupolvista. Tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraavanlaisiksi:

1. Millaiseksi uusien sukupolvien kokema työn merkityksellisyys rakentuu julkisessa keskustelussa?
2. Miten työelämän rakenteet näyttäytyvät työn merkityksellisyyden taustalla?

### *3.2 Tutkimusmenetelmä*

Hyödynnän tutkimuksessani analyysimenetelmänä sisällönanalyysia. Se on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen analyysin perinteisissä suuntauksissa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Toteutin tutkimuksen aineistolähtöisenä analyysina. Siinä tutkimus rakentuu alhaalta ylöspäin, eli aineistosta käsin teoriaa rakentaen (Eskola & Suoranta, 1998). Aineistolähtöinen analyysi on Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan nähdään tarpeelliseksi erityisesti silloin, kun toiveena on saada perustietoa jonkin ilmiön olemuksesta. Analyysia tuotettiin aineistosta käsin, mutta ajattelua analyysivaiheessa ohjasi taustalla myös teorit, jotka liittyivät merkityksellisyyteen. Teoria siis vaikutti myös tulkintaan, jolloin voidaan ajatella, että analyysissa on piirteitä myös teoriaohjaavasta analyysista.

### *3.3 Tutkimusaineisto*

Tutkimuksen aineistona käytin julkisesti kaikkien saatavilla olevia artikkeleita, joita oli yhteensä yhdeksän kappaletta. Artikkeleita oli julkaistu eri suomalaisten julkisten verkkomedioiden alustoilla. Tutkimusaineistoni oli siis joukkotiedotuksen tuotteista koostettu, johon lukeutuvat muun muassa aikakausi- ja sanomalehdet (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Artikkeleita on poimittu erilaisista lähteistä, kuten valtamedioista sekä yritysten verkkosivuilta ja blogimaailmasta. Kaksi artikkeleista on julkaistu Ylen sivustolla, kaksi Helsingin Sanomissa ja yksi Iltalehdessä. Blogiartikkeli on puolestaan julkaistu Mielenihmeet -sivustolla ja kaksi artikkelia on poimittu Helsinki Think Companyn verkkosivuilta. Yksi artikkeli on julkaistu ammatti- ja järjestölehti Vitriinissä. Osa artikkeleista on julkaistu maksumuurin taakse.

Kaikki tekstit olivat 2020-luvulla julkaistuja ja niissä käsiteltiin y- ja z-sukupolvien työelämää. Joissakin aineistoissa keskityttiin joko y- tai z-sukupolveen, ja joissakin puolestaan käsiteltiin molempia sukupolvia samassa yhteydessä. Tuoreita artikkeleita ja uutisartikkeleita suoranaisesti y- ja z-sukupolvien työn merkityksellisyydestä oli melko vähän. Aineiston keräämisessä ei tällöin ollut mahdollisuutta olla kovin valikoiva. Aineisto löytyi kuitenkin suhteellisen helposti ja aineistoa lukiessa moni artikkeli paljastui tutkimuksen kannalta toimivaksi käsitellessään tutkimustehtävään sopivia aiheita.

### *3.4 Aineiston analyysi*

Tutkimus on toteutettu laadulliselle tutkimukselle tyypillisen sisällönanalyysin keinoin. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysin menetelmällä voidaan jäsentää ja tarkastella tutkimukseen valittua aineistoa mahdollisimman objektiivisesti ja systemaattisesti. Sisällönanalyysin avulla voidaan tarkastella kommunikaation sisältöä ja kommunikaatiota ”todellisuuden kuvana” (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimuksessa oli siis mielekästä tarkastella joukkomedian tuotteissa käydyn keskustelun ja puheen sisältöä koskien sitä, miten y- ja z-sukupolvet asemoituvat suhteessa työelämään ja millainen työ on heille merkityksellistä. Näin analyysin avulla on mahdollista muodostaa kuvaus aiheen todellisesta tilasta tämän hetken yhteiskunnassamme.

Aloitin analyysiin valmistautumisen lukemalla huolellisesti koko aineiston läpi useaan kertaan. Ennen analyysin aloittamista on määritettävä analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tässä tutkielmassa analyysiyksiköiksi valikoituivat lauseet ja ajatuskokonaisuudet, riippuen hiukan siitä, missä muodossa sisältö tuli tarpeellisen selväksi. Joissakin tapauksissa siis yksi lause riitti kiteyttämään asiasisällön, kun taas toisissa

tapauksissa sisällön parhain mahdollinen sisäistäminen vaati laajempaa tekstiosuutta ajatuskokonaisuuden muodossa.

Analyysivaiheessa etenin Milesin ja Hubermanin (1944) aineistolähtöistä analyysiprosessia mukaillen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Heidän mukaansa analyysiprosessi on kolmivaiheinen, joista ensimmäinen on aineiston pelkistäminen, eli redusointi. Tässä vaiheessa kaikki tutkimukselle epäolennainen karsitaan pois (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysiyksikön määrittämisen jälkeen poimin artikkeleista ne kohdat, joissa esiintyi mainintoja työn merkityksellisyydestä ja niistä teemoista, jotka linkittyvät työn merkityksellisyyden kokemiseen ja työn teon tapoihin ja toiveisiin. Nostin artikkeleista esiin sekä y- ja z-sukupolvien omia kokemuksia, että muiden oletuksia uusien työelämän sukupolvien työelämästä. Lisäksi poimin artikkeleista ne kohdat, joissa kuvattiin työelämän rakenteita. Aineiston järjestelemisessä käytin apunani värikoodausta, jolloin sain jäsenneityä esimerkiksi edeltäviä teemoja omiksi kategorioikseen. Tämän jälkeen kokosin poimimani lauseet ja ajatuskokonaisuudet omaan tiedostoonsa ja loin niille pelkistetyt ilmaukset, jotta niiden asiasisältö olisi mahdollisimman helposti ymmärrettävässä ja tiiviissä muodossa. Tämä puolestaan mahdollisti aineiston mielekkään käsittelyn ja luokittelun.

Seuraava vaihe analyysiprosessissa on aineiston ryhmittely, eli klusterointi. Klusteroinnissa tuotetaan perusta tutkimuksen perusrakenteelle ja kehitellään tutkittavasta ilmiöstä alustavia kuvauksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ryhmittelin pelkistettyjä ilmauksia omiin kokonaisuuksiinsa eli muodostin alaluokkia, joissa toistuivat yhteneväiset teemat ja elementit.

Viimeinen vaihe analyysiprosessissa on aineiston abstrahointi, eli käsitteellistäminen, jossa luokittelua jatketaan muodostaen lisää luokkia, kuten yläluokkia, pääluokkia, väliluokkia ja yhdistäviä luokkia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tässä tutkimuksessa luokittelulle riittävää oli muodostaa alaluokat ja pääluokat. Pääluokkia muotoutui lopulta kolme, jotka mukailivat myös tutkimuskysymyksiä. Pääluokat muodostuivat aineiston luokittelun edetessä yhdistämään artikkeleissa esiintyviä eri näkökulmia, joita olivat *y- ja z-sukupolvien oma ääni, muiden oletukset y- ja z-sukupolvista sekä työelämän rakenteet*. Pääluokat hahmottuivat lopulta hyvin selkeiksi jäsentämään analyysia. Alaluokkien lopulliset muodot jäsenyivät, kun järjestin ne jokaisen pääluokan alle. Esimerkiksi muiden

oletuksia y- ja z-sukupolvista oli määrällisesti todella paljon ja alaluokkia oli aluksi haastava jäsentää tutkimukselle otollisella tavalla. Koska keskityn tutkimuksessani kuitenkin ensisijaisesti y- ja z-sukupolviin, muodostin alaluokat yhteneväiseksi *y- ja z- sukupolven oma ääni* -pääluokan alaluokkien kanssa. Aineistoista paljastui yllättävän paljon jokseenkin jännitteistä puhetta ja paljon asiaa, jolloin tällainen menettely mahdollisti työn merkityksellisyyden tarkastelun näiden kahden eri ”äänen” välillä. Jalostin analyysia siis ensin yleisesti pilkkoen ja yhdistellen alaluokkia, jonka jälkeen loin pääluokat, joiden alle sain lopullisesti koottua alaluokat.

*Työelämän rakenteet* -pääluokan muodostaminen auttoi hahmottamaan ja jäsentelemään aineisossa esiintyviä rakenteita ilmiön taustalla. Päädyin kuitenkin lopulta keskittymään tuloksissa sukupolvien kohtaaminen alaluokkaan, sillä muut rakenteet tulivat ilmi ja välittyivät taustalla myös kahdessa muussa pääluokassa.

### *3.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus*

Kuten aiemmin mainittu, tutkimukseni aineistona olen hyödyntänyt eri suomalaisten medioiden julkaisemia artikkeleita, joista osa on maksumuurin takana. Artikkeleissa esiintyvät henkilöt ja tekijät ovat suostuneet artikkelin julkaisuun kaikkien saataville, jolloin aineiston anonymisoinnista ei tarvitse huolehtia. Perinteisempien uutisartikkelien lisäksi muutama tutkimuksessa aineistona hyödynnetty teksti on hankittu yritysten nettisivuilta ja psykologian ammattilaisten ylläpitämältä blogisivustolta. Nekin ovat julkisessa käytössä, jolloin niiden hyödyntäminen tutkimuksessa on tarkoituksenmukaista ja eettistä. Kuten Kuula (2011) kertoo, blogien ja kotisivujen tutkiminen ei vaadi lupaa verkkosivujen haltijoilta. Pyrin poimimaan aineistoja erilaisista lähteistä, jotta niiden kautta muodostuva kuva aiheesta olisi mahdollisimman monipuolinen ja todenmukainen. Lisäksi pyrin valitsemaan tutkimukseen 2020-luvulla julkaistuja tekstejä, jotta julkaisujen tuoreus ja ajankohtaisuus auttaisi tukemaan aiheesta muodostuvan kuvan todenmukaisuutta ja relevanttiutta.

Artikkeleissa käsitellään eri näkökulmista nuorten sukupolvien työelämää ja pyrin säilyttämään puhujien oman äänen tutkielmassa mahdollisimman todenmukaisena ja alkuperäisessä tarkoituksessaan. On siis erityisen tärkeää kunnioittaa ihmisten henkilökohtaista näkökulmaa aiheeseen liittyen, mutta myös

tiedostaa tutkijana omat vaikutukset tutkimuksen analyysiin. Kuten Eskola ja Suoranta (1998) tuovat ilmi, tutkimuksessa on koko prosessin ajan kunnioitettava tutkittavia ja toimeksiantajia. Myös aineistona toimivan artikkelin kirjoittajan arvot, näkökulmat ja maailmankuva voivat näkyä tekstissä ja vaikuttaa sitä kautta kuvaan, joka aiheesta rakentuu.

Eettisyyttä ja luotettavuutta tarkasteltaessa on hyvä ottaa huomioon, että julkisiin lehtiartikkeleihin on valittu tietynlaisia ihmisiä kertomaan omaa tarinaansa ja käyttämään ääntään. Tutkijana en ole siis voinut tehdä valintaa siitä, ketkä pääsevät ääneen aiheen tiimoilta. Tämän takia aiheesta rakentuu siis tietynlainen kuva artikkelien kautta, jota tutkijana tarkastelen ja tulkitsemastani näkökulmasta. Teen kuitenkin eettisyyteen linkittyvän valinnan nostaa juuri kyseiset artikkelit esiin ja tuottaa niistä tutkimustietoa. On siis tärkeää muistaa, että osallistun tutkijana tällöin valintojeni kautta tieteelliseen keskusteluun kyseisestä ilmiöstä. Yksi tärkeä huomio sisällönanalyysissä luotettavuutta koskien on se, onko y- ja z-sukupolvien ääntä artikkelissa tulkittu todenmukaisesti ja oikein. Tämän huomioin tiedostamalla oman positioni ja raportoimalla omat valintani tutkimuksen edetessä.

Pyrin noudattamaan työssäni hyvää tieteellistä käytäntöä, johon kuuluu muun muassa se, että tutkija noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimukseen liittyen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK], 2023). Tutkielmani jokaisessa vaiheessa pyrin olemaan huolellinen ja esimerkiksi analyysivaiheessa noudatan erityistä tarkkuutta ja rehellisyyttä, jotta tutkielma olisi eettinen ja hyvän tieteellisen käytännön mukainen. Sovellan tutkimuksessani tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä arviointi-, tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmiä (TENK, 2023). Lisäksi pyrin kunnioittamaan aiempien tutkijoiden tekemää tutkimustyötä ja saavutuksia sekä tuottamaan tietoa aiheesta, niin kuin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti on aiheellista (TENK, 2023).

Pyrin raportoimaan luotettavuuden edistämiseksi myös kaikki tutkielman työvaiheet ja tekemään tutkimusprosessini läpinäkyväksi. Tavoitteenani on osoittaa tutkijana tekemiäni valintojen johdonmukaisuus koskien esimerkiksi menetelmien valintaa ja analyysin suorittamista, joka tukee tutkielman läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta. Perustelen tekemäni ratkaisut, joilla olen päätynyt tutkimustuloksiini. Näin ollen pyrin toteuttamaan luotettavuuden



arviointia jatkuvasti työn edetessä ja sen jokaisessa vaiheessa. Kuten Vilka (2021, s. 197) kertoo, "luotettavuuden arviointia tehdään koko ajan suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen, tulkintaan, tuloksiin ja johtopäätöksiin".

Tutkijan on siis muistettava myös oman positionsa tarkastelu. Artikkeleissa käsitellään monin tavoin ja eri puhujien kautta nuorten sukupolvien työelämää, joista olen pyrkinyt mahdollisimman todenmukaisesti poimimaan työn merkityksellisyyteen liittyviä teemoja. Tutkielmassa tehdyt ratkaisut ja nostot ovat tutkijan harkinnan sekä tulkinnan varassa, jolloin on muistettava, että jokaisessa prosessin vaiheessa on nähtävissä tällaiset tutkijan tekemät valinnat. Kuten Eskola ja Suoranta (1998) kertovat, laadullisen tutkimuksen lähtökohtana toimii sen sisäistäminen, että tutkija on keskeinen tutkimusväline tutkimuksessaan ja siten luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Toisin kuin esimerkiksi määrällisessä tutkimuksessa luotettavuuden arviointi perustuu hyvin pitkälti mittausten luotettavuuden tarkasteluun (Eskola & Suoranta, 1998). Pyrin siis työssäni omien asenteiden ja käsitysten kriittiseen tarkasteluun sekä objektiivisuuteen ja neutraaliuteen, tiedostaen, että tutkija on aina osa tutkimustaan eikä voi kokonaan irtaantua oletuksistaan. Kuten Vilka (2021) toteaa, tutkijan arvot väistämättä vaikuttavat tutkimuksessa tehtyihin valintoihin ja tutkimuksesta arvovapaata tekee nimenomaan se, että tutkija paljastaa tutkimukseen liittyvät arvonsa. Tämäkin tukee tutkimuksen läpinäkyvyyttä, joka kytkeytyy monelta osin tutkimuksen etiikkaan (Vilka, 2021).

# 4 TULOKSET

Sisällönanalyysin tulokset vastaavat molempiin tutkimuskysymykseen. Käsittelen tulokset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäiseksi käyn siis läpi mitä tuloksissa nousi esiin koskien y- ja z-sukupolvien työn merkitykselliseksi kokemista heidän omasta näkökulmastaan tarkasteltuna. Sen jälkeen tarkastelen millaiseksi muiden oletukset y- ja z-sukupolven työn merkityksellisyydestä maalautuvat julkisessa keskustelussa. Viimeisenä käyn läpi työelämän rakenteita ilmiön taustalla, joita aineistosta nousi esille.

## 4.1 Y- ja z-sukupolven työn merkityksellisyys

Ensimmäinen tutkimuskysymys on, *millaiseksi uusien sukupolvien työn merkityksellisyys rakentuu julkisessa keskustelussa?* Tähän kysymykseen vastauksena analyysistä muodostui kaksi pääluokkaa, joista toinen oli *y- ja z-sukupolvien oma ääni* -pääluokka. Sen alle muodostui viisi alaluokkaa, jotka vastaavat siihen, millaisena y- ja z-sukupolvien omista työelämäodotuksista käsin työn merkityksellisyys näyttäytyy heille. Alaluokiksi muodostuivat *itsensä toteuttaminen, arvojen mukainen työ, työhön sitoutuminen, huolipuhe työelämästä sekä työyhteisön ja organisaation merkitys*.

### 4.1.1 Itsensä toteuttaminen ja siihen sitoutuminen

*Itsensä toteuttaminen* -alaluokassa korostui autonomiaan ja työntekijän itsensä kehittämiseen liittyviä piirteitä. Muun muassa työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino nousi esiin tässä alaluokassa. Vapaa-aikakeskeisyyden nähdäänkin olevan lisääntynyt nykynuorten keskuudessa (Pyöriä ym., 2017). Arjen ja vapaa-ajan merkitys korostui aineistoissa sekä omaa aikaa ja autonomiaa arvostettiin paljon. Autonomiaa on se, että ihminen kokee olevansa vapaa valitsemaan ja päättämään itse elämänsä liittyvissä asioissa (Deci & Ryan, 2000). Oman arjen

haluttiin olevan oman näköistä ja itselle toimivaa. Esimerkiksi lyhyitä työmatkoja, omaa työpistettä ja mahdollisuutta päättää itse etätöiden ja lähityön toteuttamisesta pidettiin tärkeinä asioina. Tämä näkyy muun muassa seuraavassa lainauksessa.

”Tajusin, että arki ei ollut, mitä halusin. Luovuuskin kärsi.” (A1)

Arjen mielekkyys ja mahdollisuudet valita oma tapansa elää sitoutuvat autonomiaan ja itsenäisyyteen. Tämä tulos linkittyy siis oivallisesti Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian psykologisiin perustarpeisiin omaehtoisuuden ulottuvuuteen. Autonomialle onkin kysyntää ja tarjontaa työelämässä, ja nykypäivän organisaatioissa matalammat hierarkiatasot mahdollistavat itseohjautuvan työn, joka puolestaan tukee yksilön autonomiaa (Ryynänen ym. 2020). Nuoret työntekijät vaikuttaisivat siis tutkimuksen mukaan haluavan määrittää oman arkensa sekä tasapainottaa työn ja vapaa-ajan itselleen sopivalla tavalla.

Työssä kehittyminen ja oppiminen, mielekkäät tehtävät ja onnistumisen kokemukset nousivat *itsensä toteuttaminen* -alaluokassa esiin voimakkaasti. Uraputken sijaan nuoret työntekijät halusivat puhua mieluummin kasvamisesta ja itsensä kehittämisestä. Aineistosta hahmottui myös puhe ”uraputkesta”. Oman henkilökohtaisen kehityksen rajoittaminen uraan ja ”uraputkeen” mahdollisesti liitettävään suoritusajatteluun vaikuttaisi olevan kartettu tapa ajatella ja siitä myös vältettiin puhumasta. Nuoret työntekijät kuitenkin tunsivat myös, että mahdollisuus kehittyä työssä saattoi olla hukassa. Vaikka kehittymisen ja oppimisen halu korostui useassa artikkelissa, niin nuoret työntekijät halusivat myös korostaa, että halu edetä ja oppia johtuu haasteiden kaipaamisesta, eikä sitä saisi tulkita suoraviivaisesti vain haluksi edetä nopeasti organisaatiossa.

”On virhetulkinta, että haluamme edetä nopeasti organisaatiossa. Kyse on siitä, että kyllästymme nopeasti työhön, mutta haluamme levittää ja syventää työtehtäviä ja tuoda uusia haasteita nykyiseen työhön – –” (A4)

Työhön sitoutumisen huomattiin olevan yhteydessä juuri työssä kehittymiseen ja oppimiseen. Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että sellaiseen työhön halutaan sitoutua, jossa on mahdollisuus kehittyä. Työhön sitoutuminen sidotaan siis itsensä kehittämiseen enemmän kuin itse organisaatioon. *Työhön sitoutuminen* -alaluokassa korostui työpaikan kanssa ”mätsääminen” ja siihen liittyen erityisesti

se, ettei se ole oma syy, jos ei kohtaa työpaikansa kanssa. Aineistossa käytettiin myös sanaparia "kipinän puuttuminen", jolloin työtä verrattiin samankaltaiseen tilanteeseen parisuhde-elämässä. Työltä siis haluttiin ikään kuin sitä jotakin, mikä saa innostumaan niin, että halu sitoutua työhön korostuu. Se jokin voidaan nähdä myös merkityksellisyytenä. Tutkimuksessa nimittäin nousi esiin myös se, että mitä merkityksellisemmäksi työ koettiin, sitä mieluummin työtä haluttiin tehdä fyysisesti työpaikalla. Mikä puolestaan voi kuvastaa halua sitoutua työpaikkaan lujemmin. Nuorten työntekijöiden yksi tapa sitoutua työhön ilmenee esimerkiksi seuraavassa sitaatissa:

"Miksi työpaikka on niin pyhä, ettei sieltä saisi lähteä? Ei siihen tarvitse liittyä mitään epämiellyttävää. Miksei voi vaan sanoa, että oli kivaa, mutta nyt on aika jatkaa matkaa." (A1)

Työhön sitoutumista ei pidetty itsessään tärkeänä asiana, vaan enemmän pintaan nousi työpaikan kanssa yhteen sopiminen. Sitaattia voi tulkita niin, että nuorempi työelämän sukupolvi ei sitoudu vain sitoutumisen vuoksi työpaikkaan, vaan työelämä nähdään muuttuvana ja henkilökohtaisena polkuna. Tämän lisäksi työssä halutaan kehittää itseään. Työn ei tarvitse välttämättä olla epämiellyttävää, jotta sieltä lähdetäisiin jatkamaan matkaa eteenpäin. Sitaatissakin korostuu ajatus siitä, että työpaikan vaihdon ei tarvitse liittyä mihinkään negatiiviseen ajatusmaailmaan sitoutumattomuudesta tai ikävästä työilmapiiristä. Ehkä nuoria työntekijöitä kiinnostaa enemmän uudenlaiset haasteet ja työtehtävät, joita nykyinen työ ei esimerkiksi voi tarjota. Halu oppia uutta, saada uusia haasteita ja kehittyä, korostuu Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian psykologisten perustarpeiden kyvykkyyden ulottuvuudessa.

#### 4.1.2 Arvojen mukainen työ

*Arvojen mukainen työ* -alaluokassa korostui erilaiset arvot, joita nuoret työelämän sukupolvet arvostavat ja edellyttävät sekä työnantajaltaan että organisaatiolta. Tutkimuksen tuloksissa korostui myös y- ja z-sukupolvien tarve sille, että omat arvot kohtaavat organisaation arvojen kanssa. Nuoret toivoivat ja arvostivat merkityksellisyyttä, oikeudenmukaisuutta työyhteisössä, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä kommunikoinnissa sekä joustavuutta työyhteisössä ja aitoutta

työilmapiirissä. Aineisto osoitti myös sen, että mitä nuorempia työntekijät ovat, sitä tärkeämpiä yrityksen arvot heille ovat, ja kuinka ”nuoret työntekijät seuraavat työnantajan arvoja ja toimintaa yhä tarkemmin ja pohtivat, ovatko ne linjassa oman arvomaailman kanssa.”

”YZ-sukupolvet haluavat työelämässä reiluutta työntekijöille, asiakkaille ja ”koko maailmalle”. (A6)

Kuten aiemmassa lainauksessa tulee esille, uusien työelämän sukupolvien edustajat haluavat reiluutta kaikille. Tämä heijastelee kuvaa uusien sukupolvien voimakkaasta arvopohjasta, jossa ei hyväksytä epäoikeudenmukaisuutta, koska se sitten itseä tai muita. Ryyänen ym. (2020) kertovat, että yksilöiden suhtautuminen työhön on muuttunut organisaatiokulttuurien ja työelämän muutosten rinnalla, ja kuinka työtä ei nähdä enää ainoastaan välttämättömänä tulonlähteenä, vaan myös väylänä toteuttaa omia arvojaan ja itseään. Tämä näkyikin myös tämän tutkimuksen tuloksissa.

*Arvojen mukainen työ* -alaluokassa esiin nousseet teemat olivat sidoksissa voimakkaasti myös Martelan ja Pessin (2018) merkityksellisen työn ulottuvuuksiin. Erityisesti työn arvokkuus ja laajempi päämäärä liittyvät työhön liittyviin arvoihin. Arvokkuus, kuten aiemmin mainittu, liittyy siihen, että työssä itsessään on jotakin arvokasta tai tekemisen arvoista ja laajempi päämäärä käsittää sen, että työn päämääränä on tuottaa jotakin arvokasta yli omien tarpeiden (Martela & Pessi, 2018). Merkityksellisyys itsessään näkyi aineistoissa myös useissa kohdissa, joka korostaa tarvetta keinoille, joiden kautta merkityksellisyyttä arvona voidaan tuottaa ja kokea. Tähän lukeutuu esimerkiksi juuri tällainen arvojen noudattaminen ja arvokkaan työn tekeminen.

Joustavuus arvona sitoutuu myös autonomian käsitteeseen, joka nousi erityisesti esiin aiemmin käsitellyssä itsensä toteuttamisen alaluokassa. Chillakurin ja Mahanandian (2018) joustavuus ei tarkoita vain kotoa työskentelyä, vaan työnantajien halukkuutta sallia työntekijän tehdä työtä itselleen sopivana aikana, olipa kyseessä sitten jousto aika tai porrastettu työvuoro. Z-sukupolvi haluaa, että heihin luotetaan samoin kuin ”kypsiin aikuisiin”, jotka tietävät mitä heiltä odotetaan (Chillakuri & Mahanandia, 2018). Joustavuus työpaikalla, koska se sitten etätyötä tai muita työaikajärjestelyjä, on siis tärkeää nuorille työntekijöille.

### 4.1.3 Huolipuhe työelämästä

*Huolipuhe työelämästä* -alaluokassa korostuivat jopa negatiiviset kuvaukset työstä kuten ahdistus, turvattomuus, työn merkityksettömyys ja perusturvallisuuden tunteen järkkyminen liittyen töiden löytämiseen ja taloudelliseen vakauteen. Lisäksi omaa heikkoutta tai tietämättömyyttä ei uskallettu näyttää. Tämän voikin liittää ajatukseen työmarkkinoiden jatkuvasta kilpailusta, jossa yhä suurempi massa esimerkiksi korkeakoulutetuista kilpailee samoista työpaikoista. Merkityksettömän työn pelko, turvattomuus ja maailman tila aiheuttivat ahdistusta. Tämä näkyy seuraavassa sitaatissa:

”Jatkuva taloudellinen turvattomuus sekä pelkääjän paikalla istuminen maailmanloppua kohti ajavassa sivilisaatiossa aiheuttavat ahdistusta.

Yksi erityisen suuri henkilökohtainen pelko esimerkiksi piilee juuri siinä, että joutuisi tekemään sielutonta, itselleen merkityksetöntä työtä.” (A5)

Maailmantila ja työmarkkinoiden turvattomuus voivat luoda ahdistavat kehukset y- ja z-sukupolvien työelämälle, kuten edellinen sitaatti kuvailee. Samaan aikaan vaatimus merkityksellisestä työstä rajaa yksilöiden työpaikkavaihtoehtoja. Edellisen lainauksen kanssa samassa yhteydessä aineistosta välittyi nuorten pelko siitä, että työelämässä päätyisi jonkinlaiseen kuluttavaan ”limboon”. Tässä korostuu siis merkittävästi juuri nuorten työelämän sukupolvien tarve merkitykselliselle työlle. Ristiriita ja paineet korostuvat nykyajan työelämän kontekstissa, jossa Sorjasen ja Vainion (2020) mukaan esimerkiksi silpputyöt ja keikkatyö ovat yleistymässä. Joskus yksilö saattaa siis joutua tilanteeseen, jossa on tehtävä työtä, joka ei ole itselle mieluista. Väänänen ym. (2020) mukaan on olemassa kasvava määrä työntekijöitä, jotka eivät ajattele määräaikaaisuutta työssä uhkana taloudellisesta tai turvattomasta näkökulmasta katsottuna. Työmarkkinoiden epävarmuustekijät saattavat näin ollen yleistyä uudeksi normaaliksi. Monille ennakoimattomuus on kuitenkin myös stressitekijä, joka aiheuttaa psyykkistä kuormitusta ja vaikeuttaa elämän suunnittelua (Väänänen ym., 2020). Aineistosta nousi esiin myös huomio siitä, kuinka töitä on tehtävä silloin kun niitä on tarjolla, mikä on puolestaan johtanut burnoutiin. Turvattomuus ja ahdistus voi siis ajaa nuoria työntekijöitä jopa loppuun palamiseen.

#### 4.1.4 Työyhteisön ja organisaation merkitys

*Työyhteisön ja organisaation merkitys* -alaluokassa korostui johtamiseen, työkavereihin ja -yhteisöön liittyvät teemat. Työyhteisö, jossa arvostettiin jokaisen työntekijän osaamista, merkitsi nuorille työntekijöille paljon.

Eryityisesti johtamiseen liittyen nuoret työelämän sukupolvet toivoivat tutkimuksen mukaan ihmis- ja yksilölähtöistä johtamista. Esimieheltä toivottiin erityisesti luottamusta, tasapuolisuutta, selkeitä tavoitteita ja reiluuutta. Esimiehen ei kuitenkaan haluttu olevan kaveri, vaikka inhimillisyyttä johtamiselta toivottiinkin. Toive inhimillisyydestä näkyy muun muassa seuraavassa lainauksessa:

*"Kyse ei siis ole mistään rakettitieteestä, vaan ihan perusasioihin palaamisesta: toisen ihmisen kohtaamisesta ihmisenä ja perustarpeisiin palaamisesta - -." (A4)*

Yhteisöllisyyden merkitys sitoutuu myös puolestaan Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian perustarpeisiin. Merkityksellisyyden kokemusta näyttäisi tukevan merkittävästi se, että nuoret työntekijät tulevat kohdatuksi inhimillisesti yhteisössään. Hyvinvointia lisää siis tunne siitä, että saa tukea ja tulee kohdatuksi reilusti omana itsenään. Yksilöillä onkin luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta ja kokea olevansa merkittävä ja tärkeä muiden silmissä sekä välttää eristetyksi tuleminen (Ryynänen ym., 2020). Tämä näyttäisikin korostavan juuri tarpeita tulla kohdatuksi sekä yksilönä että osana yhteisöä, josta kokee saavansa hyväksyntää ja tukea. Myös merkityksellisyyden löytämiseen työssä toivottiin tukea työkavereilta ja esihenkilöltä sekä osa nuorista oletti, että yrityksellä oli suurempi vastuu heidän urakehityksestään kuin heillä itsellään. Nuoret siis näyttäisivät tulosten mukaan kaipaavaan yhteisön ja esihenkilön tukea luottamuksen ja itseohjautuvuuden rinnalle.

#### 4.2 Muiden oletuksia uusien sukupolvien työelämästä

Toinen pääluokka, joka vastasi ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, muodostui muiden oletuksista y- ja z-sukupolvista työelämässä. Tässä luokassa tulkittiin siis muiden oletuksien kautta muodostuvaa kuvaa ilmiöstä. Alaluokiksi muodostuivat vastaavat alaluokat *y- ja z -sukupolvien oma ääni* -pääluokan kanssa. Tämä

mahdollisesti mielekkään tarkastelun näiden kahden eri ”äänen” välillä. Alaluokiksi muodostui siis *itsensä toteuttaminen, työhön sitoutuminen, arvojen mukainen työ, latautuneet kuvaukset y- ja z-sukupolvista sekä työyhteisön ja organisaation merkitys*.

#### 4.2.1 Y- ja z-sukupolvien itsensä toteuttaminen ja työhön sitoutuminen muiden oletuksista käsin

Tässä pääluokassa, kuten edellisessäkin, korostui nuorten työntekijöiden halu oppia ja kehittyä työyhteisössään. Aineistosta kävi ilmi tässä yhteydessä myös oletus siitä, että nuoret työntekijät ovat kärsimättömiä, kyllästyvät helposti ja ”tekevät mitä tahtovat”. Tämä näky esimerkiksi seuraavissa lainauksissa:

*”Työpaikalla halutaan kyllä tehdä uraa ja kehittyä, mutta sen pitää jotenkin vaan tapahtua.” (A2)*

*”Eivät jaksa uurastaa työuran eteen. Haluavat kaiken heti.” (A4)*

Aineistoista siis välittyi kuva nuorista työntekijöistä sellaisina, jotka eivät ole valmiita uurastamaan uran eteen. Nuorten työntekijöiden ei kuvailtu edes haluavan puhua urasta, vaan sen haluttiin kehittyvän omalla painollaan, mutta kuitenkin mahdollisimman nopeasti. Tämä liitettiin puolestaan nuorten epätietoisuuteen tulevaisuudestaan ja omista tavoitteistaan:

*”Johtuuko se siitä, että he eivät vielä tiedä, mitä haluavat? Koetaanko uralla eteneminen niin vaikeaksi tai tulevaisuus epävarmaksi?” (A2)*

Tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan sanoa, että ainakin muut olettavat, että nuoret sukupolvet haluavat töissä jatkuvasti laadukasta palautetta, jotta he pystyisivät kehittymään työssään. Y- ja z -sukupolvea kuvailtiin myös saavutusorientoituneiksi palautteen vaatimuksen yhteydessä.

Tässäkin pääluokassa alaluokat itsensä kehittämistä ja työhön sitoutumisesta sitoutuvat yhteen. *Työhön sitoutuminen* -alaluokassa muiden oletuksista käsin tarkasteltuna, nousi esiin se, kuinka oletetaan, että nuoret pelkäävät paikoilleen jämähtämistä ja kelkasta putoamista. Aineistossa kuvailtiin, kuinka maailman muuttuessa nopeasti, myös työntekijöiden on kyettävä muuttumaan ja jos organisaatio ei mahdollista tätä, nuoret vaihtavat työpaikkaa. Tämä tulos oli yhteneväinen siinä mielessä, että nuoret todella vaikuttivat itsekin



haluavansa työpaikoiltaan kehittymismahdollisuuksia ja uuden oppimisen mahdollistamista, joka osoittaa sen, että itsensä kehittämiseen työssä halutaan sitoutua. Tuloksissa nousi esiin kärjistys siitä, että nuoret ovat tottuneet saamaan kaiken heti, joka liitetään oletukseksi myös työpaikoilla:

”Nykyisin kaiken saa heti ja jokaiseen asiaan on oma applikaatio. Samaa odotetaan myös työelämältä. Halutaan päästä nopeasti eteenpäin, mutta kun niin ei käy, petytään. Tämä on suuri syy, miksi millenniaali kokee, ettei työ vastaa odotuksia, ja päätyy vaihtamaan sen.” (A8)

Sitaatissa kuvaillaan pettymystä, jota y- ja z-sukupolvien edustajat kokevat, jos he eivät pääse liikkumaan eteenpäin. Tuloksissa ilmeni myös puhetta siitä, kuinka millenniaalit menestyvät työpaikoissa, joissa heille tarjotaan autonomiaa ja itseohjautuvuutta, joka karsii ylimääräistä hierarkkisuutta, jonka ei nähty olevan nuorten työntekijöiden mieleen. Itseohjautuvuuden kuvailtiin mahdollistavan työntekijälle vapautta ja mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Muiden oletuksissa koskien nuoria työelämän sukupolvia kävi ilmi myös nuorten tarve työn ja vapaa-ajan tasapainolle, kuten edellisessäkin pääluokassa. Pyöriän ym. (2017) mukaan nuoret arvostavat vapaa-aikaa selvästi enemmän kuin vanhemmat, mutta arvostuksen vapaa-aikaa kohtaan on nähty kohoavan yleisesti kaikilla palkansaajilla.

*Työhön sitoutuminen* -alaluokan perusteella voidaan tehdä tulkinta, että muiden oletukseksi y- ja z-sukupolvista on muodostunut sellaiseksi, että nuoret eivät halua sitoutua, mutta haluavat silti kaiken. Aineistosta nousi esiin huomiot siitä, että edellisten vuosikymmenien talousvaikeudet ja niiden myötä syntyneet konkurssit, lomautukset, yt-neuvottelut ja pätkätyöt ovat osoittaneet sen, että työpaikat eivät ole pysyviä, ja että työnantajat eivät sitoudu työntekijään. Miksi siis työntekijän pitäisi silloin puolestaan sitoutua ja luottaa työnantajaan? Muiden oletuksissa nostettiin esiin se, että tällaiset tapahtumat ja kokemukset ovat vaikuttaneet nuorien työelämän sukupolvien asenteisiin työelämää koskien, joka puolestaan heijastuu nuorten työntekijöiden sitoutumiseen. Nuoriin sukupolviin viitataan teksteissä myös ”epälojaaleina työpaikanvaihtajina”, mikä itsessään rakentaa negatiivissävytteistä kuvaa heistä uusina työelämän tekijöinä, vaikkakin ”epälojaaliudelle” ja sitoutumattomuudelle voitaisiin perustella syy edellisen tapaan.

#### 4.2.2 Arvojen mukainen työ muiden oletuksista käsin

Tässä alaluokassa tulokset olivat hyvin yhteneväisiä *y- ja z- sukupolvien oman ääni* -pääluokassa esiintyvien tulosten kanssa. Tuloksista ilmenee, että muut olettavat, että nuoret työntekijät ovat tasa-arvon ja diversiteetin puolella, kuten sitaatissa todetaan:

”He ovat syntyneet tasa-arvoiseen maailmaan. Siksi heistä kaikki ovat samalla rivillä ikään, sukupuoleen, titteliin, etniseen alkuperään tai seksuaaliseen suuntautumiseen riippumatta.” (A4)

Aineistossa kuvaillaan, kuinka nuoret ottavat tasa-arvon, sosiaalisen vastuun ja ympäristökysymykset tosissaan. Muiden oletuksien mukaisesti uusimmat työelämän sukupolvet myös haluavat, että työpaikalla toimitaan arvojen mukaisesti. Lisäksi aineistosta korostuu oletus siitä, että nuoret haluavat mielekästä ja merkityksellistä työtä sekä etsivät yhteisöllisyyttä ja reilua työyhteisöistä. Tulokset näyttäytyvät tämän alaluokan osalta siis hyvin saman suuntaisilta, eikä ristiriitoja löydy. Julkisessa keskustelussa kaksi tutkimaani ääntä siis puhuvat saman asian, eli nuorten työntekijäsukupolvien voimakkaan arvopohjan puolesta.

#### 4.2.3 Latautuneet kuvaukset y- ja z-sukupolvista

Aiemmassa pääluokassa tämän alaluokan parina toimii *huolipuhe työelämästä* - alaluokka. Tähän luokkaan tutkimuksessa valikoitui aineistosta esiin nousevia latautuneita, ennakkoluuloisia ja jännittyneitä kuvauksia y- ja z-sukupolvista ja heidän työelämästään.

Nuoriin työelämän sukupolviin viitattiin tässä luokassa ahdistuneena sukupolvena, turhautuneina, apaattisina ja tyytymättöminä sekä esimerkiksi nuorimman työelämän sukupolven, eli z-sukupolven, kerrottiin olevan ”yhä surullisempi ja huolestuttavampi.” Nuoria kuvailtiin myös kärsimättömiksi sekä teknologiariippuvaisiksi.

Muiden oletuksissa korostui erityisesti puhe siitä, kuinka y- ja z-sukupolvilla on suuria, jopa utopistisia odotuksia työelämälle, ja kuinka he saattavat näyttäytyä muiden silmiin naiiveina ja optimistisina nousukauden sukupolvina. Heitä kuvailtiin myös itsekeskeisiksi ihmisiksi, jotka eivät kunnioita vanhempia

työntekijöitä tai esihenkilöitä ja jotka ”valtaavat työelämän omilla säännöillään”. Myöskään y- ja z-sukupolvien vaatimus työn mielekkyydestä ei ole aina saanut osakseen sympatiaa vanhemmilta sukupolvilta, kuten seuraavassa lainauksessa todetaan:

”Muun muassa tästä syystä – vaatimuksesta työn mielekkyydestä – millenniaalien potema ahdistus ei ole saanut osakseen pelkkää sympatiaa. Monet kokevat heidän valittavan turhasta ja olevan valintoineen suorastaan etuoikeutettuja, sitä paitsi nauttivathan nykyiset nuoret aikuiset usein paljon paremmasta peruselintasosta kuin aiemmat sukupolvet.” (A5)

Vanhempien sukupolvien edustajien voidaan siis tulkita aineiston mukaan pitävän nuoria jopa etuoikeutettuina. Tällaisia stereotyyppioiksi luokiteltavia nostoja oli aineistossa useita. Aineistossa luetellaan lisäksi stereotyyppioiksi vaikeasti johdettavat, itsekeskeiset ja laiskat millenniaalit. Yhdessä artikkelissa nousi esiin myös väite siitä, että narsistinen käyttäytyminen on yleistymässä, joka esitettiin samassa yhteydessä sen kanssa, että z-sukupolvi on kasvanut yhä polarisoituneemmassa ja individualistisemmassa sosiaalisessa kontekstissa. Samassa artikkelissa käsiteltiin myös sitä, kuinka todennäköisesti z-sukupolvi tietää, että heillä on todennäköisesti huonompi tilanne kuin vanhemmillaan, ja että heidän tulevaisuutensa ei ole niin valoinen kuin heille luvattiin. Artikkelissa oli paljon latautunutta kuvailua, mikä saattaa johtua siitä, että kyseinen artikkeli oli blogikirjoitus mielenterveysresurssien tarpeesta. Sävyä saatettiin siis käyttää kielellisenä tehokeinona, mutta todellisuudessa artikkelin latautunut kuvailu luo ja vahvistaa stereotyyppioita nuorista. Kokonaisuudessaan aineistosta löytyi myös neutraalia puhetta ja kehuja, mutta puheensävy niissä monessa oli selkeästi raflaava ja jännitteinen, mikä voidaan toki tulkita julkiselle keskustelulle tyypilliseksi.

#### 4.2.4 Työyhteisön ja organisaation merkitys muiden oletuksissa

*Työyhteisön ja organisaation merkitys* -alaluokassa muiden oletuksista käsin korostui erityisesti se, kuinka y- ja z-sukupolvet kyseenalaistavat vallitsevat johtamis- ja ajattelumallit työpaikoilla. Heillä kuvailtiin olevan suuria odotuksia työnantajan suhteen ja heidän johtamisensa kuvailtiin olevan erilaista kuin ennen. Organisaatio ja työyhteisö näyttäytyi muiden oletuksissa ikään kuin niin, että y- ja z-sukupolvien nähdään tulevan työpaikoille ja pistävän kaiken uusiksi. Tässä

alaluokassa viitattiin y- ja z-sukupolviin ”ristiriitojen sukupolvena”, sillä heidän todettiin haluavan sekä esihenkilön tukea, että vapautta ja vastuuta työssään, ikään kuin ne olisivat toisiaan poissulkevia asioita.

Esimiehen kuvailtiin y- ja z-sukupolvelle olevan sidosryhmä enemmän kuin auktoriteetti. Muiden oletusten perusteella nuoret työntekijät haluavat tulla kohdatuiksi yksilöinä, eivätkä siedä käskyttämällä kommunikointia. He haluavat kuulla muiden kokemuksia ja päästä samaan pöytään vanhempien kollegoiden kanssa, mutta samalla haluavat, että heitä kuullaan myös yksilöinä. Decin ja Ryanin (2000) yhteisöllisyyden ulottuvuuden merkitys näyttäytyy siis myös muiden oletuksissa y- ja z-sukupolvista, kun kyseisissä oletuksissa huomioidaan nuorten työntekijöiden tarve päästä osaksi yhteisöä sekä tulla hyväksytyksi yksilönä.

### *4.3 Työelämän rakenteet: sukupolvien kohtaaminen*

*Työelämän rakenteet* -pääluokassa tarkasteltiin niitä rakenteita, joita aineistona toimineissa artikkeleissa välittyi tulevan esiin työelämää koskien. Työn merkityksellisyyttä tarkasteltaessa tuleekin huomioida se, millaiset puitteet sen kokemiselle tämän hetken työelämä tarjoaa rakenteellisesti tarkasteltuna. Tähän luokkaan alaluokiksi muodostuikin *epävarmuus työmarkkinoilla, tulevaisuudenkuvat, oletus pitkäkestoisesta sitoutumisesta, sukupolvien kohtaaminen yöpaikoilla* sekä *nykypäivän työelämän vaatimukset*, jotka muodostivat vastauksen toiseen tutkimuskysymykseen. Näistä luokista esittelen tuloksissa ainoastaan sukupolvien kohtaamista, sillä muut työelämän rakenteet kietoutuivat aiemmin esitelyihin pää- ja alaluokkiin.

Vaikka työpaikoilla työskentelee edelleen runsaasti vanhempia työelämän sukupolvia, uudempien ja vanhempien työelämän sukupolvien kohtaamisesta ei noussut aineistosta kovinkaan runsaasti kuvailua. Tämä on merkittävä tulos itsessään, sillä julkinen keskustelu selkeästi osallistuu sellaisen narratiivin luomiseen, jossa uudemmat ja vanhemmat työelämän sukupolvet asetetaan hyvin erilleen ja paikoin jopa vastakkain.

Sukupolvien kohtaamisesta oli kahdessa eri artikkelissa mainintoja. Toisessa kuvailtiin sitä, kuinka paras tulos saataisiin työpaikoilla aikaan niin, että eri sukupolvien näkemykset ja kokemukset koottaisiin yhteen. Kun kaikille

yhteiset tavoitteet ja resurssit selkeitä, voitaisiin niiden puitteissa antaa mahdollisuus erilaisiin toimintatapoihin. Tässä nostossa kuvailtiin siis erityisesti sitä, kuinka kaikkien yhteen saattaminen työpaikoilla voisi avata uusia ja tehokkaitakin toimintamalleja, kun kaikkien omat näkökulmat pyritään huomioimaan.

Toisessa artikkelissa pohdittiin sitä, miten uudet ja vanhat työelämän sukupolvet kohtaavat työpaikoilla, kun yhä enemmän on hybridimuotoista työtä, jossa työntekijät saavat itse valita tulemisensa ja menemisensä oman mielensä mukaan. Tässäkin nousee siis tuloksena esille kuvailu siitä, kuinka sukupolvien yhteys on tärkeää ja sitä tarvitaan, mutta ongelmana nähdään tavat yhteyden mahdollistamiseen ja ylläpitämiseen muuttuvassa työelämässä.

Sukupolvien kohtaamiseen liittyvä näkökulma linkittyy erityisesti itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden näkökulmaan. Martelan ja Jarenkon (2014) mukaan sisäisen motivaation lähteenä yhteisöllisyys on lähtöisin ihmisen sisäänrakennetusta tarpeesta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Baumeisterin ja Learyn (1995, viitattu Martela & Jarenko, 2014) mukaan olemme luonnoltamme laumaeläimiä, jotka kaipaavat kohdatuksi tulemista aidolla ja syvällisellä tavalla. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna voidaankin pohtia, toteutuuko yhteisöllisyyden ulottuvuus työpaikoilla, jos ympärillämme on yhä vähemmän erilaisia ihmisiä ja yhteisöä, joilta voimme saada kokemusta hyväksynnästä. Sukupolvien kohtaamista koskien voidaan yhdistää myös y- ja z-sukupolvien tarve tulla kohdatuksi yksilönä yhteisössään ja toive tulla kuulluksi. Tulosten perusteella voidaankin sanoa, että sukupolvien kohtaamiseen olisi merkittävää kiinnittää huomiota nykypäivän työpaikoilla, jotta yhteisöllisyyden kautta merkityksellisyyden kokemusta työssä voitaisiin tukea kaiken ikäisillä.

# 5 POHDINTA

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään sitä, millaiseksi y- ja z-sukupolvien työn merkityksellisyys rakentuu julkisessa laadullinen tut sen taustalla näyttäytyvät erilaiset työelämän rakenteelliset piirteet. Tavoitteena oli siis ensisijaisesti tutkia sitä, miten kaikenlaiset keskustelut ja erityisesti julkinen keskustelu, tuottavat kuvaa nuorista sukupolvista sekä heidän työelämästään ja siinä koetusta merkityksellisyydestä.

## *5.1 Johtopäätökset työn merkityksellisyyden rakentumisesta julkisessa keskustelussa*

Tutkimuksessa onnistuttiin löytämään useita erilaisia tapoja kuvailla uusien työelämän sukupolvien työtä ja työelämäodotuksia, sekä niiden kautta rakentuvaa työn merkityksellisyyttä. Keskustelusta pystyttiin nostamaan esiin runsaasti esimerkkejä, joiden kautta tätä pystyttiin ilmentämään ja tarkastelemaan monipuolisesti.

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset nivoutuivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Erityisesti Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian psykologiset perustarpeet, eli kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys, linkittyvät tämän tutkimuksen tuloksiin. Myös Martelan ja Pessin (2018) merkityksellisen työn määritelmä ja sen kolme peruselementtiä istuivat tutkimukseen toimivasti ja olivat yhdistettävissä tuloksiin. Tulosten mukaan näyttäisi siltä, että psykologisia perustarpeita tukemalla voidaan lisätä ja tukea merkityksellisyyttä työn kontekstissa. Tutkimuksessa nousi esiin kaikkien kolmen psykologisen perustarpeen merkitys. Erityisesti nousi kuitenkin tarve autonomiaan, eli omaehtoisuuteen ja mahdollisuudet oppimiseen ja kehittymiseen töissä, jotka voidaan puolestaan liittää kyvykkyuden ulottuvuuteen.

Näyttäisi siltä, että uuden oppimiseen ja kehittymiseen odotettaisiin tukea työnantajalta. Yhteiskunnassa on nykyään voimakkaasti läsnä elinikäisen

oppimisen ja jatkuvan oppimisen ideologiat, jotka korostavat koko elämän läpi jatkuvaa oppimista sananmukaisesti. Jatkuva oppiminen takaa sen, että pystyy säilyttämään kilpailukykyisyytensä jatkuvasti kehittyvässä yhteiskunnassa ja työelämässä. Väänänen ym. (2020) mukaan kestävän työuran yksi neljästä elementistä on jatkuva oppiminen ja uudistuminen, ja näyttääkin siltä, että itsensä kehittämistä tulee elimellinen osa 2030-luvun työelämää. Tämä heijastuu myös ajatukseen hyvästä työntekijästä, joka kehittää jatkuvasti taitojaan ja päivittää osaamistaan, mikä osaltaan aiheuttaa painetta olla jatkuvasti päivitetty ja tulokuntoinen (Väänänen ym., 2020). Tällainen ajattelu voidaan Väänänen ym. (2020) mukaan liittää yksilöllistymisen korostukseen yhteiskunnassamme, joka myös nousi esiin tutkimuksen aineistoista. Jatkuva kehittymisen vaade ja elinikäisen oppimisen painotus voidaankin nähdä taustalla vaikuttavina tekijöinä siihen, miksi uuden oppiminen ja ikään kuin kehityksen mukana pysyminen voi tukea merkityksellisyyden kokemusta. Tällöin voidaan nähdä, että yksilön kyvykkyys toimia työssään tukee työn merkityksellisyyttä.

Organisaatioilla voi olla suuri mahdollisuus tukea työntekijöidensä merkityksellisyyden kokemusta tarjoamalla mahdollisuuksia kehitykseen ja tukea autonomiseen toimintaan. Kuten Väänänen ym. (2020) toteavat, organisaatioissa tulisi olla varattuna aikaa uusien asioiden oppimiselle, sillä muuten halu itsensä kehittämistä voi jäädä vain suunnitelmaksi. Uuden oppimiselle ja työntekijöiden tarpeisiin vastaamiselle tulisi siis varata aikaa organisaatioissa ja priorisoida sitä, jotta työntekijät voisivat hyvin. Martelan ja Pessin (2018) sekä Rosson ym. (2010) mukaan työnantajan on järkevää panostaa työn merkityksellisyyteen, sillä se vaikuttaa työntekijöiden motivaation kasvuun, hyvinvointiin, parhaiden työntekijöiden houkutteluun ja sitouttamiseen sekä organisaation tulokseen (Martela, 2020b). Kyvykkyyttä, eli kompetenssia, tulisikin tukea myös organisaatioiden puolesta, jotta työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta työssä voitaisiin tukea entisestään. Kuten Ryyänen ym. (2020) kertovat, henkilöstön kompetenssia tulisi tukea työuran aikana jatkuvasti hyvästä perehdytyksestä lisäkoulutus- ja etenemismahdollisuuksien tarjoamiseen. Yhteisöllisten rakenteiden tuki yksilön kehittymiselle voidaan myös nähdä vähentävän epäedullisia henkistä jaksamista koettelevia kehityskulkuja (Väänänen ym., 2020). Tulosten perusteella voidaankin ajatella, että sellaiseen työhön halutaan sitoutua, jossa on mahdollisuus kehittyä ja toteuttaa itseään

sekä löytää merkityksellisyyttä. Johtajien näkökulmasta haasteena näyttäytyy se, miten luodaan sopiva ympäristö merkityksellisyyden kokemiselle, kun taas puolestaan yksilölle merkityksellisyys näyttäytyy henkilökohtaisena löytönä (Bailey & Madden, 2016). Tutkimuksen tulokset tukivat siis erityisesti tätä näkökulmaa.

Tutkimuksessa korostui erityisesti y- ja z-sukupolvien arvot työelämään liittyen. Arvopuhetta nousi kahdessa pääluokassa koskien muun muassa yhteisöllisyyttä, vastuullisuutta, ekologisuutta ja monimuotoisuutta. Myös työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon tärkeys sekä työn ja työpaikan joustavuus korostui tutkimuksessa. Voidaankin ajatella, että sellaiseen työhön, joka liikaa rajoittaisi joustavuutta, ei olla niin halukkaita sitoutumaan. Dufvan ym. (2017) mukaan työ ja vapaa-aika tulevat sekoittumaan tietointensiivisen työn aikakaudella ja siksi olisikin työn ja vapaan tasapainottelun sijaan puhuttava elämän tasapainottamisesta kokonaisuudessaan. Työhön sitoutumiseen voidaan nähdä linkittyvän monenlaisia erilaisia tekijöitä ja organisaatioiden piirteitä. Sen lisäksi työmarkkinoiden rakenteet vaikuttavat sitoutumiseen. Onkin siis hankalaa täysin tyhjentävästi sanoa, johtuuko sitoutumattomuus enemmän yksilöiden tarpeiden täyttymättömyydestä organisaatioissa vai siitä, ettei pitkiä työsuhteita enää edes ole tarjolla samaan tapaan kuin menneinä vuosikymmeninä. Joka tapauksessa työn merkityksellisyyden voidaan nähdä olevan yhteydessä työhön sitoutumiseen.

## *5.2 Jännitteet tutkimuksen kahden ”äänen” välillä*

Tutkimuksessa kahden ”äänen” välillä syntyi erilaisia jännitteitä ja eroavaisuuksia ajattelumalleissa. Esimerkiksi itsensä toteuttamiseen liittyen muiden oletuksissa y- ja z-sukupolvissa korostui nuorten työntekijöiden kärsimättömyys ja mielikuvat siitä, etteivät uudet työelämän sukupolvet ole valmiita uurastamaan töiden ja uransa eteen. Nuorten nähtiin haluavan kiirehtiä ja heidän nähtiin vaihtavan heti työpaikkaa, jos organisaatiossa ei pääse kehittymään ja etenemään nopeasti. Kuten taas aiemmin tuli ilmi *y- ja z-sukupolvien oma ääni* -pääluokan tuloksissa, nuoret eivät itse haluaisi, että heidän haluaan oppia ja kehittyä työssä yhdistettäisiin hätäiseen haluun kiirehtiä ja edetä nopeasti organisaatiossa. Tulosten mukaan tässä näyttäisi olevan ero käsityksissä julkisessa



keskustelussa esiintyvien muiden äänien ja y- ja z-sukupolvien omien äänien välillä. Kuitenkin yhdessä artikkelissa myös korostettiin, että millenniaalien harrastamaa *job hoppingia*, eli työpaikasta toiseen hyppimistä, tulkitaan joskus väärin ”uralla etenemisen himoksi”.

Y- ja z-sukupolvilla korostui tarve arjen mielekkyydestä ja siten itsensä toteuttamisesta. Tähän liittyi muun muassa lyhyiden työmatkojen ja oman työpisteen arvostaminen. Autonomia nähtiin siten enemmänkin oman elämän ohjaksissa olemisena. Nuoret halusivat kuitenkin myös tukea työnantajalta merkityksellisyyden löytämiseen ja työssä kehittymiseen. Tähän liittyen muiden tulkinnoissa esiintyi sävyjä, jotka tulkitsivat ristiriitaiseksi nuorten toiveet tuesta ja vapaudesta samaan aikaan. Martela ja Jarenko (2014) korostavat, että autonomiaa ei saisi sekoittaa itsekkyyden ja itsenäisyyden kanssa. Tulosten perusteella voidaankin ajatella, että muiden oletuksissa toive autonomiasta sekoittuu jonkin verran oletukseen itsenäisyydestä ja itsekkyydestä. Toivetta autonomiasta ja esimerkiksi itseohjautuvuudesta ei tulisi tulkita niin, että y- ja z-sukupolvet haluavat olla täysin itsenäisiä, eivätkä kaipaa tukea yhteisöltään työnsä ohella. Muiden oletuksissa korostui jännitteisyys tästä näkökulmasta.

Huolipuheessa ja latautuneissa oletuksissa korostui nuorten sukupolvien turvallisuuden kokemukset, ahdistus ja merkityksettömän työn pelko. Molemmassa tutkimuksen ”äänissä” oli siis samankaltaista puhetta nuorten työelämästä ja siihen liittyvistä huolista. Muiden oletuksissa oli kuitenkin lisäksi jännitteisyyttä luovia ajattelumalleja, kuten sellaisia, joissa nuoria tulkittiin kärsimättömiksi ja naiiveiksi, jotka valtaavat työelämän ja käyttäytyvät yhä enenevässä määrin narsistisesti. Näillä tavoin y- ja z-sukupolvista tuotettiin ja ylläpidettiin tietynlaisia stereotypioita.

*Sukupolvien kohtaaminen* -alaluokka puolestaan osoitti tuloksissa sen, kuinka uudempia ja vanhempia työelämän sukupolvia tuotetaan erityisesti julkisessa keskustelussa erilleen. Kohtaamisesta oli muutamia mainintoja ja ongelman läsnäolo tiedotettiin, mutta muuten artikkeleiden sananvalinnat ja kuvailut nuoremmista työelämän sukupolvista tuottivat välimatkaa ja jännitteisyyttä sukupolvien välille. Sukupolvien välisen vuoropuhelun puute korostui tutkimuksessa ja sen tuloksissa, mikä osaltaan vaikuttaa siihen, miten kuva työn merkityksellisyydestä rakentuu julkisessa keskustelussa. Se ei siis

ikään kuin ole y- ja z-sukupolvien itsensä tuottamaa kertomusta ja kuvailua, vaan siihen osallistuvat kaikki yhteiskunnassa ja jopa polarisoitunein käsityksin.

### *5.3 Johtopäätökset työelämän rakenteista merkityksellisyyden taustalla*

Tulokset antoivat tämän hetken työelämää läpileikkaavan kuvauksen työelämämme rakenteista, jotka vaikuttavat työn merkityksellisyyden taustalla. Aiemmin esitellyn sukupolvien kohtaamisen lisäksi artikkeleista erottui esimerkiksi työhön sitoutumiseen, työmarkkinoiden epävarmuuteen ja tulevaisuuteen sekä työelämän ihanteisiin liittyviä rakenteellisia seikkoja. Nämä rakenteet välittyivät tutkimuksen muissa osioissa taustalla, sekä tulivat jatkuvasti esiin eri perspektiiveissä. Esimerkiksi y- ja z-sukupolvien työhön sitoutumista problematisoitiin aineistossa, joka kielii nykypäivän työelämän rakenteissa edelleen näkyvänä oletuksena pitkäkestoisesta sitoutumisesta. Oletus pitkäkestoisesta sitoutumisesta näyttäisi siis olevan läsnä edelleen, vaikkakin eletään murrosaikaa, jossa epätyypilliset työsuhteet ovat olleet läsnä jo jonkin aikaa. Väänäsen ym. (2020) mukaan epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät tällä hetkellä erityisesti työelämänsä alussa olevat alle 30-vuotiaat nuoret työntekijät. Tuloksissa nousi esille kuitenkin myös paljon se, että kaikille ei edes riitä vakitöitä, ja se, etteivät kaikki niitä edes halua. Toisaalta tuloksista välittyi myös se, kuinka pitkäkestoisia työsuhteita pidetään lähtökohtaisesti turvallisina ja tasapainottavina. Näyttäisikin siis siltä, että vaikka yhä enemmän epätyypilliset työsuhteet alkavat muodostua uudeksi normaaliksi, niin oletus pitkäkestoisesta sitoutumisesta on silti edelleen läsnä työelämän rakenteissa.

Toisaalta tutkimuksen aineistosta välittyi ilmiönä myös vakityöpaikkojen puutteellinen tarjonta ja se, että esimerkiksi korkeakoulutettujen tutkinnot eivät takaa enää hyviä työpaikkoja. Tämän puolestaan voidaan nähdä ajavan lyhyisiin työsuhteisiin ja pätkättöihin. Prekaarius, eli työmarkkinoilla lisääntyvä epätyypillisyys työsuhteissa, on puhututtanut jo pidempään työmarkkinapoliittisessa keskustelussa. Pyöriän ja Ojalan (2016) mukaan prekarisaatio ilmiönä ei leikkaa läpi koko palkkatyöyhteiskuntaa, mutta prekarisoituminen on totta erityisesti sellaisten ryhmien kohdalla, joille kasaantuu

useita epävarmuustekijöitä. Tällaisia epävarmuustekijöitä ovat ylikoulutus, työmarkkinariskin toteutuminen, epätyypillinen työsuhde, työmarkkinariskin pelko ja huonot työllistymismahdollisuudet (Pyöriä & Ojala, 2016). Tällaisia epävarmuustekijöitä voidaan nähdä esiintyvän usein erityisesti nuorilla työuransa alussa olevilla työntekijöillä. Sorjasen ja Vainion (2020) mukaan kaikki eivät kuitenkaan karta epätyypillistä tapaa tehdä työtä ja yksilön sitoutumattomuus voi tarjota myös vaihtoehtoja. Työmarkkinoiden ollessa entistä epävarmemmat, oma joustavuus voi toimia jopa selviytymisstrategiana erityisesti aloilla, joilla on ylitarjontaa työntekijöistä (Sorjanen & Vainio, 2020).

Kuten aiemmin mainittu, artikkelissa korostettiin paljon uusien sukupolvien ristiriitaisia näkemyksiä ja oletuksia, mutta myös työelämän rakenteista välittyi näitä. Lisäksi työelämän ihanteiden ja vaatimusten voidaan nähdä olevan ristiriitaisessa tilanteessa, jonka voidaan nähdä selittyvät jatkuvilla työmarkkinoiden, yhteiskunnan ja arvopainotusten muutoksilla. Työntekijöiltä saatetaan vaatia edelleen paljon ja monissa työpaikoissa hierarkiat ja tehokkuusajattelu voivat olla tiukasti kiinni työpaikan toimintamalleissa. Hierarkkisissa työpaikoissa on totuttu siihen, että oma paikka ja tehtävä määritellään ylhäältä päin (Dufva ym., 2017). Samaan aikaan muutosta haluavat uudet työntekijät vaativat työpaikoilta inhimillisyyttä ja joustavuutta sekä kaipaavat luottamusta työnantajaltaan. Hierarkkisissa yhteisöissä uusia työnteon tapoja tullaankin tulevaisuudessa kehittämään, sekä itseohjautuvat organisaatiot tulevat lisääntymään (Dufva ym., 2017). Tutkimuksessa kokonaisuudessaan korostui aineiston puolesta voimakkaasti inhimillisemmät ja merkityksellisemmät kuvailut työntekijöistä ja työelämästä. Tässäkin vaikuttaisi siis tulosten mukaan olevan käynnissä eräänlainen murrosvaihe. Työtä halutaan tehdä inhimillisesti ja omaan elämään sopivalla tavalla, joka puolestaan heijastaa muutospaineita myös organisaatioiden ja johtamisen rakenteisiin ja toimintamalleihin. Työelämän trendien valossa myös tässä tutkimuksessa näyttäytyvät itseohjautuvuus ja joustavuus. Kuten Ryyänen ym. (2020) kertoo, itseohjautuvuus näyttäytyy yhtenä työelämän ajankohtaisimmista trendeistä tällä hetkellä.

Tulevaisuudenkuvat rakentavat ja tuottavat oletuksiamme työelämästä sekä vaikuttavat käyttäytymiseemme ja ajatusmalleihimme, joten ne voidaan nähdä merkittävänä rakenteellisena ilmiönä työelämän taustalla

merkityksellisyyden näkökulmasta tarkasteltuna. Millenniaalien sukupolvi on keskimäärin korkeasti koulutettu, mutta Tilastokeskuksen mukaan Suomen korkeimmalle koulutetuksi sukupolveksi on toistaiseksi jäämässä 40–44-vuotiaat, minkä voidaan nähdä johtuvan siitä, että nuorten uskon koulutuksen hyötyihin on huomattu olevan laskussa (Sorjanen & Vainio, 2020). Tämän tiedon kanssa tutkimuksen tulokset korkeasta kouluttautumisesta ovat ristiriidassa, vaikka toisaalta tuloksista välittyy voimakkaasti ajatus siitä, ettei koulutus enää automaattisesti takaa hyvää työpaikkaa. Myös ennustuksen omaisesti tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että työn merkityksellisyys tulee entisestään kasvamaan. Myös monenlaiset epävarmuustekijät ja epäluottamus työnantajia kohtaan vaikuttaisi tutkimuksen perusteella olevan kasvussa. Lisäksi tutkimuksessa on viitteitä työelämän millennialisoitumisesta, nykyisten työelämän arvojen vahvistuessa.

#### *5.4 Lopuksi*

Tutkimuksen perusteella jatkotutkimusehdotuksiksi nousivat erityisesti sukupolvien kohtaamisen tarkastelut työpaikoilla ja asemoituminen toisiinsa. Toinen jatkotutkimuksen kohde olisi erityisesti uusien työelämän sukupolvien merkityksellisyyden kokeminen ja työelämäodotukset, sillä aiempaa tutkimusta suomalaisesta työelämästä ja erityisesti nuorimmasta z-sukupolvesta on tehty melko vähän. Olisi tärkeää, että myös nuorten sukupolvien ääni ja odotukset työelämää koskien kuuluisi enemmän yhteiskunnassamme. Olisi myös antoisaa tutkia perusteellisemmin sitä, mitkä tekijät tukevat tai heikentävät uusien työelämän sukupolvien työhön sitoutumista. Nimittäin kuten tästä tutkimuksesta saatiin selville, työhön sitoutuminen on ajankohtainen teema, jolle nähtiin ja perusteltiin erilaisia mahdollisia syitä aineistossa.

Tutkimuksen toteuttamisessa haastavaa, mutta myös antoisaa oli aiheen monisävyisyys ja laajuus. Julkisessa keskustelussa tuotetun puheen tulkinta vaatii kriittistä silmää, vaikka voidaankin ajatella, että puhe sinällään kertoo myös ympäröivistä asenteista ja yhteiskunnastamme samalla, kun se tuottaa kyseisiä asenteita. Tästä syystä julkista keskustelua ei tule vähätellä ja keskustelun sävyä ja asenteita on hyödyllistä nostaa esille. Järvensivun (2014c) mukaan sukupolvissa voi nähdä yhteiskunnan muutoksen, ja kun työelämä muuttuu

kokonaisuudessaan, saattaa nuorempien sukupolvien kohdalla nämä asiat korostua näkyviin. Tällöin ”ajanhenkeä voi erehtyä pitämään ‘uutena erikoisena sukupolvena’” (Järvensivu, 2014c, s. 352). Julkisen keskustelun voidaan tämän tutkimuksen perusteella nähdä tuottavan osittain tätä ajatusmallia y- ja z-sukupolvista.

Niin julkisen keskustelun, tutkimusmaailman kuin arjen kohtaamistenkin perusteella työn merkityksellisyys näyttäisi nousevan jatkuvasti yhä merkittävämmäksi työtä määritteleväksi tekijäksi. Merkityksellisyyden tarpeen korostuessa yhä enemmän, voidaan toivoa, että tulevaisuuden työpaikoilla pystyttäisiin vastaamaan kaiken ikäisten tarpeisiin ja odotuksiin niin, että elämä ja työ tuntuisi merkitykselliseltä. Nimittäin kuten Nenonen (2020, s. 9) toteaa, ”kun ihminen saa tehdä merkityksellistä työtä, kaikki voittavat: niin työntekijä, työnantaja kuin yhteiskuntakin.”

# LÄHTEET

- Bailey, C., & Madden, A. (2016). *What Makes Work Meaningful -- Or Meaningless*. MIT Sloan Management Review. Noudettu osoitteesta <https://libproxy.tuni.fi/login?url=https%3A%2F%2Fwww.proquest.com%2Fscholarly-journals%2Fwhat-makes-work-meaningful-meaningless%2Fdocview%2F1802194552%2Fse-2%3Faccountid%3D14242>
- Bencsik, A., Juhász, T. & Horvath-Csikos, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Burr, V. (2015). *Social Constructionism* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315715421>
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: The need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2018-0006>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017). Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston kanslia. Noudettu osoitteesta

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160253/Kohti\\_jaettu\\_ymmärrystä\\_työn\\_tulevaisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160253/Kohti_jaettu_ymmärrystä_työn_tulevaisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*.

Vastapaino.

Järvensivu, A. (2014a). Johdanto. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.), *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press. Noudettu osoitteesta

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvensivu, A. (2014b). Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä S. (toim.), *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press. Noudettu osoitteesta

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvensivu, A. (2014c). Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset.

Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä S. (toim.), *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press. Noudettu osoitteesta

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvensivu, A. & Syrjä, S. (2014). Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä S. (toim.), *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*.

Tampere University Press. Noudettu osoitteesta

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (2. uud. p.). Vastapaino.

Martela, F. (2020a). *Elämän tarkoitus: suuntana merkityksellinen elämä*.

Gummerus.

Martela, F. (2020b). Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? *Työn tuuli*, 29(1). 8–

16. Noudettu osoitteesta [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli\\_012020.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf)

- Martela, F. & Jarenko, K. (2014). Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat [Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014]. Noudettu osoitteesta [https://www.eduskunta.fi/fi/naineduskuntatoimii/julkaisut/documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/fi/naineduskuntatoimii/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf)
- Martela, F. & Pessi, A. B. (2018). *Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work*. *Frontiers in psychology*, 9, 363. 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Mellanen, A., & Mellanen, K. (2020). *Hyvät, pahat ja millenniaalit: miten meitä tulisi johtaa*. Atena.
- Nenonen, R. (2020). *Merkityksellisen työn kaava: toteuta itseäsi, muuta maailmaa*. Gummerrus.
- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta?. *Sosiologia*, 53(1), 45–63. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/sosiologia/article/view/124220>
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia* Tampere: Tampere University Press, 137–167. Noudettu osoitteesta [https://www.researchgate.net/profile/Pasi-Pyoriae/publication/337623831\\_Tyoelaman\\_muutokset\\_ajassamme/links/5de1070b92851c8364523eb7/Tyoelaemaen-muutokset-ajassamme.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pasi-Pyoriae/publication/337623831_Tyoelaman_muutokset_ajassamme/links/5de1070b92851c8364523eb7/Tyoelaemaen-muutokset-ajassamme.pdf)
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T. & Järvinen, K-M. (2017). Nuoret työelämässä. Teoksessa Pyöriä, P. & Anttila, T. (toim.), *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus.
- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus*, 18(3). 345–260. Noudettu osoitteesta <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24305/1611316121369206382.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Sorjanen, T., & Vainio, A. (2020). *Millenniaalit : uuden vuosituhannen tekijät*. Into.



- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu painos). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta TENK. (10.5.2023). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Noudettu osoitteesta <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>
- Vilkka, H. (2021). *tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. (2020). Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla*. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. 11–32. Noudettu osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>