



Itsensä johtaminen, työn imu ja stressi IT-alalla

Johanna Anijärvi

OPINNÄYTETYÖ
3.5.2022

Terveystieteiden tutkimusohjelma YAMK

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Terveysten edistämisen ylempi tutkinto-ohjelma

ANIJÄRVI, JOHANNA:

Itsensä johtaminen, työn imu ja stressi IT-alalla

Opinnäytetyö 74 sivua, joista liitteitä 13 sivua
Toukokuu 2022

Työelämä muuttuu nykyään nopeasti ja se vaatii työntekijöiltä itsensä johtamisen taitoja. Työn imun kokemuksilla sekä koetulla stressillä yhdessä itsensä johtamisen taitojen kanssa on merkitystä työhyvinvointiin. IT-alalla työntekijät tekevät haastavaa asiantuntijatyötä, jossa itsensä johtamisen taidot korostuvat. Kestävä aivoterveys –hanke on Tampereen ammattikorkeakoulun koordinoima hanke, joka perehtyy aivoterveysteen työelämässä ja pyrkii rakentamaan aivoterveyttä tukevia toimintatapoja. Tutkimus toteutettiin osana Kestävä aivoterveys –hanketta ja tutkimuksen perusjoukko oli hankkeeseen osallistuneen neljän it-alan yrityksen työntekijät, jotka olivat vastanneet heille aiemmin hankkeen kautta lähetettyyn sähköiseen kyselyyn. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään it-alan työntekijöiden käsityksiä itsensä johtamisesta, työn imusta ja stressistä sekä siitä mitkä taustatekijät näihin asioihin vaikuttavat.

46 työntekijää vastasi kyselyyn. Tutkimukseen valittiin mukaan sähköisen alkukyselyn kysymyksistä kysymykset liittyen taustamuuttujiin, itsensä johtamiseen, työn imuun (työhyvinvointikokemus) sekä stressiin. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivisia menetelmiä ja aineisto analysoitiin käyttämällä tilastollisia menetelmiä SPSS-ohjelman avulla.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että itsensä johtamisen strategioita hyödynnetään paljon ja niistä eniten hyödynnetään käyttäytymiseen keskittyviä strategioita. Tuloksista käy myös ilmi, että nuoremmat työntekijät käyttävät enemmän itsensä johtamisen strategioita kuin vanhemmat työntekijät. Samoin pidempi työkokemus lisää itsensä johtamisen strategioiden käyttöä suurimman osan strategioiden osalta. Samoin tuloksista käy ilmi, että etätyötä tekevät kokevat useammin työn imun kokemuksia kuin ne, jotka eivät tee etätyötä. Etätyön määrä näyttää vaikuttavan siten, että ne, jotka tekevät etätyötä alle puolet työajasta kokevat useammin työn imun kokemuksia, kuin ne, jotka tekevät työtään pääsääntöisesti etänä. Stressiä koetaan suhteellisen paljon, sillä jonkin verran tai enemmän sitä vastasi kokevansa jopa 80 % vastaajista. Tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä paitsi vastaajien omissa työyhteisöissä myös laajemminkin suuntaa antavina keskustelun avauksina muissakin IT-alan työpaikoissa.

Asiasanat: itsensä johtaminen, työn imu, stressi, työhyvinvointi, it-alan työntekijä

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Health Promotion

ANIJÄRVI, JOHANNA:
Self-Leadership, Work Engagement and Stress at IT work

Master's thesis 74 pages, appendices 13 pages
May 2022

Working life is under a big change nowadays. That requires good skills of self-leadership from workers and specially working in information technology is demanding. The study was a part of Sustainable Brain Health Project, which is a multidisciplinary project coordinated by Tampere University of Applied Sciences. The purpose was to study it-workers' understanding of self-leadership, work engagement and stress. The study was conducted by using quantitative research design and the data were analyzed by using SPSS Statistics.

Forty-six IT workers replied to a questionnaire which was sent to them by the Sustainable Brain Health Project. The findings indicate that respondents use self-leadership strategies a lot during the working day, and they use behavior-focused strategies most. Those who work remotely, have more work engagement. Some or more stress was experienced by 80% of the respondents

Findings indicate that IT workers can use self-leadership strategies quite well and they have quite lot of work engagement. On the other side, they experience harmful stress quite a lot.

Key words: self-leadership, work engagement, stress, well-being at work, IT work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ, TARKOITUS JA TAVOITE	6
	2.1 Tutkimuksen toimintaympäristö.....	6
	2.2 Tutkimuskysymykset, tarkoitus ja tavoite	7
3	ITSENSÄ JOHTAMISEN, TYÖN IMUN JA STRESSIN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN	8
	3.1 Työhyvinvointi	9
	3.2 Itsensä johtamisella työhyvinvointia	11
	3.2.1 Itsensä johtamisen strategiat.....	14
	3.3 Työn imulla työhyvinvointia	17
	3.4 Stressin vaikutukset työhyvinvointiin.....	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
	4.1 Tiedonhaku	22
	4.2 Menetelmän kuvaus.....	24
	4.3 Sähköinen alkukysely	25
	4.4 Tutkimusasetelma ja tutkimukseen osallistujat	26
	4.5 Kvantitatiivisen aineiston analysointi.....	27
5	TULOKSET	30
	5.1 IT-alan työntekijöiden taustatiedot.....	30
	5.2 Itsensä johtaminen IT-alalla	31
	5.3 Työn imu IT-alalla	39
	5.4 Stressi IT-alalla	44
6	POHDINTA.....	47
	6.1 Keskeisten tulosten tarkastelu	47
	6.2 Tulosten hyödynnettävyys IT-alan työntekijöiden työssä.....	50
	6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	53
	6.4 Eettiset kysymykset	55
	6.5 Jatkotutkimuskohteet	57
	LÄHTEET.....	58
	LIITTEET.....	62
	Liite 1. Aiemmat tutkimukset.....	62
	Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset alkukyselystä	66
	Liite 3. Tietosuojailmoitus	70
	Liite 4. Aineistonhallintasuunnitelma.....	72

1 JOHDANTO

Itsensä johtamisen taidot, työn imun kokemukset sekä stressi työssä ovat nousseet viime aikoina paljon esiin puhuttaessa työhyvinvoinnista. Tämä johtuu siitä, että nykyinen työelämä muuttuu niin nopeasti, että se vaatii työntekijältä paljon mukautumista ja on myös nähty tämän muutoksen lisäävän stressiä sekä työuupumuksia. Organisaatioiden madaltuminen nähdään yhtenä syynä siihen, että itsensä johtamista tarvitaan enemmän. Jokainen työntekijä joutuu ottamaan enemmän vastuuta kuin ennen, ja itsensä johtamisen taitoja edellytetään lähes jokaisessa työpaikassa. Itsensä johtaminen alkaakin olla nykyään osa organisaatioiden johtamisjärjestelmää. (Sydänmaanlakka 2006, 16.)

IT-alalla vallitsee omat alansa erikoispiirteet, sillä työntekijä voi itse vaikuttaa paljon siihen, miten saa työnsä tehtyä ja miten tekee sen tehokkaasti. Työ IT-alalla on erityisen haasteellista aivoterveydelle kiireen, keskeytysten ja suurten informaatiomäärien käsittelyn takia. Alalla on toisaalta hyvät kehittymismahdollisuudet ja hyvä tuki esimiehiltä. (Pääatalo 2021.) Kognitiivinen työ lisääntyy joka alalla. Työ vaatii päätöksen tekoa, lukemista, uuden opettelua, päättelyä ja muistamista, erityisesti tietotyötä tekevällä työntekijällä. Tämä kaikki vaatii huomion kiinnittämistä kognitiiviseen ergonomiaan. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointia voidaan lisätä työn imun kokemuksilla, hyvällä itsensä johtamisella sekä pitämällä haitallinen stressi maltillisena. Tämän tutkimuksen kautta voimme oppia siitä, miten työntekijät osaavat johtaa itseään ja toisaalta mitkä tekijät näihin taitoihin vaikuttavat. Samoin tutkimus valottaa työn imun sekä stressin kokemuksia IT-alan työntekijöillä sekä niihin vaikuttavia taustatekijöitä.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa IT-alan työntekijöiden käsityksiä itsensä johtamisesta, työn imusta ja stressistä, sekä sitä mitkä taustatekijät niihin vaikuttavat. Tutkimus toteutetaan osana Kestävä aivoterveys-hanketta. Tutkimuksen perusjoukko koostuu hankkeessa mukana olevien IT-alan yritysten työntekijöistä. Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisin tutkimusmetodein. Tutkimuksen tekijällä on henkilökohtainen kiinnostus IT-alan työntekijöiden työhyvinvointiin. Kestävä aivoterveys-hankkeen kautta löytyi kohdejoukko, joiden osalta tätä asiaa pystyi tutkimaan.

2 TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ, TARKOITUS JA TAVOITE

2.1 Tutkimuksen toimintaympäristö

Tutkimus toteutettiin osana Kestävä aivoterveys –hanketta. Kyseessä on Tampereen ammattikorkeakoulu Oy:n koordinoima hanke, joka kestää 1.3.2020 - 31.8.2023. Hankkeen osatoteuttajina toimivat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä sekä Tays käyttäytymisneurologian tutkimusyksikkö. Hankkeen rahoittaja on Sosiaali- ja terveysministeriö Euroopan sosiaalirahaston tuen kautta. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2022.) Hankkeen toimesta lähetettiin sähköinen alkukysely opetus-, hoito- ja IT-alan työntekijöille. Tässä tutkimuksessa perehdytään IT-alan työntekijöiden vastauksiin. Hankkeeseen osallistuu neljä IT-alan yritystä Oulussa.

Hankkeen tavoitteena on selvittää aivokuormitusta työelämässä. Siinä perehdytään erityisesti kognitiiviseen-, informaatio- ja affektiiviseen ergonomiaan sekä itsensä johtamiseen. Hankkeen tarkoituksena onkin rakentaa aivoterveyttä tukevia ja edistäviä toimintatapoja ja työvälineitä, joita voidaan hyödyntää opetus-, hoito- ja tietotyön työyhteisöissä. Yksi hankkeen osatavoitteista on vahvistaa työntekijän kykyä johtaa omaa toimintaansa oman hyvinvointinsa lisäämiseksi. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2022.) Työelämään liittyvän aivoterveystutkiminen on tärkeää, koska työn tekemisen tavoilta vaaditaan muutosta maailman muuttuessa nopeasti ja globalisaation lisääntyessä. Myös rutiininomainen työ jää enemmän koneiden hoidettavaksi, ja sekin vaatii muutoksia työn tekemisessä. Informaatioteknologian kehittyminen luo uudenlaisia mahdollisuuksia työn tekoon, kun tiedon kulkeminen on vaivatonta ja helppoa eri organisaation tasojen ja osastojen välillä. (Martela & Jarenko 2017, 18–25.)

Itsensä johtamisen taitojen hyödyllisyys näyttäytyy vaativassa asiantuntijatyössä, johon työ IT-alalla lukeutuu. Aivoterveydellä tarkoitetaan aivojen hyvinvointia, jota voidaan tukea riittäväällä levolla, terveellisillä elintavoilla, haitallisen stressin vähentämisellä sekä sopivalla aivojen haastamisella. IT-alan työn tekemisen haasteet aivoille muodostuvat kiireestä, keskeytyksistä sekä usean tehtävän tekemisestä yhtä aikaa. Työntekijöiltä vaaditaan myös suurien informaatiomäärien käsittelyä. (Päättalo 2021.) Alalla on myös tyypillisesti suurta vaihtuvuutta sekä

pulaa työntekijöistä. Tämän katsotaan voivan aiheuttaa kuormitusta työntekijöille sekä organisaatioille. (Giddens & Riemenschneider, 2020.) Näiden kaikkien syiden takia aivoterveiden edistäminen ja jatkuva havainnointi tulisi olla jokaisella työpaikalla arkipäivää. (Päättalo 2021.)

IT-alalla katsotaan yleisesti olevan hyvät mahdollisuudet aivoterveiden kehittämiseen ja ylläpitoon. Työntekijöillä on yleensä hyvä tuki esimiehiltä ja työkave-reilta. Lisäkin alalla on hyvät kehittämismahdollisuudet. (Päättalo 2021.) Työ IT-alalla voi olla ajasta ja paikasta riippumatonta työtä, ja sitä voidaankin usein tehdä myös etänä. Siinä työntekijällä on mahdollisuudet luoda uutta osaamista sekä laajentaa ja hyödyntää olemassa olevaa osaamistaan laajasti. IT-alan työn tekeminen ja työn tekemisen jatkuva parantaminen vaativat myös työnantajilta uudenlaisia lähestymistapoja työn tekemisen mahdollistamiseen. (Laihonen ym. 2012.) Sekä yksilöt että organisaatiot joutuvat jatkuvasti tasapainottelemaan resurssien ja vaatimusten välillä, sekä samalla kaiken tämän ohella tulisi ylläpitää terveyttä ja hyvinvointia työssä (Lehner ym 2013).

2.2 Tutkimuskysymykset, tarkoitus ja tavoite

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

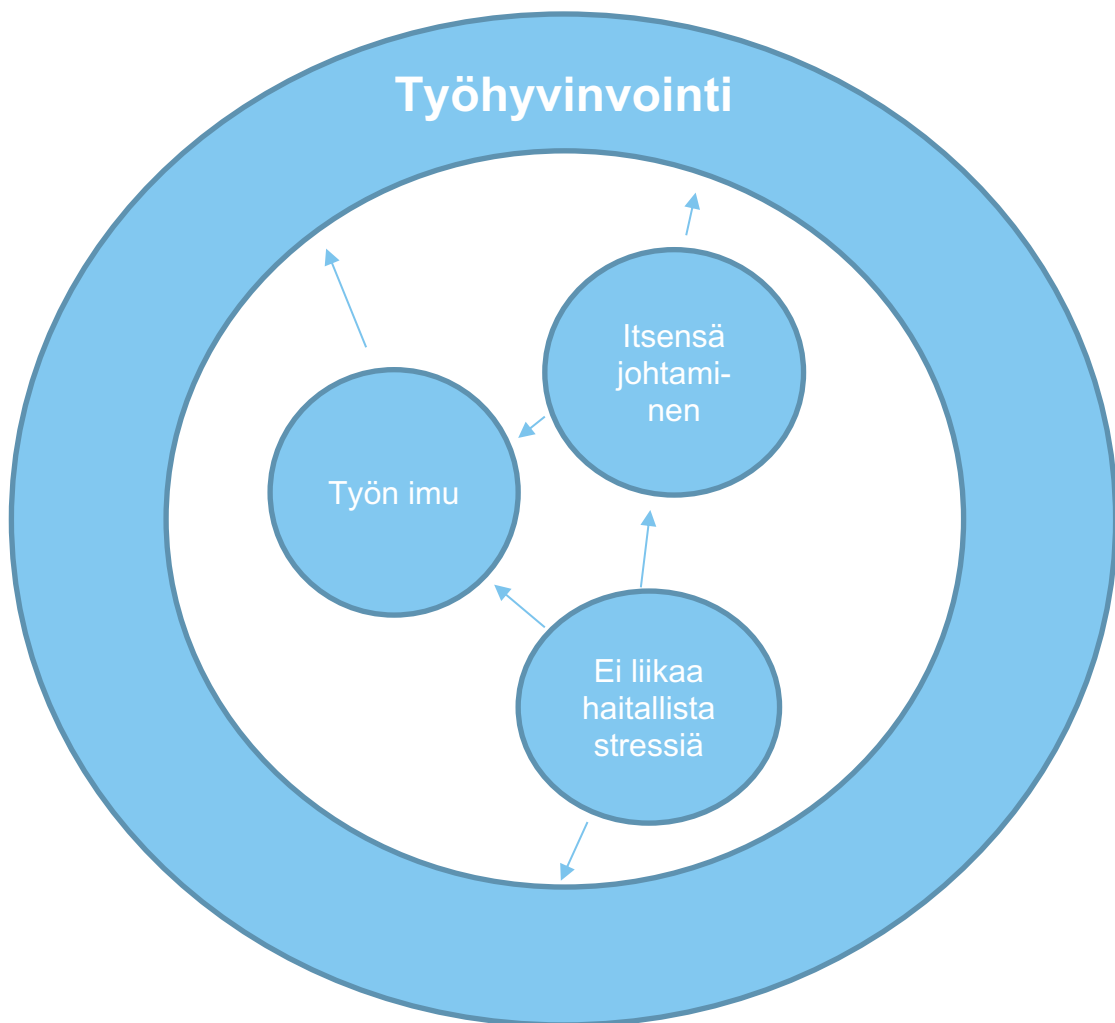
1. Millaisia käsityksiä IT-alan työntekijöillä on itsensä johtamisesta, työn imusta ja stressistä?
2. Millaisilla taustatekijöillä on vaikutusta itsensä johtamisen taitoihin, työn imun kokemuksiin ja stressiin?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa itsensä johtamisen taitoja, työn imun kokemuksia ja stressiä IT-alalla. Tutkimuksessa selvitetään millaiset taustatekijät vaikuttavat itsensä johtamisen taitoihin sekä työn imun ja stressin kokemuksiin. Tutkimus kuvailee miten itsensä johtaminen, työn imu ja stressi näyttäytyvät näillä tutkittavilla työntekijöillä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa itsensä johtamisesta, työn imusta ja stressistä IT-alalla.

3 ITSENSÄ JOHTAMISEN, TYÖN IMUN JA STRESSIN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat itsensä johtaminen, työn imu ja stressi. Tässä kappaleessa perehdytään niihin tarkemmin. Työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtäminen on oleellista, koska itsensä johtamisella sekä työn imulla pyritään lisäämään työhyvinvointia. Samoin haitallisen stressin määrän pysymisen vähäisenä lisää työhyvinvointia. Alla oleva kuvio havainnollistaa edellä kuvattuja itsensä johtamisen, työn imun ja stressin vaikutuksia toisiinsa (kuvio 1). Tämän tutkimusten keskeisten käsitteiden kautta pyritään siis vaikuttamaan työhyvinvointiin ja lisäämään sitä.



KUVIO 1. Itsensä johtamisen, työn imun ja stressin vaikutukset työhyvinvointiin

3.1 Työhyvinvointi

Anttonen ja Räsänen (2009, 18) määrittelevät työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” Työhyvinvointia kuvaamaan on kuitenkin vaikea muodostaa täysin yksiselitteistä määritelmää. Työhyvinvoinnin käsite on nuori ja sen erottaminen käsitteistä ”työkyky” ja ”työtyytyväisyys” ei ole täysin ongelmaton. Monissa lähteissä kuitenkin ajatellaan työhyvinvoinnin sisältävän myös työkyvyn käsitteen. (Tuomi 2018, 7.)

Mankan työhyvinvoinnin malli on hyvä yhteenveto työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Sen mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa paitsi yksilön psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto, myös yhtä paljon organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön ja työhön liittyvät tekijät. Organisaatioon liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan tavoitteellisuutta, joustavia rakenteita, jatkuvaa kehittymistä ja toimivaa ympäristöä. Johtamisella tarkoitetaan osallistuvaa ja kannustavaa johtamista. Työyhteisöön liittyvät tekijät tarkoittavat avointa vuorovaikutusta ja ryhmän toimivuutta. Työhön liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan vaikutusmahdollisuuksia sekä sitä, että työn tekemisen kannustimena on jatkuva oppiminen. Lisäksi yksilö vielä tulkitsee kaikkia näitä tekijöitä omien asenteidensa kautta. Mankan malli on voimavarakeskeinen eli se haluaa tuoda esiin niitä tekijöitä, joihin vaikuttamalla on mahdollista luoda hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö. (Manka 2015.)

Työhyvinvointi on työnantajan sekä työntekijän vastuulla, ja sen kehittäminen tulisi olla johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Muita toimijoita työhyvinvointityössä ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Asiantuntijana voi lisäksi toimia myös työterveyshuollon edustaja. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat yksilön kohdalla autonomia, työntekijän mahdollisuus päättää itse työtään koskevista asioista sekä kuuluminen työyhteisöön. (Ojala & Mäki 2017, 267.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöillä on tarve saada täytettyä psykologiset perustarpeensa työssä voidakseen hyvin. Erityisesti kokemus autonomiasta sekä pätevyydestä omaan tehtävään

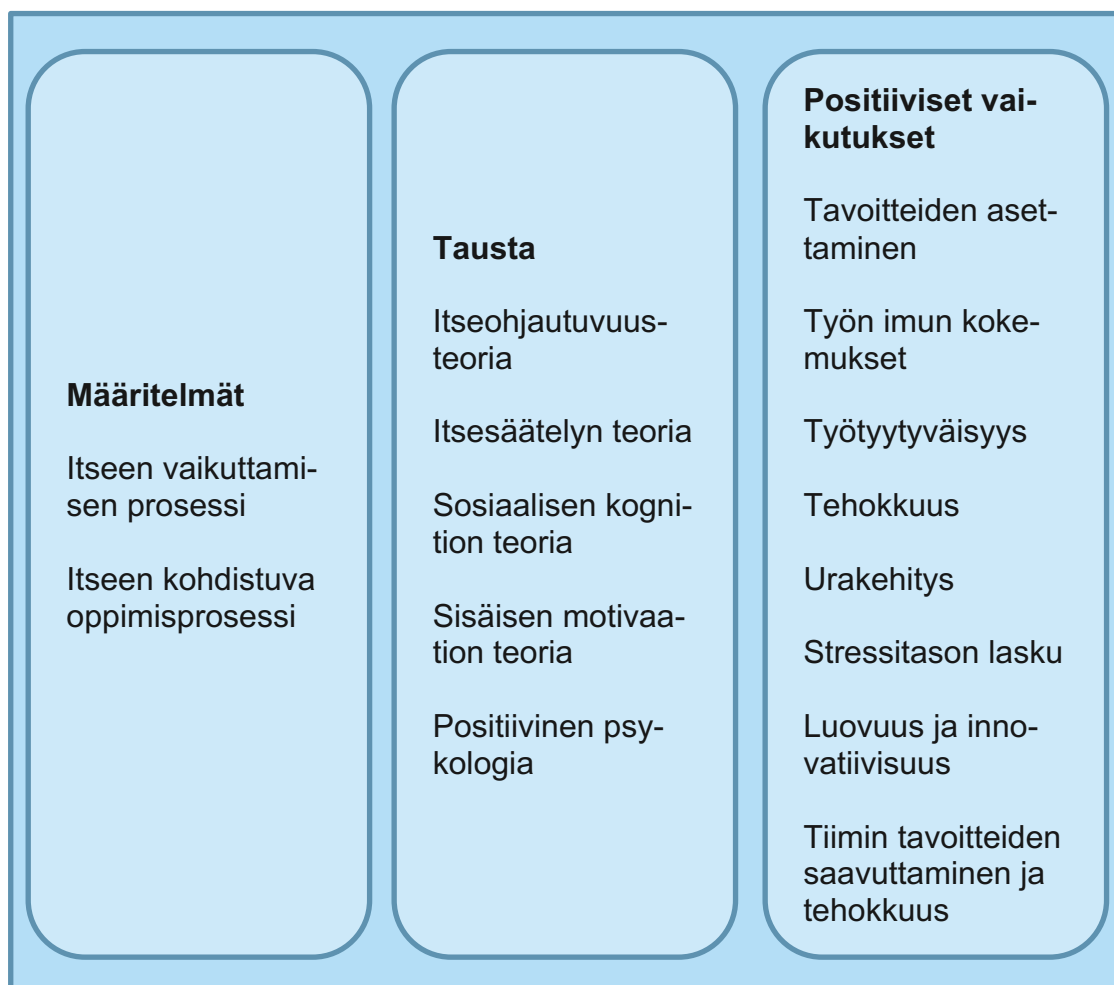
näyttäisivät korreloivan näiden tarpeiden kanssa. (van Hooff & De Pater 2019.) Työyhteisön työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat työhyvinvoinnin suunnitelmallinen johtaminen, työyhteisön tavoitteiden avoimuus ja niitä kohti työskentely, joustava ja matala organisaatiokulttuuri, oppimisen kulttuuri, turvallinen ja terveellinen työympäristö, työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt sekä kannustavat palkitsemiskäytännöt. (Manka 2015.) Työhyvinvoinnilla on vaikutusta yrityksen tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja maineeseen (Työterveyslaitos 2020).

Hyviin työhyvinvointikäytänteisiin yrityksissä voidaan katsoa kuuluvaksi viestinnän sujuvuus, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, yhteisöllisyyttä tukeva toiminta, työn organisointi, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen ja yhteiskunnallinen ulottuvuus. Näiden toimivuutta puolestaan edistävät työntekijän hyvä asenne, hyvä työyhteisö sekä käytänteiden toimivuus. (Mäki & Viitala 2018, 56–72.) Yrityksen toiminnassa tulisi olla sisäänrakennettuna terveellinen ja turvallinen tapa tehdä töitä. Tämä sisältää paitsi fyysisesti turvallisen ja tapaturmista vapaan työympäristön, myös henkisesti hyvät olosuhteet työntekoon. Hyvinvovassa työyhteisössä on luvallista ja jopa odotettavaa tauottaa työtään; antaa sekä aivoille että vartalolle hetken hengähdystauko. Lisäksi palautumisesta ja sen edistämisestä täytyy tiedottaa sekä muistuttaa työntekijöitä. Unen, riittävän liikunnan ja terveellisen ravitsemuksen hyödyt yksilötasolla ulottuvat myös työntekeymiseen. Tähän voi tarpeen mukaan pyytää avuksi työterveyshuollon asiantuntijaa. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 31–37.)

Työhyvinvointia voidaan ajatella kuten hyvinvointia elämässä muutenkin; sen tavoitteena tulisi olla ihmisen tuleminen onnellisemmaksi, ei vain vähemmän onnettomaksi. Työn tekemisestä ei siis vain poisteta työn tekemisen riskejä tai työn kuormittavuustekijöitä, vaan lisätään tekijöitä, jotka tuovat onnea ja hyvinvointia. Koettua työhyvinvointia lisää ennen kaikkea se, että työntekijä saa merkityksellisyiden kokemuksia työssään. (Hakanen 2011, 19–20.)

3.2 Itsensä johtamisella työhyvinvointia

Itsensä johtaminen on tämän tutkimuksen keskeinen käsite, koska Kestävä aivo-terveys-hankkeen sähköisen alkukyselyn itsensä johtamiseen liittyvät kysymykset on laadittu itsensä johtamisen teoriaan perustuen. Kuvio 2 havainnollistaa itsensä johtamisen määritelmää, taustaa ja vaikutuksia (kuvio 2), jotka käydään tässä kappaleessa tarkemmin läpi.



KUVIO 2. Yhteenveto itsensä johtamisen määritelmistä, taustasta sekä vaikutuksista teoriaan perustuen

Itsensä johtamisen terminä on esittänyt organisaatiokirjallisuudessa Charles C. Manz 1986. Hän määritteli itsensä johtamisen kokonaisvaltaiseksi itseensä vaikuttamisen näkökulmaksi, joka johdattaa yksilöä tätä luonnollisesti motivoivien tehtävien suorittamiseen, mutta myös ohjaa yksilöä tekemään työt, jotka eivät ole erityisen motivoivia, mutta jotka on kuitenkin suoritettava. (Stewart, Courtright &

Manz 2011, 185–188.) Yksinkertaisesti itsensä johtaminen voidaan määrittää itseensä vaikuttamisen prosessina, jonka tausta-ajatuksena on se, että ihminen on itse itsensä johtaja, ja hän voi itse päättää minkälainen johtaja on (Neck, Manz & Houghton 2020, 7). Sydänmaanlakka (2006, 33) näkee itsensä johtamisen tämän lisäksi ihmiseen itseensä kohdistuvana oppimisprosessina, jonka keskeinen asia ovat kehittyminen ja kasvu. Kehittymisellä ja kasvulla hän tarkoittaa hyvää itsetuntemusta, riittävää itseluottamusta sekä itsereflektiotaitoa.

Itsensä johtamisella on mahdollista vaikuttaa työn imuun eli innostukseen. Tähän päästäkseen työntekijän tulisi itseään johtamalla määritellä itselleen sopivan haasteelliset ja selkeät tavoitteet sekä kehittää jatkuvasti osaamistaan. Työntekijän tulisi myös kerätä palautetta tekemästään työstä jatkuvasti sekä keskittyä mieluummin tekemiseen kuin lopputulokseen. Työntekijän pitäisi myös tietyllä tavalla unohtaa itsensä ja antautua prosessin vietäväksi sekä antaa työn viedä mukanaan. (Sydänmaanlakka 2006, 233–234.) Itsensä johtamisen toteuttamiseen, eli siihen miten valitsemme toimia ja muokkaamme käytöstämme, vaikuttaa sekä ulkoiset että persoonaan liittyvät seikat (Neck, Manz & Houghton 2020, 20–28). Itsensä johtamista voidaan pitää eräänlaisena johtamisen vallankumouksena, sillä sen lisääntyessä perinteinen johtajuus on murroksessa (Åhman 2005, 120).

Itsensä johtamisen positiiviset vaikutukset yksilölle ja työyhteisölle ovat moninaisia. Näitä ovat sitoutuminen, riippumattomuus, luovuus, innovointi, luottamus, yhteisön potentiaalin kasvattaminen, työtyytyväisyys, psykologinen voimaatuminen sekä tehokkuus. (Neck & Houghton 2006, 284–285.) Myös itsensä motivointi nähdään tärkeänä positiivisena vaikutuksena siinä, että työntekijä kokee työn imua tai intohimoa (Sydänmaanlakka 2006, 230). Organisaatiossa itsensä johtamiseen kannustaminen ei tarkoita kannustamista sooloiluun, vaan organisaatiolla tulee olla määriteltynä yhteinen suunta, jota kohti itsensä johtamisen keinoilla päästään (Åhman 2005, 120–121). Itsensä johtamisella nähdään olevan positiivisia vaikutuksia tavoitteiden asettamiseen, tehokkuuteen, urakehitykseen sekä stressitasoon (Mayfield, Mayfield & Neck 2021, 32). Knotts ym. puolestaan kuvaavat itsensä johtamisella olevan positiivisia vaikutuksia luovuuteen ja innovatiivisuuteen. Itsensä johtamisen positiiviset vaikutukset työn tuloksiin selittyvät itsetehokkuudella, työtyytyväisyydellä sekä työn imulla, joita se aiheuttaa. (Knotts ym. 2022, 283).

Itsensä johtamisen taidot nähdään yleisesti arvokkaina resursseina, mutta on hyvä ottaa huomioon, että joissakin tapauksissa ne voivat liittyä kuormituksen lisääntymiseen. Tutkimuksessa on osoitettu, että jos työntekijällä on suuri kuormitus työn laadullisesta puolesta, voi itsensä johtaminen kääntyä itseään vastaan. Tällöin olisi erityisen tärkeää huolehtia työstä palautumisesta esimerkiksi työn tauotuksella. (Müller & Niessen, 2018, 86.) Sydänmaalakka (2006, 16–17) nostaa myös esille itsensä johtamisen problematiikkaa. Ihmisillä on yleensä riittävästi tietoa siitä, miten itsensä johtamista tulisi toteuttaa, mutta ongelma syntyy usein käytäntöön soveltamisen tasolla. Itsensä johtaminen vaatii tahtoa ja itsekuuria, pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä.

Työyhteisössä tiiminä työskennellessä itsensä johtamisen taidot korostuvat. Jotta jokainen työntekijä saavuttaa koko oman potentiaalinsa tiimityössä, tulee hänen osata johtaa itseään. Tiimin on myös mahdollista saavuttaa paremmin tavoitteitaan ja toimia tehokkaasti, jos kaikki sen jäsenet osaavat johtaa itseään hyvin. Tiimin itsensä johtamisessa nähdään sekä käyttäytymyksellisiä että henkisiä näkökulmia. (Neck, Manz & Houghton 2020, 125–130.) Itseään johtavassa tiimissä on osoitettu olevan enemmän luottamusta ja sen on osoitettu olevan tehokas. Työntekijöiden on osoitettu siinä toimiessaan olevan sitoutuneempia työhönsä ja työnantajaansa kuin muut. He kokevat myös enemmän kontrollin tunnetta sekä autonomiaa, ja tämä johtaa parempiin tuloksiin työssä. (Neck & Houghton 2006, 283–284.) Aiempi tutkimuskin osoittaa, että itsensä johtamisella on positiivinen vaikutus paitsi yksilön, myös tiimin suoritukseen sekä yksilön suoriutumiseen tiimin jäsenenä (Hauschildt & Konradt, 2012, 511).

Itsensä johtaminen perustuu psykologian tutkimukseen ja teoriaan, jotka sisältävät itsesäätelyn teoriaa, sosiaalisen kognition teoriaa, itseohjautuvuutta, sisäisen motivaation teoriaa sekä positiivista psykologiaa (Neck, Manz & Houghton 2020, 15). Itseohjautuvuuden termiä käytetään osittain päällekkäin itsensä johtamisen termin kanssa. Sen katsotaan olevan yksilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta (Martela ja Jarenko 2017, 12). Itseohjautuvuus on syytä mainita tässä yhteydessä, koska itseohjautuvuusteoria mainitaan usein puhuttaessa itsensä johtamisesta. Itseohjautuvuusteoria on yhdysvaltalaisen Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin kehittämä. Teoria perustuu siihen, että se korostaa kolmea psykologista perustarvetta eli kyvykkyyttä (engl.

competence), omaehtoisuutta (engl. autonomy) ja yhteisöllisyyttä (engl. relatedness). (Ryan & Deci 2017, 3–5.) Psykologisten perustarpeiden täytyminen työssä on työntekijöillä luonnollinen tarve. Erityisesti kokemus autonomiasta sekä kyvykkyydestä omaan tehtävään näyttäisivät tuottavan tyytyväisyyttä. Myös kokemus osallisuudesta tuottaa tyytyväisyyttä, mutta hieman vähemmän. (van Hooff & De Pater 2019.) Itseohjautuvuusteoria on käytäntöön ja aiempiin tutkimuksiin perustuva (Ryan & Deci 2017, 3).

Itsesäätely on myös osittain terminä päällekkäinen itsensä johtamisen kanssa ja joskus näiden kahden ero muodostuu vain viitekehyksen mukaan. Itsesäätelyä on tapana käyttää useammin kasvatustieteiden kontekstissa ja itsensä johtamisen termiä puolestaan johtamistieteiden alalla. (Parppei 2008, 35.) Termit voidaan kuitenkin erottaa siten, että itsesäätelyllä tarkoitetaan yksilön ominaisia itsesäätelyn rakenteita, kun taas itsensä johtamisella tarkoitetaan kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä strategioita, joihin sisältyy edellä mainitut itsesäätelyn rakenteet (Neck & Houghton 2006, 277). Tässä tutkimuksessa on luonnollista käyttää itsensä johtamisen termiä, koska aihe koskee työn tekemisen ja työhyvinvoinnin kontekstia.

3.2.1 Itsensä johtamisen strategiat

Itsensä johtamisen katsotaan sisältävän erilaisia strategioita, joiden avulla itseään voi johtaa erilaisissa tilanteissa eri menetelmillä. Taulukossa 1 on vedetty yhteen kaikki strategiat ja niiden sisältämät itsensä johtamisen menetelmät. Näiden strategioiden tarkoitus on vaikuttaa positiivisesti yksilön suoriutumiseen sekä auttaa tätä hallitsemaan käyttäytymistään. (Neck & Houghton 2006, 280.) Itsensä johtaminen voidaan nähdä myös prosessina, jonka kautta yksilö hallitsee omaa käyttäytymistään, vaikuttaa ja johtaa itseään käyttämällä näitä erityisiä käyttäytymiseen ja kognitioon liittyviä strategioita (Neck & Houghton 2006, 270–272). Näiden strategioiden on tarkoitus auttaa yksilöä osoittamaan itselleen paitsi sen, *mitä* täytyy tehdä, myös sen, *miksi* ja *miten* se tehdään (Neck, Manz & Houghton 2020, 8).

Nämä edellä mainitut strategiat jaetaan kolmeen eri kategoriaan: käyttäytymiseen keskittyvät strategiat (engl. behavior-focused strategies), luontaisen palkitsemisen strategiat (engl. natural reward strategies) sekä rakentavien ajatusmallien strategiat (engl. constructive thought pattern strategies). Erilaisia strategioita tarvitaan erilaisten tehtävien suorittamiseen ja niitä yhdistelemällä saavutetaan usein paras lopputulos. (Neck & Houghton 2006, 270–272; Neck, Manz & Houghton 2020, 17–18.) Nämä strategiat auttavat yksilöä jäsentämään ympäristöään, motivoitumaan sekä saavuttamaan standardit, jotka suoriutumiseksi on asetettu. (Frayne & Geringer 2000, 361.)

TAULUKKO 1. Itsensä johtamisen strategiat ja niiden sisältämät itsensä johtamisen menetelmät (Neck, Manz & Houghton 2020, 31–123)

Strategia	Itsensä johtamisen menetelmät	
Käyttäytymiseen keskittyvät strategiat	Maailmaan kohdistuvat menetelmät eli itsensä ohjaaminen	Muistilappujen ja huomion keskittäjien käyttäminen
		Negatiiviseen käyttäytymiseen johtavien asioiden eliminointi
		Positiiviseen käyttäytymiseen johtavien asioiden vahvistaminen
	Ihmiseen itseensä kohdistuvat menetelmät	Itsensä havainnointi
		Tavoitteiden asettaminen
		Tarkoituksen löytäminen
Itsensä palkitseminen		
Luontaisen palkitsemisen strategiat	Palkitsevan ja motivoivan puolen rakentaminen suoritettavan tehtävän yhteyteen	
	Keskittyminen suoritettavan tehtävän hyviin ja palkitseviin puoliin	
Rakentavien ajatusmallien strategiat	Positiivinen sisäinen puhe	
	Uskomusten ja ajatusmallien kehittäminen	
	Mielikuvaharjoittelu	

Käyttäytymiseen keskittyvät strategiat keskittyvät toivotun käytöksen vahvistamiseen ja toisaalta ei-toivotun käytöksen vähentämiseen. Näiden strategioiden avulla ihminen pystyy erityisesti kohtaamaan ja suorittamaan vähemmän mieluisia tehtäviä, jotka on saatava tehdyksi. Ihminen pystyy tämän strategian mukaan hallitsemaan käyttäytymistään itsensä havainnoinnin, omien tavoitteiden asettamisen, itsensä palkitsemisen tai rankaisemisen sekä itsensä ohjaamisen keinoin. Ihminen voi myös pyrkiä muokkaamaan ympäristöönsä niin, että se edistää tehtävien suorittamista ja toisaalta poistaa niiden suorittamista estäviä tekijöitä. (Neck & Houghton 2006, 271–272; Neck, Manz & Houghton 2020, 31–60.) Aiemmassa tutkimuksessa käyttäytymiseen keskittyvien strategioiden käyttö on yhdistetty lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen (Mayfield, Mayfield & Neck 2021, 48).

Luontaisen palkitsemisen strategioilla tarkoitetaan sitä, että ihminen pystyy löytämään tehtävästä itsestään hyviä, motivoivia puolia, tai toisaalta lisäämään niitä itsessään ei-niin-mieluisaan tehtävään ulkopuolelta. Näin toimimalla itsensä johtamisesta tulee tehokkaampaa. Itsessään palkitsevat tehtävät lisäävät yleensä yksilön kompetenssin sekä kontrollin tunnetta. Lisäksi usein tarvitaan vielä tunne siitä, että tehtävällä on jokin tarkoitus. Nämä tekijät yhdessä saavat tehtävän tuntumaan siltä, että siihen kannattaa tarttua. Eli yksilön on suhteellisen helppo johtaa itseään suorittamaan kyseinen tehtävä. Tämän strategian mukaan yksilön on myös mahdollista muuttaa ajatteluaan niin, että melkein mistä vain tehtävästä on mahdollista löytää näitä luontaisesti palkitsevia puolia. (Neck & Houghton 2006, 271–272; Neck, Manz & Houghton 2020, 63–86.) Luontaisen palkitsemisen strategioiden on osoitettu aiemmassa tutkimuksessa olevan yhteydessä lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen, haluan jatkaa nykyisessä työssä sekä työssä suoriutumiseen (Mayfield, Mayfield & Neck 2021, 48).

Rakentavien ajatusmallien strategioiden tarkoitus on ohjata yksilön ajattelua suoritusta tukevaan suuntaan. Se tarkoittaa omien uskomusten ja ajatusmallien analysointia ja kehittämistä sekä sisäisen puheen ja positiivisten ajatusrakennelmien käyttämistä. Yksilö ei voi keskittyä jokaiseen ärsykkeeseen, joka tulee häntä vastaan, vaan hänen tulee päättää mihin ärsykkeeseen keskittyy ja mitä asiaa ajattelee milläkin hetkellä. Lisäksi yksilön tulee päättää, mitä hän ajattelee mistäkin asiasta, ja se on ytimessä rakentavien ajatusmallien strategioissa eli omien ajatusten ja sisäisen maailman muokkaaminen tehtävien suorittamista tukevaan

suuntaan. (Neck & Houghton 2006, 271–272; Neck, Manz & Houghton 2020, 89–122.) Rakentavien ajatusmallien strategiat vaikuttavat yksilön ajattelun kautta positiivisesti, ne eivät siis suoraan vaikuta yksilön käytökseen (Houghton & Jinkerson, 2007). Niiden on yhdistetty aiemmassa tutkimuksessa vaikuttavan positiivisesti työtyytyväisyyteen sekä haluun jatkaa nykyisessä työssä (Mayfield, Mayfield & Neck 2021, 48).

Aiempi tutkimus osoittaa, että itsensä johtamisen strategioita käyttävät työntekijät menestyvät yleensä hyvin työtehtävissään ja kokevat enemmän työn imun kokemuksia (Breevaart, Bakker, Demerouti & Derks, 2016). Itsensä johtamisella on myös yhteys työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen ja itsensä johtamisen taitoja edelleen harjoittamalla voitaisiin vaikuttaa tyytyväisyyteen yhä enemmän (Houghton & Jinkerson, 2007).

3.3 Työn imulla työhyvinvointia

Yksi osa työhyvinvointia on työn imu. Se tarkoittaa korkeaa myönteistä virittyneisyyttä työssä, jopa innostuneisuutta. Sitä kokiessaan työntekijä ilmaisee ja hyödyntää omaa itseään työssään kokonaisvaltaisella tavalla. (Hakanen 2011, 22 & 43). Työn imu on tässä tutkimuksessa keskeisenä käsitteenä, koska sähköisen alkukyselyn työhyvinvoinnin osio on rakennettu työn imun mittarin ympärille. Työn imulla on suuri merkitys koetussa työhyvinvoinnissa. Työn imulla ei tarkoiteta, että työssä pitäisi aina olla mukavaa, vaan sillä tarkoitetaan sellaisen mielihyvän saamista, joka syntyy ponnistelujenkin kautta ja se kertoo työn kokemisen mielekkyydestä (Hakanen 2011, 19).

Työn imu voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen, jolla sitä voidaan kokea: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyden kokemista ja halua ponnistella tavoitteen saavuttamiseksi myös vastoinkäymisten edessä. Omistautumisella tarkoitetaan merkityksellisyyden kokemuksia, innokkuutta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. Uppoutuneisuudella tarkoitetaan syvää keskittymistä ja paneutumista ja näistä koettua nautintoa. Työn imu on siis moninainen kokemus ja sitä voi kokea missä työssä tahansa. (Hakanen 2011, 38–39.) Näistä kolmesta komponentista voidaan ajatella

tarmokkuuden edustavan fyysistä puolta, omistautumisen tunnepitoista puolta ja uppoutumisen kognitiivista puolta samasta ilmiöstä (Lehner ym 2013).

Aiemmassa tutkimuksessa on osoitettu, että työkavereiden ja esihenkilöiden tuella on hienoinen positiivinen vaikutus kaikkiin kolmeen työn imun osa-alueeseen. Näistä esihenkilön antamalla tuella on suurempi vaikutus työn imuun. (Lehner ym 2013.) Samoin aiempi tutkimus osoittaa, että päivittäiset työn imu -kokemukset tuottavat vaikuttavan sitoutumisen myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin sekä ehkäisevät itsehallinnan vaatimusten kielteisiä vaikutuksia. Vaikuttavalla sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän positiivista suhtautumista ja sitoutumista työnantajaan. Kun tämä toteutuu, voi työntekijä paremmin. (Rivkin, Diestel & Schmidt 2018.) Työssä koetut työn imu -kokemukset auttavat myös tyydyttämään ihmisen perustarpeet kyvykkyydestä ja omaehtoisuudesta (Ilies, Wagner, Wilson, Ceja, Johnson, DeRue & Ilgen 2017, 16–20). On myös osoitettu, että työuupumuksen syntyyn saattaa liittyä heikkoja itsesäätelyn taitoja, eli niiden vahvistamisella saatettaisiin välttää uupumusoireilua (van Beek, Hu, Nursing, Schaufeli, Taris & Schreurs 2012, 18).

Työn imu nähdään positiivisena käsitteenä, ja se onkin muodostettu käsitteeksi työelämään siksi, että perinteisesti työtä ja työssä jaksamista on tarkasteltu paljolti negatiivisten ilmaisujen, kuten työuupumuksen, kautta. Työn imun käsite pohjautuu positiivisen psykologian suuntaukseen ja sitä kautta positiivisen työn psykologiaan. Siinä ajatellaan, että jokaisella on mahdollisuus hyvän tuomiseen omalle työpaikalleen. Tällä tarkoitetaan, että vahvistamalla työyhteisön voimavaroja, voidaan epäkohdatkin saada helpommin ratkaistua. (Hakanen 2011, 11–14.) Tämä ajattelu positiivisen kautta voidaan nähdä tekevän hyvää myös aivoterveydelle.

Työn imulla on vaikutusta myös yrityksen tuottavuuteen. Jos työntekijän on tyytyväinen työhönsä, hän todennäköisesti suoriutuu siitä hyvin. Mutta jos hän kokee työn imua, hän suoriutunee vielä paremmin, koska haluaa ponnistella entistä parempiin suorituksiin, on aloitteellinen ja tukee myös muita saavuttamaan parhaan suorituskykynsä. Työn imun ei katsota olevan hetkellinen kokemus, vaan pysyvämpi tila. Sen kokeminen lisää työhyvinvointia ja sitä voidaan vahvistaa tukeamalla työn voimavaroja. Työn voimavarat ovat niitä tekijöitä, jotka auttavat

vähentämään koettuja työn vaatimuksia ja toisaalta edesauttavat tavoitteiden saavuttamista. Työn voimavaroja on niin työtehtävää, työn järjestelyä, vuorovai-
kutusta sekä organisaatiota koskevissa asioissa. (Hakanen 2011, 22–23 & 49.)
Itsensä johtamisen taidoilla on tutkimuksessa osoitettu olevan positiivinen vaiku-
tus työn imun kokemukseen muun muassa vastuun ottamisen sekä aloitekyvyn
kautta (Breevaart ym., 2016).

Tietotyö on vaativaa asiantuntijatyötä. Nykyään teknologian lisääntyminen sekä
etätyön mahdollisuudet ovat tehneet joillekin vaikeammaksi irrottautua työstä ja
rajata selvästi työ- ja vapaa-aika. Työn imun kannaltakin tällä on merkitystä, sillä
on osoitettu, että yksilö voi parantaa työn imua pitämällä huolta riittävästä palau-
tumisesta työstä. Myös yleisen onnellisuuden kokemisella on nähty olevan posi-
tiivisia vaikutuksia kokemukseen työstä ja työn imuun. (Hakanen 2011, 98.)

Perinteisesti ajatellaan, että iältään vanhemmilla työntekijöillä on vähemmän työn
imun kokemuksia, koska heille saattaa tuottaa haastetta päivittäisessä työssä jat-
kuvasti kehittyvä teknologia sekä vaatimuksena tuleva jatkuva oppiminen sekä
mahdolliset terveyshuolet. Tutkimuksen mukaan vanhempien työntekijöiden työn
imua lisäävät työn suunnittelun ja päätöksen teon autonomia, suuntautuminen
johtamistyöhön, ammatilliset saavutukset, sitoutuminen työhön sekä työstä saatu
palaute. (Korsakiené, Raišiené & Monika Bužavaitė, 2017.)

3.4 Stressin vaikutukset työhyvinvointiin

Stressillä tarkoitetaan sitä, että ihmiseen kohdistuu niin paljon painetta tai haas-
teita, että hän kokee, etteivät voimavarat sopeutumiseen riitä tai riittävät juuri ja
juuri. Stressiä voivat aiheuttaa sekä myönteiset että kielteiset asiat, ja sen haital-
isuuteen vaikuttaa se, onko se hetkellistä vai jatkuvaa. Hetkellisen stressin ihmi-
nen kestää paremmin kuin pitkä aikaisen stressin. Hetkellinen stressi voi jopa
parantaa suoritusta, mutta pitkään jatkuessaan, se voi olla vaarallista. (Mattila
2018.) Ihmisen stressinsietokyky sekä tapa reagoida stressiin vaihtelevat elä-
mäntilanteen ja yksilöllisten ominaisuuksien mukaan (Työterveyslaitos 2022).

Stressi näkyy sekä fyysisinä että psyykkisinä oireina, ja se voi edetä jopa masennukseen asti tai työstä johtuva stressi työuupumukseen asti. Fyysisiä oireita voivat olla päänsärky, huimaus, sydämentykytykset ja pahoinvointi. Psyykkisiä oireita ovat muun muassa jännittyneisyys, ahdistuneisuus, unihäiriöt, hermostuneisuus ja levottomuus. Pitkittyessään työstä johtuva stressi voi myös altistaa sydän- ja verisuonitaudeille ja aikuisiän diabetekselle, varsinkin yhdistettynä huonoihin elintapoihin. (Manka 2015; Mattila 2018). Työssä stressiä aiheuttaa työn voimavarojen ja kuormittavien asioiden epätasapaino. Näitä molempia löytyy työtehtävistä, työn järjestelyistä, työyhteisön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, johtamisesta sekä työpaikan käytännöistä. (Työterveyslaitos 2022.)

Työelämän stressiä on tutkittu suhteellisen paljon, koska pitkään jatkuessaan sillä on merkittäviä terveydellisiä ja taloudellisia vaikutuksia. 42 % suomalaisista on kertonut kokevansa stressiä melko paljon tai erittäin paljon. (Manka & Manka 2016.) Vajavainen työhyvinvointi ja pitkittynyt stressi saattavat johtaa työuupumukseen. Työuupumusta nuorten työntekijöiden keskuudessa on tutkittu jonkin verran. Työuupumukseen johtavia tekijöitä nuorilla työntekijöillä voivat olla heikko sopeutuminen työhön ja organisaatioon, alityöllistyminen, stressaava työ, uuvuttava työympäristö sekä pelko ja epävarmuus osaamisesta ja työn jatkumisesta. (Packirisamy, Meenakshy & Jagannathan, 2016.) Työhön liittyvän stressin tiedetään vaikuttavan yksilön terveyteen altistamalla tätä hyvinvoinnin ongelmille ja jopa sairastamiselle, erityisesti sydän- ja verisuonitautien riskiä kasvattamalla (Manka 2015). Työhön liittyvällä stressillä on osoitettu myös olevan negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen IT-alalla (LaFalce 2012). Yhdeksi työuupumukselta suojaavaksi tekijäksi on määritelty vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä itsenäisyys (Työterveyslaitos 2022), ja näitähän itsensä johtaminen käytännössä usein on.

Stressi tietotyöntekijöillä IT-alalla johtuu osittain samanlaisista asioista kuin muillakin aloilla. Stressitekijöitä it-alalla ovat muun muassa työn vaativuus, ihmissuhteet työpaikalla, roolien epäselvyydet, urahuolet, tietojärjestelmät, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet, työn kulttuuri sekä tylsät hallinnolliset tehtävät. Esimiehellä on tärkeä tehtävä olla tasapainottamassa työntekijän kuormaa ja esimiehen oikeanlaisella toiminnalla voi olla stressiä lievittäviä vaikutuksia. (Major ym 2007.)

Työhön liittyvä stressi ilmenee niin yksilö-, ryhmä- kuin organisaatiotasollakin. Samoin stressin vaikutukset näkyvät sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Näistä molemmista on vielä erotettavissa tunteiden, ajatusten, fysiologian, motivaation ja käyttäytymisen näkökulmat. EU-maissa kolme eniten stressiä aiheuttavia tekijöitä työelämässä ovat tutkimusten mukaan työn uudelleenorganisointi ja epävarmuus, työtuntien määrä tai kuormittavuus sekä epäsoviva käytös kuten kiusaaminen. (Manka 2015.)

Työstressistä puhuttaessa on syytä ottaa huomioon sekä työhön liittyvät voimavara- että kuormitustekijät. Työn voimavarat voivat olla työhön, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai vapaa-aikaan liittyviä, ja stressin voidaan katsoa syntyvän näiden sekä omien toiveiden ja todellisuuden välisestä ristiriidasta. Nykyään ajatellaan, työn imun ja positiivisen psykologian kautta, että ei ole välttämätöntä pyrkiä tasapainoon kuormitus- ja voimavaratekijöiden välillä, vaan tulisi enemmän kiinnittää huomiota voimavaratekijöihin stressin torjumiskeinona. Onkin havaittu, että voimavaratekijöitä vahvistamalla stressiä on mahdollista vähentää, vaikka itse ongelma ei poistuisikaan. (Manka 2015.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen toteutus. Tiedonhaku oli tutkimuksen toteutuksen ensimmäinen vaihe ja sen toteutus kuvaillaan ensimmäisenä. Seuraavaksi käsitellään kvantitatiivien tutkimusmenetelmän erityispiirteitä sekä sähköisen alkukyselyn sisältö. Lopuksi käydään vielä läpi aineiston analysointi.

4.1 Tiedonhaku

Tiedonhauissa käytettiin ProQuest Central-, Library & Information Science Collection, PubMed- ja Cinahl -tietokantoja. Tutkimuksia löydettiin myös manuaalisella haulla sekä muiden tutkimusten käyttämistä lähteistä. Tiedonhauissa hyödynnettiin informaation apua. Hakuja tehtiin sekä suomen- että englanninkielisillä hakusanoilla. (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Käytetyt hakusanat

Hakusanat suomeksi	Hakusanat englanniksi
itsensä johtaminen, työn imu, työhyvinvointi, stressi, it-ala, työntekijä, tietotyöntekijä, itsensä johtamisen strategia, tietotyö, aivoterveys	self-leadership, self-leadership strategies, job satisfaction, self-determination theory, work engagement, well-being at work, stress, information technology worker, information technology specialist, it-work

ProQuest Central- ja Library & Information Science Collection -tietokannoissa tuloksia haettiin rajaten mukaan vain vertaisarvioitua tutkimusta ja vain tieteellisissä julkaisuissa julkaistut tutkimukset. Hakujoukon rajaamiseksi asetettiin ProQuest Central-tietokannassa myös rajausta, että hakusanat tulevat esiintyä tiivistelmässä. PubMed-tietokannassa rajattiin mukaan vain 10 viimeisimmän vuoden tutkimukset. Tiedonhakuja tehtiin ensin keväällä 2020 PubMed- ja Cinahl-tietokannoista, ja hakuja täydennettiin keväällä 2022 opinnäytetyöprosessin edetessä uusilla hauilla ProQuest Central- ja Library & Information Science Collection -tietokannoista. Taulukossa 3 esitetään tuottoisimmat tiedonhauet yksityiskohtaisemmin (taulukko 3). Kaikki tiedonhauissa löytyneet mukaan hyväksytyt tutkimukset on esitelty tarkemmin taulukossa Aiemmat tutkimukset (Liite 1.)

TAULUKKO 3. Tiedonhaun kuvaus

Tietokanta	Hakusanat	Rajoitukset	Hakujoukko	Arviointi
ProQuest Central	(information technology worker* OR information technology specialist*) AND ("work engagement" OR "job satisfaction" OR "self-leadership")	Peer reviewed Scholarly Journals Abstract	44	Otsikon perusteella 6 tutkimusta valittu tarkempaan tarkasteluun, niistä 3 otettu mukaan
	(information technology worker* OR information technology specialist*) AND ("stress") AND ("work engagement")	Peer reviewed Scholarly Journals Abstract Vuodet 2012-2022	5	1 tutkimus valittiin mukaan
	(it-work*) AND (stress*)	Peer reviewed Scholarly Journals Abstract	116	2 tutkimusta valittiin mukaan
Library & Information Science Collection	(information technology worker* OR information technology specialist*) AND ("work engagement" OR "job satisfaction" OR "self-leadership")	Peer reviewed Scholarly Journals Abstract or anywhere	29	Otsikon perusteella valittiin 3 tutkimusta tarkempaan tarkasteluun, mutta yhtään niistä ei otettu mukaan
PubMed	(self-determination theory) AND (work* AND employee)	Viimeisin 10 vuotta	114	1 tutkimus valittiin mukaan
Cinahl	self-determination theory AND work*	-	100	2 tutkimusta valittiin mukaan

4.2 Menetelmän kuvaus

Tämä tutkimus on tehty käyttämällä määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valittiin, koska sen tarkoituksena on ole-massa olevan tiedon vahvistaminen uuden tiedon löytämisen sijaan sekä syyn ja seurauksen osoittaminen. Tällä menetelmällä uskottiin löydettävän parhaiten vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tämän tyyppisissä tutkimuksissa ei yleensä ole tapana laatia hypoteesia, vaikka kyseessä onkin kvantitatiivinen tutkimus (Hirsi-järvi, Remes & Sajavaara 2009, 158), joten hypoteesia ei tässä tutkimuk-sessa laadittu.

Kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat muun muassa tilastollisten me-netelmien käyttö sekä teorian vahvistaminen (Kankkunen & Vehviläinen-Julku-nen 2015, 60–65), ja nämä toteutuvat tässä tutkimuksessa. Kvantitatiivisessa tut-kimuksessa aineisto saatetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja siitä teh-dään päätelmiä tilastolliseen analyysiin perustuen. Tuloksia kuvaillaan usein pro-senttitaulukoiden avulla ja tuloksien merkitsevyyttä testataan tilastollisesti. (Hirsi-järvi, Remes & Sajavaara 2009, 140.) Kvantitatiivinen tutkimus perustuu määräl-lisyyteen, ja siinä tutkitaankin määrien jakaumia, muutoksia ja eroja. Määrät ja muutokset on tapana esittää tunnuslukuina ja ne analysoidaan useimmiten tilas-tollisesti. Tutkittavaa kohdetta on näiden avulla mahdollista kuvailla ja tulkita. Analysointi kuvaa myös ilmiössä havaittuja yhteyksiä ja vaikutussuhteita. (Ron-kainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013, 83.) Tässä tutkimuk-sessa tulosten esittäminen prosenttitaulukoiden avulla oli hedelmällistä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö jaetaan mitattavaksi osiksi, tässä tapauksessa kyselylomakkeen kysymyksiksi. Vastaukset muutetaan muuttujiksi, jotka saavat tiettyjä arvoja. Kyselylomakkeella saadut tulokset tallennetaan ha-vaintomatriisiksi, jossa jokaisen vastaajan antamat vastaukset tulevat numeraa-lisesti omalle rivilleen. Tämän jälkeen tutkija käyttää erilaisia tilastollisia analy-sointitapoja, jotka järjestävät ja vertailevat havaintomatriisin muuttujia sekä niiden arvoja. Kvantitatiivisen aineiston analysoinnissa etsitään sitä, mikä aineistossa on yleistä. Tämän lisäksi yleensä etsitään yhteyksiä muuttujien välillä. Nämä ta-pahtuvat tilastollisten analyysimenetelmien avulla ja niiden käyttöä ohjaa tutkijan oma päättely sekä tulkinnat. (Ronkainen ym. 2013, 84, 125.) Tässäkin

tutkimuksessa löydettiin suoria jakaumia tutkimalla, mikä on yleistä aineistossa sekä muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin ristiintaulukoimalla.

4.3 Sähköinen alkukysely

Tutkimuksen aineisto on kerätty kyselyllä, joka lähetettiin Kestävä aivoterveys -hankkeen yhteistyöyrityksille sähköisesti. Kyselystä käytetään nimeä sähköinen alkukysely.

Kyselylomake (Liite 2) oli valmiiksi laadittu aiempien Kestävä aivoterveys -hankkeeseen osallistuneiden tutkijoiden toimesta. Kyselylomake on jaettu 14 osa-alueeseen. Kysymyksiä on laadittu monivalinta- sekä asteikkomuotoon ja joukossa on myös avoimia kysymyksiä. Tähän tutkimukseen valittiin kysymykset koskien taustamuuttujia, itsensä johtamista, työhyvinvointia (työn imua) ja stressiä. Valitut lomakkeen kysymykset perustuvat aiemmin kappaleessa 3 esitettyyn teorian mukaan itsensä johtamisesta, työn imusta sekä stressistä. Tämä rajaus tehtiin, koska näiden kysymysten katsottiin olevan valideja tämän tutkimuksen osalta ja näillä kysymyksillä ajateltiin saatavan vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Tähän tutkimukseen sisällöllisesti sopivat ja siksi valitut kysymykset ovat asteikoillisia tai monivalintakysymyksiä, ja tämä onkin yksi syy, miksi tämä tutkimus on mielekästä toteuttaa käyttäen kvantitatiivisia analyysimenetelmiä. Yhteensä lomakkeessa on 62 kysymystä sekä lisäksi kysytään vastaajan nimi. Tähän tutkimukseen valittiin ottaa mukaan 11 kysymystä sekä 10 taustamuuttujaa koskevaa kysymystä. Seuraavassa esitellään valittujen kysymysten sisältö tarkemmin.

Kyselyssä kysytään taustamuuttujia pääasiassa monivalintakysymyksillä sekä kahdella avoimella kysymyksellä. Avoimet kysymykset koskevat vastaajan ikää ja työkokemuksen määrää. Muut taustakysymykset koskevat työskentelyalaa, sukupuolta, huollettavien lasten lukumäärää, osallistuuko läheisen hoitamiseen, parisuhdestatusta, koulutustasoa, työsuhteen muotoa, etätyötä ja työskenteleekö esimiesasemassa.

Itsensä johtamisen kysymykset sisältävät 7 asteikollista kysymystä. Näihin kysymyksiin haettiin vastauksia 5-portaisella Likertin asteikolla. Näillä kysymyksillä mitataan itsensä johtamista itsensä johtamisen strategioiden avulla. Väittämällä tavoitteiden asettamisesta ja niitä kohti työskentelystä sekä varmistamisesta tietoisena pysymisestä sekä palkitsemisesta mitattiin käyttäytymiseen keskittyvien strategioiden käyttöä. Väittämällä visualisoinnista, ääneen puhumisesta ja uskomusten muokkaamisesta mitattiin rakentavien ajatusmallien strategioiden käyttöä. Väittämät on otettu alun perin yhdeksänkohtaisesta itsensä johtamisen kyselystä, Abbreviated Self-Leadership Questionnaire 'stä (ASLQ) (Houghton, Dawley & Di-Liello 2012, 224).

Työhyvinvointikokemuksen kysymykset mittaavat työn imua ja ne koostuvat kolmesta asteikollista kysymyksestä, jotka ovat osa Hollannissa alun perin kehitettyä Työn imu -testiä. Näissä asteikollisissa kysymyksissä hyödynnetään 7-portaista Likertin asteikkoa. Työn imu -testin osat mittaavat työn imun kolmea osaluetta (tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista) 17 väittämän avulla. Sähköiseen alkukyselyyn oli valittu mukaan yksi väittämä jokaista osaluetta kohden: väittämä "Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni" mittaa tarmokkuutta, väittämä "Olen innostunut työstäni" mittaa omistautumista ja väittämä "Olen täysin uppoutunut työhöni" mittaa uppoutumista. (Hakanen 2009.)

Stressin kokemisesta mukaan valittiin yksi monivalintakysymys, jossa kysytään, ilmeneekö vastaajalla stressiin liittyviä oireita, kuten jännittyneisyyttä, levottomuutta, hermostuneisuutta, ahdistuneisuutta tai vaikeuksia nukkua. Nämä ovat tyypillisiä stressin oireita (Mattila 2018).

4.4 Tutkimusasetelma ja tutkimukseen osallistujat

Käytössä tässä tutkimuksessa on sekundaariaineisto eli Kestävä aivoterveys -hankkeen kautta aiemmin kerätty määrällinen aineisto. Aineisto on kerätty määrällisellä kyselylomakkeella muiden kuin tämän tutkimuksen tekijän toimesta. tähän tutkimukseen ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa tutkimuksen tekijän toimesta, koska kyseessä oli valmis aineisto. Sähköisen alkukyselyn liitteenä lähetettiin

osallistujille Tietosuojailmoitus (Liite 3) ja kyselyn johdannossa kerrottiin vastauksen tulkittavan vapaaehtoiseksi tietoiseksi suostumukseksi osallistua tutkimukseen ja että tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää milloin vain. Aineiston hallinta toteutettiin aineistonhallintasuunnitelman mukaisesti (Liite 4).

Tutkimuksen perusjoukko oli kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka työskentelevät tietyissä neljässä hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä IT-alalla Oulussa. He vastasivat kyselyyn marraskuussa 2020 – helmikuussa 2021. Kyselyn linkki välitettiin näiden neljän yrityksen yhteyshenkilöille, jotka välittivät sen yrityksen henkilökunnalle. Vastausprosentin tai kadon laskeminen ei ole mahdollista.

Kyseessä oli siis valmis aineisto, joka toimitettiin tämän opinnäytetyön tekijälle, joten aineiston kokoon ei voitu enää vaikuttaa. Aineiston koon katsotaan olevan riittävä silloin, kun sillä pystytään vastaamaan tutkimuskysymyksen ja toisaalta aineiston keruu katsotaan viisaaksi lopettaa, kun uusi aineisto ei enää tuota uutta tietoa (Ronkainen ym. 2013, 118). Aineiston keruu ei perustunut todennäköisyysotantaan.

4.5 Kvantitatiivisen aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin käyttämällä SPSS-ohjelmistoa. Kyselylomakkeiden tiedot oli aiemman tutkijan toimesta syötetty SPSS-ohjelmaan, ja ne olivat tallentuneet numeroiden perusteella havaintomatriisiksi.

Aineiston analysointi aloitettiin ottamalla aineostosta suorat jakaumat sekä tarkastelemalla tunnuslukuja. Taustamuuttujien kohdalla oli mielekästä tarkastella tunnusluvuista vaihteluväliä, mediaania (Md) sekä keskiarvoa (Mean). Keskiarvon lisäksi mediaania oli mielekästä tutkia tämän pienehkön aineiston kohdalla, koska aineiston vastauksissa on paljon hajontaa. Mediaani kertoo suuruusjärjestykseen asetetun aineiston keskimmäisen havainnon, jos havaintomäärä on pariton ja kahden keskimmäisen arvon keskiarvon, jos havaintomäärä on parillinen. Mediaanin ylä- ja alapuolelle jää siis yhtä paljon havaintoja. (Heikkilä 2014, 84.) Sen jälkeen edellä mainittuja tarkasteltiin itsensä johtamisen, työn imun sekä stressin kysymyksistä.

Kyselylomakkeen kysymysten tulisi mitata samaa asiaa ja sen tarkastamiseksi aineistolle voidaan tehdä reliabiliteettitesti eli siitä mitataan Cronbachin alfakerroin. Testiä ei voi tehdä alle neljän muuttujan osioon ja alle 10 muuttujan osioissa tulokset ovat yleensä matalahkot. Hyväksyttävänä alfan alarajana pidetään tulosta 0.70. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 128.)

Tässä tutkimuksessa Chronbachin alfan tutkiminen oli mielekästä vain itsensä johtamisen kysymysten osalta, koska niitä oli 7 kappaletta. Yhtäkään muuttujaa näistä ei poistettu. Mittauksen tulos näkyy taulukossa 4. Alfa-kerroin oli siis tässä tutkimuksen osassa, josta se oli mielekästä mitata, 0,75 eli sitä voidaan pitää hyvänä.

TAULUKKO 4. Chronbachin alfa itsensä johtamisen kysymyksille

Chronbachin alfa	n
.748	7

Taustamuuttujista valittiin tutkittaviksi muuttujiksi suhteessa itsensä johtamisen väittämiin ikä, työkokemuksen määrä sekä esimiesasema. Työn imun kanssa valittiin tutkittavaksi muuttujiksi edellisten lisäksi se, työskenteleekö etänä sekä etätyöskentelyn määrä. Stressin suhteen tutkittaviksi taustamuuttujiksi valittiin ikä, työkokemuksen määrä, esimiesasema, työskenteleekö etänä ja onko vastaajalla lapsia.

Jatkuvat muuttujat, jotka voivat saada mitä tahansa arvoja, on tapana luokitella ennen analysointia työskentelyn helpottamiseksi ja selkeyttämiseksi (Heikkilä 2014, 129). Taustamuuttujista luokiteltiin ikä ja työkokemus kahteen luokkaan. Ikään muodostettiin kaksi luokkaa, joiden rajaksi laitettiin mediaaniluku eli 43 vuotta. Iän luokat olivat seuraavat: alle tai yhtä suuri kuin 43 vuotta ja yli 43 vuotta. Työkokemuksen mediaaniluku oli 4.8 eli siitä tehtiin kaksi luokkaa seuraavasti: alle tai yhtä suuri kuin 4.8 vuotta ja yli 4.8 vuotta. Stressikysymyksen, itsensä johtamisen sekä työn imun kysymysten vastaukset luokiteltiin uudelleen kolmeen luokkaan analysoinnin helpottamiseksi osio kerrallaan ja niistä tehtiin uusia muuttujia.

Ennen, kun muuttujien yhteyksiä lähetään tutkimaan, on tapana tarkastella kahden muuttujan riippuvuuden suuntaa, voimakkuutta ja muotoa hajontakuvion avulla. Tästä kuvasta saadaan viitteitä mahdollisesta muuttujien välisestä yhteydestä ja sen perusteella voidaan lähteä tutkimaan riippuvuutta tarkemmin. (Heikkilä 2014, 158.) Tämän tutkimuksen aineiston luonteen ja koon takia tästä ei muodostunut järkevää kuviota, joten tätä ei käytetty.

Ristiintaulukoinnilla selvitetään sitä, miten kaksi luokiteltua muuttujaa vaikuttaa toisiinsa eli onko niillä yhteyksiä (Heikkilä 2014, 198). Tässä tutkimuksessa ristiintaulukoinnilla selvitettiin taustamuuttujien vaikutusta itsensä johtamisen-, työn imu- ja stressi -kysymysten vastauksiin. Kun ristiintaulukoinnilla löydetään joitakin riippuvuuksia, on niiden riippuvuus varmistettava tilastollisilla testeillä. Kun muuttujat eivät ole normaalisti jakautuneet, on syytä käyttää ei-parametrisia testejä (Heikkilä 2014, 183). Muuttujien riippuvuuden testaamiseen voi käyttää esimerkiksi χ^2 -riippumattomuustestiä eli khiin neliö -testiä. (Heikkilä 2014, 192–198). Tässä aineistossa testattiin khiin neliötestiä ristiintaulukoinnin yhteydessä, mutta huomattiin, että aineisto ei täyttänyt kyseisen testin edellytyksiä eli sitä ei käytetty.

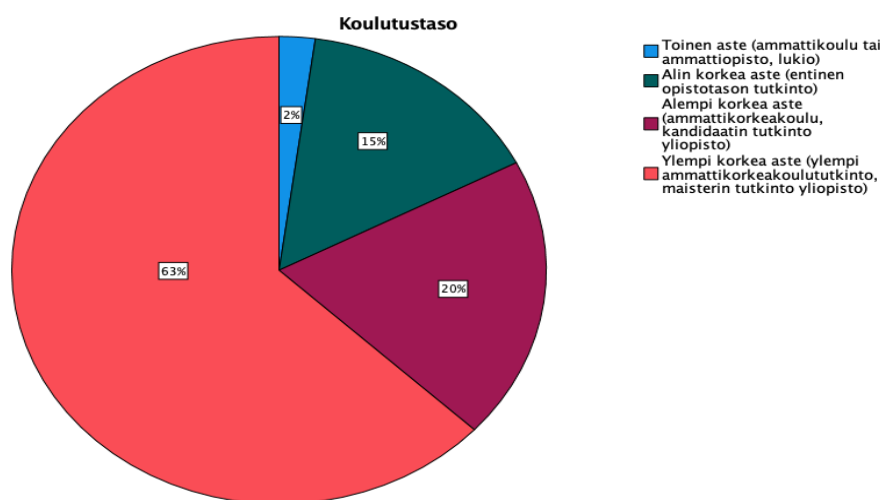
5 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset käydään läpi esittelemällä ensin sähköiseen alkukyselyyn vastanneiden tietotyöntekijöiden taustatietoja. Sen jälkeen esitellään sekä numeraalisessa että tekstimuodossa tietotyöntekijöiden käsityksiä itsensä johtamisesta työn imusta sekä stressistä, ja käydään läpi taustatekijöiden vaikutuksia näihin.

5.1 IT-alan työntekijöiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakauma on 29–58 vuotta ja vastaajien keski-ikä on 43 vuotta ja samoin iän mediaani on 43 vuotta. Kyselyyn vastanneista 29 on miehiä, 16 naisia ja yksi vastaaja ei halua kertoa sukupuoltaan. Tutkimukseen osallistujista 48 % on esimiesasemassa. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki ovat vakituudessa, toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa. Etänä työskentelee vastaajista 83 %. Etänä työskentelevistä 37 % työskentelee alle puolet työajasta etänä ja 63 % työskentelee pääsääntöisesti etänä.

Vastaajista 59 %:lla on huollettavia lapsia ja 41 %:lla ei. Läheisestä huolehtimiseen osallistuu vastaajista 26 % eli 74 % ei osallistu. Vastaajista 40 on parisuhteessa, 5 ei ole parisuhteessa ja yksi ei halua kertoa parisuhdestatustaan. Vastaajien työkokemuksen keskiarvo nykyisessä työssä on 8.7 vuotta. Kuviossa 3 esitellään vastaajien koulutustaso.



KUVIO 3. Vastaajien koulutustaso (n=46)

5.2 Itsensä johtaminen IT-alalla

Itsensä johtamista mitattiin tutkimuksessa seitsemällä asteikollisella kysymyksellä, joiden sisältö perustuu itsensä johtamisen strategioihin. Asteikko oli 5-portainen, jossa toinen ääripää oli "Täysin eri mieltä" ja toinen "Täysin samaa mieltä". Kaikki vastaajat vastasivat näihin kaikkiin kysymyksiin. Taulukko kaikista itsensä johtamisen vastauksista prosentteina on nähtävissä alla (taulukko 5) ja sen jälkeen käydään vastaukset vielä väittämäkohtaisesti yksitellen läpi. Alla on myös esitetty itsensä johtamisen väittäminen suhdetta muutamiin taustamuuttujiin ristiintaulukoinnilla (taulukko 6.)

TAULUKKO 5. Itsensä johtamisen väittämät (n=46)

	Täysin eri mieltä (%)	Jokseenkin eri mieltä (%)	Ei samaa eikä eri mieltä (%)	Jokseenkin samaa mieltä (%)	Täysin samaa mieltä (%)
Asetan selkeitä tavoitteita työsuoristustani varten	2.2	4.3	21.7	45.7	26.1
Työskentelen itse asettamiani tavoitteita kohti	2.2	6.5	8.7	47.8	34.8
Varmistan, että pysyn tietoisena siitä, kuinka hyvin pärjään työssäni	6.5	8.7	19.6	52.2	13
Visualisoin itseni onnistuneesti suorittamassa tehtävää ennen kuin teen sen	23.9	21.7	32.6	19.6	2.2
Kun olen onnistuneesti suorittanut tehtävän, palkitsen itseni usein jollakin, mistä pidän	23.9	28.3	21.7	23.9	2.2
Joskus puhun itselleni (ääneen tai päässäni) käydäkseni läpi vaikeita tilanteita	6.5	10.9	8.7	56.5	17.4
Pohdin omia uskomuksiani ja oletuksiani aina, kun kohtaan vaikean tilanteen	2.2	8.7	26.1	54.3	8.7

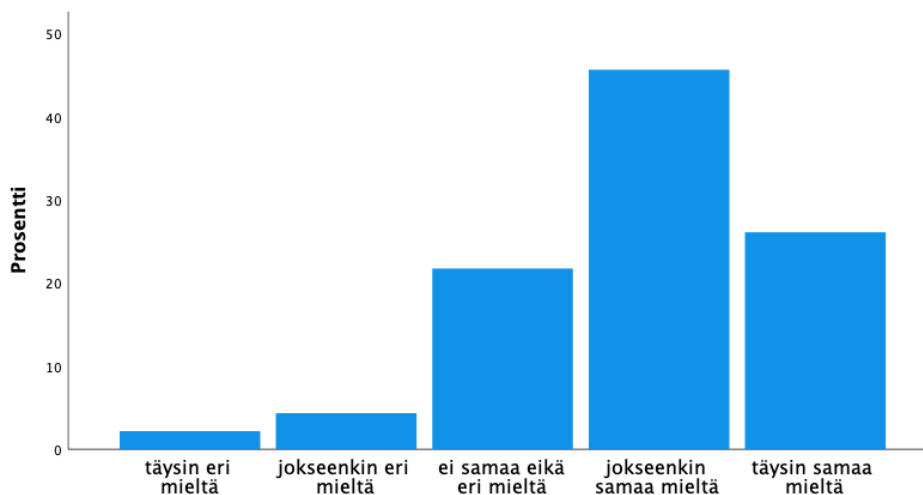
TAULUKKO 6. Itsensä johtamisen väittämät suhteessa taustamuuttujiin (n=46)

			Täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä (%)	Ei samaa, eikä eri mieltä (%)	Jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä (%)
Asetan selkeitä tavoitteita työsuoristustani varten	Ikä (vuotta)	≤ 43	4.2	20.8	75.0
		> 43	9.1	22.7	68.2
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	8.7	21.7	69.6
		> 4.9	4.3	21.7	73.9
	Esimiesasema	Kyllä	4.5	18.2	77.3
		En	8.3	25.0	66.7
Työskentelen itse asettamiani tavoitteita kohti	Ikä (vuotta)	≤ 43	0.0	8.3	91.7
		> 43	18.2	9.1	72.7
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	13.0	8.7	78.3
		> 4.9	4.3	8.7	87.0
	Esimiesasema	Kyllä	9.1	4.5	86.4
		Ei	8.3	12.5	79.2
Varmistan, että pysyn tietoisena siitä, kuinka hyvin pärjään työssäni	Ikä (vuotta)	≤ 43	8.3	20.8	70.8
		> 43	22.7	18.2	59.1
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	13.0	30.4	56.5
		> 4.9	17.4	8.7	73.9
	Esimiesasema	Kyllä	4.5	18.2	77.3
		Ei	25.0	20.8	54.2
Visualisoin itseni onnistuneesti suorittamassa tehtävää ennen kuin teen sen	Ikä (vuotta)	≤ 43	41.7	31.5	20.8
		> 43	50.0	27.3	22.7
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	43.5	34.8	21.7
		> 4.9	47.8	30.4	21.7
	Esimiesasema	Kyllä	36.4	45.5	18.2
		Ei	54.2	20.8	25.0

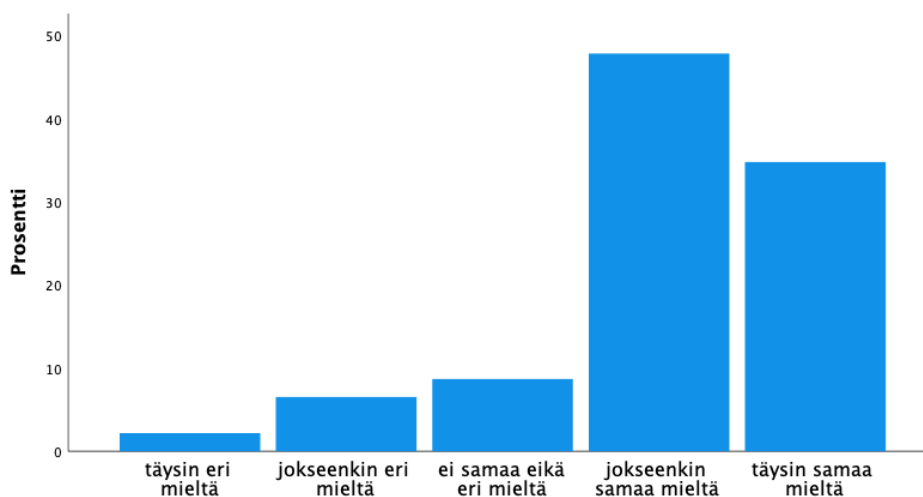
Kun olen onnistuneesti suorittanut tehtävän, palkitsen itseni usein jollakin, mistä pidän	Ikä (vuotta)	≤ 43	45.8	20.8	33.3
		> 43	59.1	22.7	18.2
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	60.9	21.7	17.4
		> 4.9	43.5	21.7	34.8
	Esimiesasema	Kyllä	45.5	31.8	22.7
		En	58.3	12.5	29.2
Joskus puhun itselleni (ääneen tai päässäni) käydäkseni läpi vaikeita tilanteita	Ikä (vuotta)	≤ 43	16.7	0.0	83.3
		> 43	18.2	18.2	63.6
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	13.0	8.7	78.3
		> 4.9	21.7	8.7	69.6
	Esimiesasema	Kyllä	18.2	9.1	72.7
		Ei	16.7	8.3	75.0
Pohdin omia uskomuksiani ja oletuksiani aina, kun kohtaan vaikean tilanteen	Ikä (vuotta)	≤ 43	4.2	25.0	70.8
		> 43	18.2	27.3	54.4
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	13.0	17.4	69.6
		> 4.9	8.7	34.8	56.5
	Esimiesasema	Kyllä	4.5	31.8	63.6
		Ei	16.7	20.8	62.5

Selkeiden tavoitteiden asettamisesta omaan työhönsä on jokseenkin samaa mieltä 46 % vastaajista ja täysin samaa mieltä 26 % vastaajista. (Kuvio 4.) Selkeästi suurin osa vastaajista, yhteensä 83 %, on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työskentelee itse asettamia tavoitteita kohti (Kuvio 5). 43-vuotiaat tai nuoremmat näyttävät asettavan tavoitteita työsuoritusta varten hieman useammin kuin sitä vanhemmat. Työkokemuksen määrällä ei ole juurikaan merkitystä tavoitteiden asettamiseen. Esimiesasemassa työskentelevät ovat tavoitteiden asettamisesta hieman useammin jokseenkin tai täysin samaa mieltä verrattuna niihin, jotka eivät työskentele esimiesasemassa. 43-vuotiaista tai nuoremmista kukaan ei ole eri mieltä, etteikö työskentelisi itse asettamia tavoitteita kohti, kun taas yli 43-vuotiaista 18 % vastaa olevansa tästä täysin tai jokseenkin eri mieltä. Ne, joilla on vähemmän kuin 4.8 vuotta työkokemusta, näyttävät vastaavan olevansa täysin tai eri mieltä hieman useammin itse asettamia tavoitteita kohti työskentelystä kuin ne, joilla on pidempi työkokemus. Esimiesasemassa

olevat näyttävät työskentelevän itse asettamia tavoitteita kohti hieman useammin kuin ne, jotka eivät työskentele esimiesasemassa.



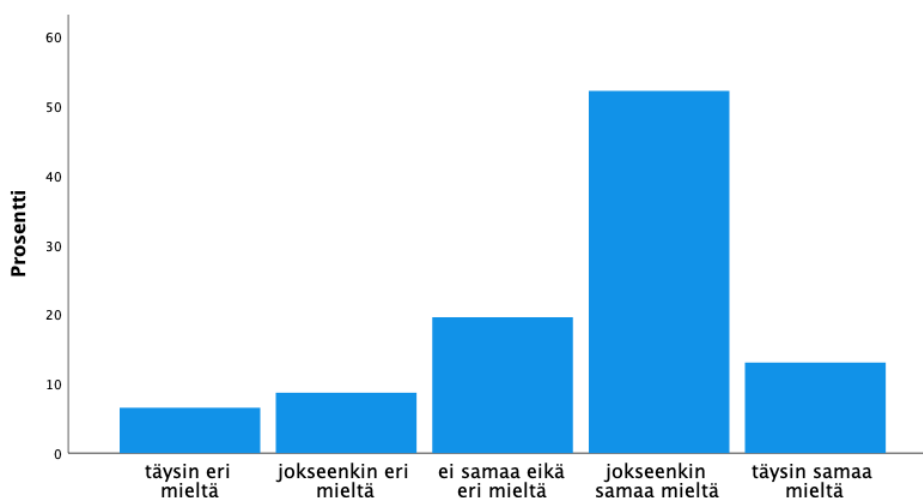
KUVIO 4. Vastaukset väittämään: Asetan selkeitä tavoitteita työsuoristustani varten (n=46)



KUVIO 5. Vastaukset väittämään: Työskentelen itse asettamiani tavoitteita kohti (n=46)

Vastaajista 52 % vastaa olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että pysyy tietoisena, kuinka hyvin pärjää työssään. Ei samaa eikä eri mieltä vastaa olevansa 20 % ja täysin samaa mieltä 13 %. (Kuvio 6.) 43-vuotiaista tai nuoremmista 71 %

vastaa olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että varmistaa, että pysyy tietoisena, kuinka hyvin pärjää työssään, kun taas yli 43-vuotiaista jopa 23 % vastaa olevansa tästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Ne, joilla on yli 4.8 vuoden työkokemus näyttäisivät olevan useammin samaa mieltä siitä, että varmistavat että pysyvät tietoisena pärjäämisestään kuin ne, joilla on lyhyempi työkokemus. Samoin ne, jotka työskentelevät esimiesasemassa verrattuna niihin, jotka eivät työskentele esimiesasemassa.

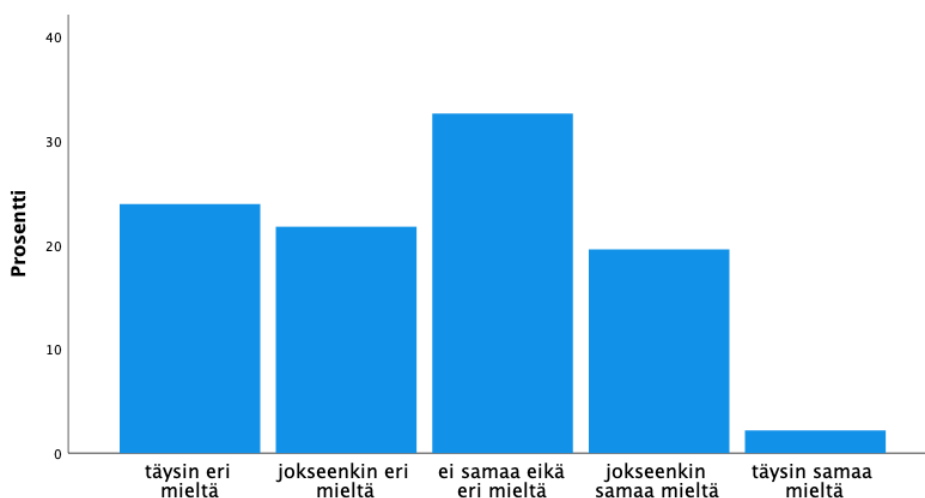


KUVIO 6. Vastaukset väittämään: Varmistan, että pysyn tietoisena siitä, kuinka hyvin pärjään työssäni (n=46)

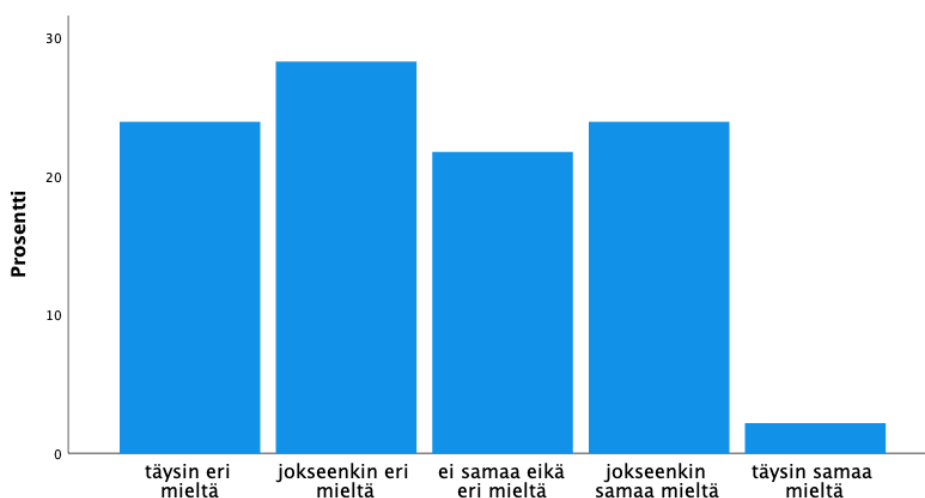
Vastaajista suurin osa, 33 %, vastaa olevansa ei samaa eikä eri mieltä kysyttäessä visualisoiko itsensä onnistuneesti suorittamassa tehtävää ennen kuin tekee sen. Täysin eri mieltä vastaa olevansa 24 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä 22 %. Jokseenkin samaa mieltä vastaa olevansa 20 % ja täysin samaa mieltä 2 % vastaajista. (Kuvio 7.) Siinä visualisoiko itseään onnistuneesti suorittamassa tehtävää ennen kuin tekee sen, ei ole iän suhteen suuria eroja. Samoin työkokemuksen määrästä riippumatta, vastaukset ovat hyvin samansuuntaisia. Esimiesasemassa olevat vastaavat harvemmin visualisoivansa itseään suorittamassa onnistuneesti annettua tehtävää kuin ne, jotka eivät ole esimiesasemassa.

Vastaajista suurin osa, 28 %, vastaa olevansa jokseenkin eri mieltä kysyttäessä palkitseeko itsensä jollain mistä pitää, kun on onnistuneesti suorittanut tehtävän. Täysin eri mieltä vastaa olevansa 24 % ja täysin samaa mieltä 2 % vastaajista.

Jokseenkin eri mieltä on 28 % ja jokseenkin samaa mieltä 24 % vastaajista. (Kuvio 8.) Yli 43-vuotiaat vastaavat olevan täysin tai jokseenkin eri mieltä palkitsemisesta onnistuneen suorituksen jälkeen hieman useammin kuin nuoremmat. Sitä vastoin ne, joilla on lyhyempi työkokemus, vastaavat olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä harvemmin palkitsemisesta kuin ne, joilla on pidempi työkokemus. Ne, jotka eivät ole esimiesasemassa vastaavat olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä palkitsemisesta useammin kuin ne, jotka ovat esimiesasemassa.

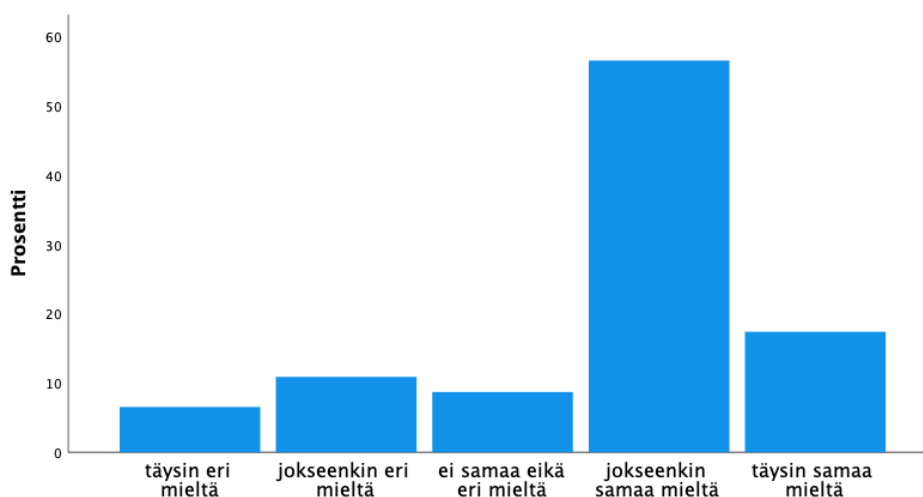


KUVIO 7. Vastaukset väittämään: Visualisoin itseni onnistuneesti suorittamassa tehtävää ennen kuin teen sen (n=46)



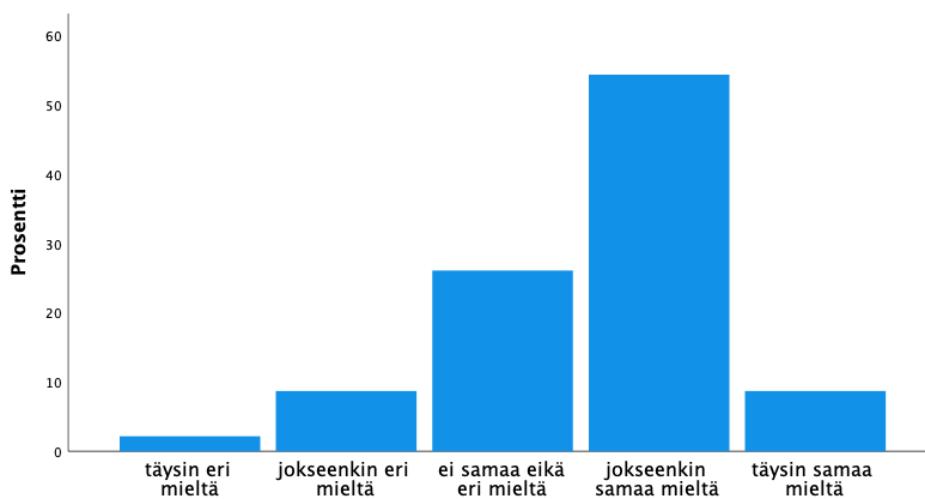
KUVIO 8. Vastaukset väittämään: Kun olen onnistuneesti suorittanut tehtävän, palkitsen itseni usein jollakin, mistä pidän (n=46)

Väittämästä “Joskus puhun itselleni (ääneen tai päässäni) käydäkseni läpi vaikeita tilanteita” on jokseenkin samaa mieltä 56 % ja täysin samaa mieltä 17 % (Kuvio 9.) 43-vuotiaat tai nuoremmat vastaavat puhuvansa itselleen ääneen käydäkseni läpi vaikean tilanteen useammin kuin sitä vanhemmat. Työkokemuksen määrällä tai esimiesasemalla ei ole tähän suurta vaikutusta.



KUVIO 9. Vastaukset väittämään: Joskus puhun itselleni (ääneen tai päässäni) käydäkseni läpi vaikeita tilanteita (n=46)

Jokseenkin samaa mieltä vastaa olevansa 54 % kysyttäessä pohtiiko omia uskomuksia ja oletuksia aina, kun kohtaa vaikean tilanteen. Täysin samaa mieltä vastaa olevansa 9 % ja ei samaa eikä eri mieltä 26 % vastaajista. (Kuvio 10.) Omia uskomusten pohtimisesta, kun kohtaa vaikean tilanteen, vastaa useammin olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä 43-vuotiaat tai nuoremmat kuin sitä vanhemmat. Työkokemuksen määrän suhteen tulokset ovat samansuuntaiset eli mitä lyhyempi työkokemus sitä enemmän vastaajat vastaavat olevansa samaa mieltä siitä, että pohtii omia uskomuksia. Esimiesaseman suhteen taas ne, jotka eivät ole esimiesasemassa, ovat useammin täysin tai jokseenkin eri mieltä omien uskomusten pohtimisesta kuin ne, jotka ovat esimiesasemassa.



KUVIO 10. Vastaukset väittämään: Pohdin omia uskomuksiani ja oletuksiani aina, kun kohtaan vaikean tilanteen (n=46)

5.3 Työn imu IT-alalla

Työhyvinvointikokemusta mitattiin tutkimuksessa työn imuun liittyvillä kolmella asteikollisella kysymyksellä. Kaikki vastaajat vastasivat näihin kaikkiin kysymyksiin. Asteikko oli 7-portainen. Taulukko prosenttiosuuksista on nähtävissä alla kaikkien työn imun kysymysten osalta (taulukko 7), ja sen jälkeen käydään vielä kaikkien väittämien vastaukset yksitellen läpi. Samoin taulukko kaikkien kysymysten ristiintaulukoinnista suhteessa mielenkiintoisimpiin taustamuuttujiin on nähtävissä alla (taulukko 8.)

TAULUKKO 7. Työhyvinvoinnin väittämät (n=46)

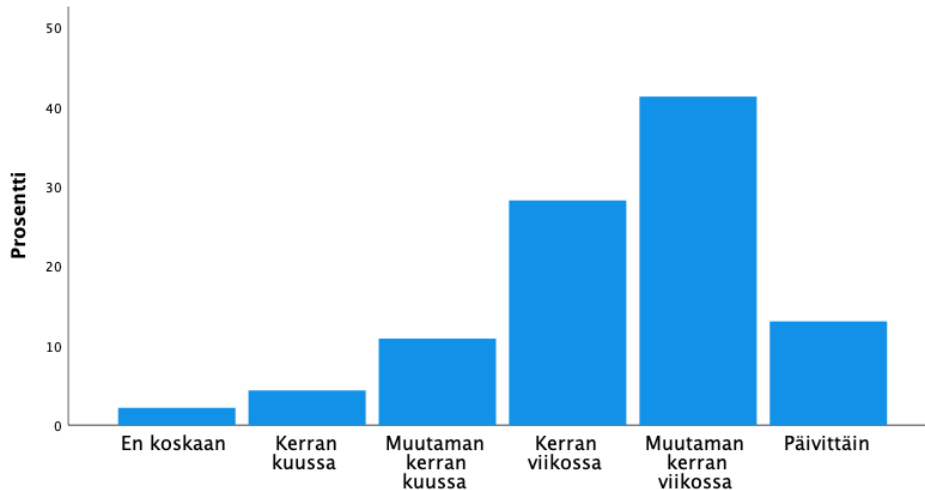
	En koskaan (%)	Muutaman keran vuodessa (%)	Kerran kuussa (%)	Muutaman keran kuussa (%)	Kerran viikossa (%)	Muutaman keran viikossa (%)	Päivittäin (%)
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	2.2	0	4.3	10.9	28.3	41.3	13.0
Olen innostunut työstäni	2.2	4.3	0	2.2	30.4	43.5	17.4
Olen täysin uppoutunut työhöni	0	2.2	0	10.9	32.6	32.6	21.7

TAULUKKO 8. Työhyvinvoinnin väittämät suhteessa taustamuuttujiin (n=46)

			En koskaan, muutamana kerran vuodessa (%)	Kerran kuussa, muutaman kerran kuussa, kerran viikossa (%)	Muutaman kerran viikossa, päivittäin (%)	
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	Ikä (vuotta)	≤ 43	4.2	41.7	54.2	
		> 43	0.0	45.5	54.5	
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	4.3	39.1	56.5	
		> 4.9	0.0	47.8	52.2	
	Esimiesasema	Kyllä	0.0	40.9	59.1	
		En	4.2	45.8	50.0	
	Etätyöskentely	Kyllä	2.6	42.1	55.3	
		En	0.0	50.0	50.0	
	Etätyöskentelyn määrä	Alle puolet työajasta	0.0	42.9	57.1	
		Pääsääntöisesti etänä	4.2	41.7	54.2	
	Olen innostunut työstäni	Ikä (vuotta)	≤ 43	8.3	25.0	66.7
			> 43	4.5	40.9	54.5
Työkokemus (vuotta)		≤ 4.8	4.3	26.1	69.6	
		> 4.9	8.7	39.1	52.2	
Esimiesasema		Kyllä	0.0	36.4	63.6	
		Ei	12.5	29.2	58.3	
Etätyöskentely		Kyllä	5.3	31.6	63.2	
		En	12.5	37.5	50.0	
Etätyöskentelyn määrä		Alle puolet työajasta	7.1	14.3	78.6	
		Pääsääntöisesti etänä	4.2	41.7	54.2	

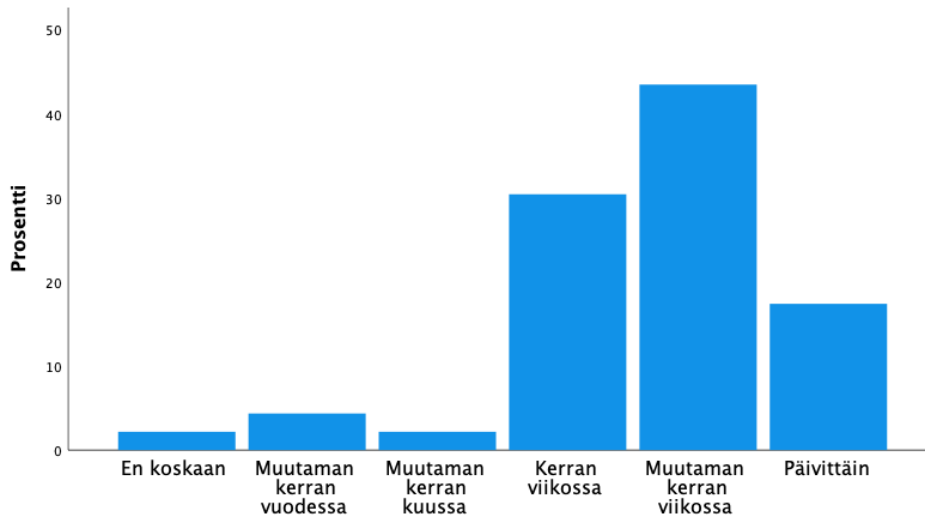
Olen täysin uppoutunut työhöni	Ikä (vuotta)	≤ 43	4.2	50.0	45.8
		> 43	0.0	36.4	63.6
	Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	4.3	47.8	47.8
		> 4.9	0.0	39.1	60.9
	Esimiesasema	Kyllä	0.0	50.0	50.0
		Ei	4.2	37.5	58.3
	Etätyöskentely	Kyllä	2.6	42.1	55.3
		En	0.0	50.0	50.0
	Etätyöskentelyn määrä	Alle puolet työajasta	0.0	35.7	64.3
		Pääsääntöisesti etänä	4.2	45.8	55.3

Vastaajista suurin osa (41 %) ilmoittaa olevansa muutaman kerran viikossa täynnä energiaa tehdessään työtään. Seuraavaksi eniten vastauksia (28 %) on kohdassa "kerran viikossa". (Kuvio 11.) Suurin osa sekä alle että yli 43 vuotiaista näyttää olevan täynnä energiaa kerran viikossa tai useammin. Työntekijöistä, joilla on alle 4.8 vuoden työkokemus, pieni osa on täynnä energiaa kerran vuodessa tai harvemmin ja niillä, joilla on yli 4.9 vuotta työkokemusta ei yhdelläkään. Molemmilla ryhmillä suurin osa kokee olevansa täynnä energiaa useammin kuin kerran viikossa. Etänä työskentelevät näyttävän olevan useammin täynnä energiaa kerran kuussa tai useammin, kuin ne, jotka eivät työskentele etänä. Etänä työskentelevistä ne, jotka työskentelevät alle puolet työajasta etänä ovat useammin täynnä energiaa, kuin ne, jotka työskentelevät pääsääntöisesti etänä.



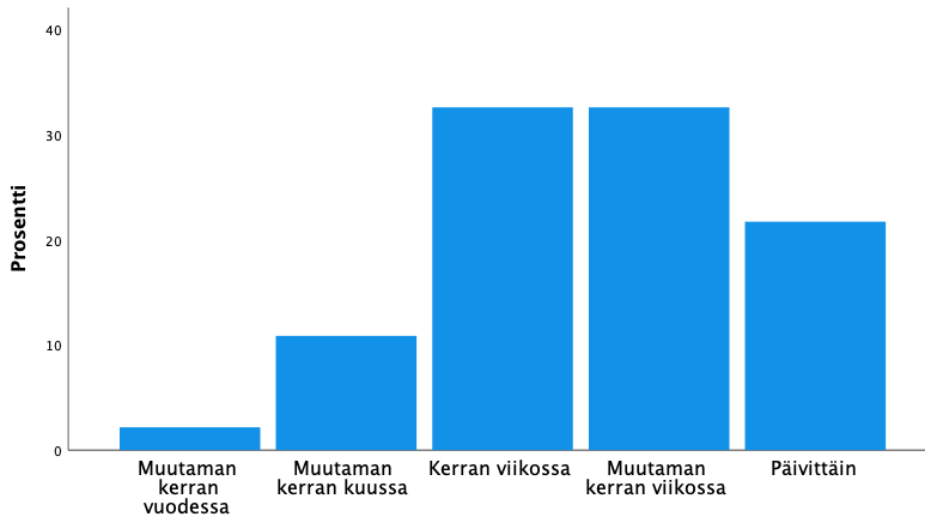
KUVIO 11. Vastaukset väittämään: Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni (n=46)

Vastaajista jopa 91 % ilmoittaa olevansa innostunut työstään kerran viikossa, muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Päivittäin innostuneita on 17 %. Ei koskaan-vastauksia on vain 2 %. (Kuvio 12.) Alle 43-vuotiaista työntekijöistä kokee olevansa innostunut työstään muutaman kerran viikossa tai päivittäin 67 % vastaajista. Yli 43-vuotiaista vastaava luku on 55 %. Muutaman kerran viikossa tai useammin kokee olevansa innostunut työstään 70 % vastaajista, joilla on työkokemusta 4.8 vuotta tai vähemmän. Niistä, joilla on enemmän työkokemusta, on vastaava luku 53 %. Esimiesasemassa työskentelevät näyttäisivät olevan useammin innostuneita työstään kuin ne, jotka eivät ole esimiesasemassa. Etätyöskentelyn osalta erot ovat pieniä, mutta ne, jotka työskentelevät etänä, kokevat hieman useammin innostusta kerran viikossa tai useammin. Etänä työskentelevistä ne, jotka työskentelevät alle puolet työajasta etänä ovat selvästi useammin innostuneita työstään, kuin ne, jotka työskentelevät pääsääntöisesti etänä.



KUVIO 12. Vastaukset väittämään: Olen innostunut työstäni (n=46)

Vastaajista 33 % vastaa olevansa täysin uppoutunut työhönsä kerran viikossa ja saman verran vastasi olevansa sitä muutaman kerran viikossa. Päivittäin uppoutunut vastaa olevansa 22 %. (Kuvio 13.) Täysin uppoutunut työhönsä ilmoittaa olevansa 43-vuotiaista tai nuoremmista suurin osa kerran kuussa, muutaman kerran kuussa tai kerran viikossa. Yli 43-vuotiaista kukaan ei ole ilmoittanut, että ei kokisi koskaan tai vain muutaman kerran viikossa uppoutumista työhönsä. Samoin ne, joilla on yli 4.9 vuoden työkokemus, eivät ole raportoineet, etteivät olisi uppoutuneita työhönsä koskaan tai vain muutaman kerran vuodessa. Ne, joilla on 4.8 vuoden työkokemus tai vähemmän on yhtä paljon vastaajia kohdissa “Kerran kuussa, muutaman kerran kuussa ja kerran viikossa” sekä “Muutaman kerran viikossa, päivittäin”. Esimiesasemassa työskentelevät kokevat uppoutumista työhönsä kerran kuussa tai useammin. Ne, jotka eivät työskentele esimiesasemassa näyttäisivät kokevan tätä eniten muutaman kerran viikossa tai useammin. Etänä työskentelevistä suurin osa kokee uppoutumista työhönsä muutaman kerran viikossa tai useammin. Ne, jotka eivät työskentele etänä, raportoivat kokevansa sitä yhtä paljon kohdissa “Kerran kuussa, muutaman kerran kuussa ja kerran viikossa” sekä “Muutaman kerran viikossa, päivittäin”. Etänä työskentelevistä ne, jotka työskentelevät alle puolet työajasta etänä ovat useammin täysin uppoutuneita työhönsä, kuin ne, jotka työskentelevät pääsääntöisesti etänä.

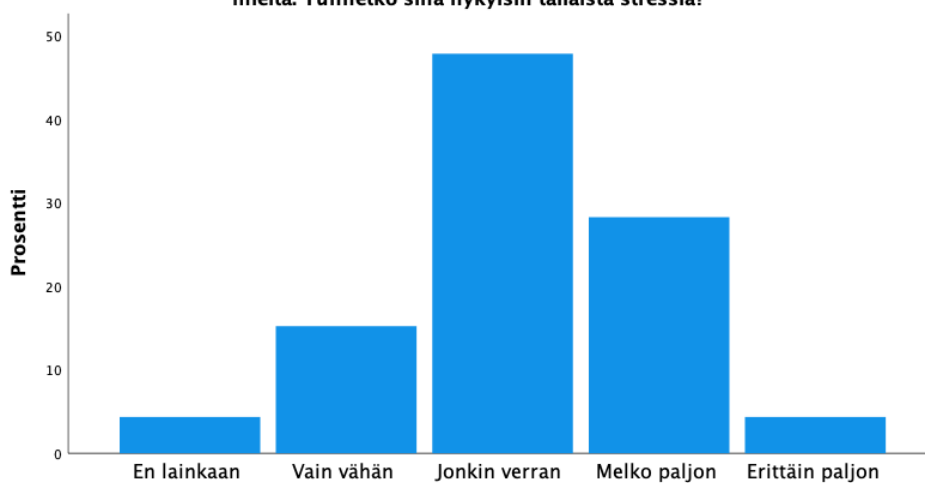


KUVIO 13. Vastaukset väittämään: Olen täysin uppoutunut työhöni (n=46)

5.4 Stressi IT-alalla

Stressiä vastaajista tuntee lähes kaikki; vain 4 % vastaajista vastasi, ettei koe stressiä lainkaan. Suurin osa vastaajista (48 %) vastaa kokevansa sitä jonkin verran. Melko tai erittäin paljon stressiä kokee vastaajista yhteensä jopa 32 %. (Kuvio 14.)

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?



KUVIO 14. Vastaajien kokemus stressistä (n=46)

Stressin suhdetta taustamuuttujiin tarkasteltiin ristiintaulukoimalla iän, työkokemuksen sekä esimiesaseman osalta, koska niillä uskottiin olevan jonkinlainen yhteys. Kaikki tulokset ovat avattuna taulukossa 9.

Nuoremmat työntekijät näyttäisivät kokevan enemmän stressiä kuin vanhemmat. 43-vuotiaista tai sen nuoremmista vastaajista 41.7 % kokee melko tai erittäin paljon stressiä, kun taas yli 43 vuotiaista vain 22.7 %. Sama on nähtävissä myös siinä, että nuoremmista työntekijöistä vain 8.3 % vastaa, että ei koe lainkaan tai kokee vain vähän stressiä, kun taas vanhemmista työntekijöistä 31.8 % vastaa näin.

Työkokemuksen määrällä puolestaan vaikuttaisi olevan suhteellisen vähän merkitystä stressin kokemiseen. Sekä ei lainkaan tai vain vähän stressiä kokeneita sekä melko tai erittäin paljon kokeneita näyttäisi olevan enemmän kauemmin työskennelleissä.

Esimiesasemassa olevat työntekijät näyttäisivät kokevan vähemmän stressiä kuin ei esimiesasemassa olevat, mutta erot ovat suhteellisen pieniä. Etänä työskentelevät työntekijät näyttäisivät kokevan hieman enemmän stressiä, kuin ne, jotka eivät työskentele etänä. Sillä onko vastaajalla lapsia vai ei, ei näytä olevan kovinkaan suurta yhteyttä stressin kokemiseen, hieman enemmän stressiä kokevat ne, joilla on lapsia.

TAULUKKO 9. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

		Ei lainkaan, vain vähän (%)	Jonkin verran (%)	Melko paljon, erittäin paljon (%)
Ikä (vuotta)	≤ 43	8.3	50.0	41.7
	> 43	31.8	45.5	22.7
Työkokemus (vuotta)	≤ 4.8	17.4	52.2	30.4
	> 4.9	21.7	43.5	34.8
Esimiesasema	Kyllä	22.7	45.5	31.8
	En	16.7	50.0	33.3
Etätyöskentely	Kyllä	18.4	47.4	34.2
	En	25.0	50.0	25.0
Onko lapsia	Kyllä	18.5	48.1	33.3
	En	21.1	47.4	31.6

6 POHDINTA

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia käydään läpi tässä kappaleessa sekä pohditaan tulosten hyödynnettävyyttä IT-alalla. Samoin käydään läpi tutkimuksen luotettavuus sekä eettiset kysymykset. Lopuksi esitellään vielä kiinnostavia jatkotutkimuskohteita.

6.1 Keskeisten tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia itsensä johtamista, työn imua ja stressiä IT-alalla sekä millaisilla taustatekijöillä on vaikutusta itsensä johtamisen taitoihin, työn imun kokemuksiin ja stressiin. Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen neljä keskeistä tulosta.

Itsensä johtamisen strategioita käytetään laajasti

Itsensä johtamisen strategiat ovat laajasti käytössä vastaajajoukolla ja eniten he hyödyntävät käyttäytymiseen keskittyviä strategioita. Laaja itsensä johtamisten strategioiden käyttö on erityisen arvokasta, koska ne niiden käyttämisen on tutkimuksissa osoitettu auttavan työntekijöitä motivoitumaan ja saavuttamaan tavoitteita eli suoriutumaan paremmin työstään (Frayne & Geringer 2000, 361).

Suurin osa tämän tutkimuksen osallistujista vastaa asettavansa selkeitä tavoitteita työtään varten ja myös työskentelevän niitä kohti. Samoin suurin osa varmistaa pysyvänsä tietoisena työsuorituksestaan. Nämä kaikki ovat käyttäytymiseen vaikuttavia strategioita ja ne ovat siis hyvin vastaajajoukolla käytössä. Tarkkojen ja saavutettavissa olevien tavoitteiden asettamisen sanotaankin olevan yksi tehokkaimmista keinoista saavuttaa haluttu päämäärä tai suorittaa jokin tehtävä (Neck, Manz & Houghton 2020, 42–44), joten näiden strategioiden laaja käyttö edistänee vastaajien suoriutumista työssä. Vain harva tämän tutkimuksen osallistujista vastaa olevansa samaa mieltä siitä, että palkitsee itseään onnistuneen suorituksen jälkeen eli tätä strategiaa hyödynnetään suhteellisen vähän. Sen käyttöön ottaminen voisi vielä edelleen parantaa työsuoritusta.

Itsensä johtamisen strategioissa rakentavien ajatusmallien strategiassa pidetään yhtenä keinona itselleen puhumista. Tämä voi olla positiivista tai negatiivista puhetta. Itselleen positiivisesti puhumalla ihminen parantaa suoritustaan, ja päinvastoin. Omien uskomusten ja ajatusmallien pohtiminen on myös yksi tapa toteuttaa rakentavien ajatusmallien itsensä johtamisen teoriaa. Omaan suoritukseen voi vaikuttaa tarkastelemalla omia uskomuksia ja ajatusmalleja sekä tarpeen mukaan muuttamalla niitä paremmin suoritusta tukevaan suuntaan. (Neck, Manz & Houghton 2020, 97–98 & 103–104.) Suurin osa tämän tutkimuksen vastaajista vastaa puhuvansa ääneen itselleen haastavia tilanteita kohdatessaan sekä pohtivansa omia uskomuksiaan vaikean tilanteen kohdatessaan. Sitä vastoin siinä visuaalisoiko itseään onnistuneesti suorittamassa annettua tehtävää, on enemmän hajontaa, ja vain harva on siitä täysin samaa mieltä.

Kaikilla työntekijöillä itsensä johtamisen teorit eivät ole jokapäiväisessä käytössä, vaikka niitä käytetäänkin suhteellisen paljon. Vähiten käytetään itsensä palkitsemisen sekä visualisoinnin strategiaa. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että ne eivät ole niin hyvin tunnettuja kuin muut strategiat. Koulutuksen tarjoaminen itsensä johtamisen taidoista voisi olla hyödyllistä paitsi työntekijän omalle hyvinvoinnille, myös yritysten tuottavuuden näkökulmasta. Itsensä johtamisen taidoilla on nimittäin osoitettu olevan positiivinen vaikutus työntekijän sisäiseen motivaatioon (Husnatarina & Elia 2022, 9), ja sitä myöden myös työntekijän suoriutumiseen.

lällä ja työkokemuksen määrällä on vaikutusta itsensä johtamisen strategioiden käyttöön

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuoremmat (43-vuotiaat tai sitä nuoremmat) työntekijät käyttävät enemmän itsensä johtamisen strategioita työssään kuin vanhemmat työntekijät (yli 43-vuotiaat). Nuoremmat työntekijät työskentelevät useammin itse asettamiaan tavoitteita kohti. Samoin siinä, että pysyy tietoisena työsuorituksestaan, on iän suhteen eroa. 43-vuotiaista tai nuoremmista 71 % vastaa olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että varmistaa, että pysyy tietoisena, kuinka hyvin pärjää työssään, kun taas yli 43-vuotiaista jopa 23 % vastaa olevansa tästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Eli nuoremmat varmistavat enemmän pysyvänsä tietoisena työsuorituksestaan. Nuoremmat työntekijät myös palkitsevat itseään onnistuneen suorituksen jälkeen useammin. Samoin nuoremmat

työntekijät puhuvat itselleen useammin ääneen sekä pohtivat omia uskomuksiinsa vaikeita tilanteita kohdatessaan.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan, pidempi työkokemus tarkoittaa enemmän itsensä johtamisen strategioiden käyttöä, lukuun ottamatta omien uskomusten pohtimista. He, joilla on enemmän työkokemusta, työskentelevät useammin itse asettamiaan tavoitteita kohti. Pidempi työkokemus myös lisää sitä, että pysyy tietoisena omasta työsuorituksestaan sekä itsensä palkitsemista. Sitä vastoin työntekijä, jolla on lyhyempi työkokemus, pohtii useammin omia uskomuksiaan. Aiempi tutkimus osoittaa, että uudet työntekijät saavat apua itsensä johtamisen strategioista, koska niiden käyttäminen auttaa heitä sitoutumaan työyhteisöön. Uusien työntekijöiden itsensä johtamisen taitojen kehittymistä kannattaisi siis tukea. (Cranmer, Goldman & Houghton 2019, 692–694.) Tämänkin tutkimuksen tulosten perusteella tälle olisi tarvetta.

Etätyön määrä vaikuttaa työn imun kokemuksiin

Aiemman tutkimuksen mukaan etätyöllä ja työn imulla näyttää olevan käyrä yhteys. Tämä näkyy siten, että tietty määrä etätyötä lisää työtyytyväisyyttä, mutta sen lisääntyessä ja ohittaessa tietyn pisteen, työtyytyväisyyden määrä ei enää lisäänykään samassa suhteessa. (Golden & Veiga 2005.) Tämänkin tutkimuksen tuloksissa etätyötä tekevät ovat useammin täynnä energiaa, innostuneita työstään ja uppoutuneita työhönsä kuin ne, jotka eivät tee etätyötä. Etätyön määrä vaikuttaa kuitenkin siten, että ne, jotka tekevät etätyötä alle puolet työajasta kokevat useammin työn imun kokemuksia, kuin ne, jotka tekevät työtään pääsääntöisesti etänä. Selitys tähän saattaa olla se, että suuren osan työajasta etänä viettävät jäävät paitsi työyhteisön spontaanista sosiaalisesta kanssakäymisestä ja siihen liittyvästä yhteyden kokemuksesta sekä luovuudesta. Tämän tutkimuksen tulosten voidaan siis sanoa tukevan aiempien tutkimusten tuloksia etätyön ja sen määrän suhteen suhteessa työn imuun.

Erityisesti nuoremmat työntekijät ovat innostuneita työstään muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Toisaalta he ovat täysin uppoutuneita työhönsä hieman harvemmin. Samoin lyhyemmän työkokemuksen omaavat ovat useammin innostuneita työstään, mutta harvemmin uppoutuneita siihen. Aiempi tutkimus tukee

tätä havaintoa, sillä sen mukaan vanhemmilla työntekijöillä on vähemmän työn imun kokemuksia (Korsakiene ym. 2017).

Esimiesasemassa olevat ovat useammin täynnä energiaa ja innostuneita tössä, mutta harvemmin täysin uppoutuneita työhönsä tämän tutkimuksen mukaan.

Stressiä koetaan suhteellisen paljon

Haitallista stressiä koetaan suhteellisen paljon, sillä jonkin verran tai enemmän sitä vastasi kokevansa jopa 80 % vastaajista. Melko tai erittäin paljon stressiä kokee jopa 32 % vastaajista.

Nuoremmat (43-vuotiaat tai sitä nuoremmat) kokevat enemmän stressiä kuin vanhemmat työntekijät. Nuorten työntekijöiden kohdalla stressaava työ on nähty tutkimuksissa yhtenä syynä työuupumukseen (Packirisamy, Meenakshy & Jagannathan 2016). Vaatimuksella itsensä johtamisella on nähty myös aiemmassa tutkimuksessa olevan stressiä lisäävä vaikutus, jos työntekijä on jo ennestään kuormittunut työtehtävien laadun, ei määrän, vuoksi (Müller & Niessen 2018, 86). Stressistä puhuttaessa tämäkin näkökulma on hyvä ottaa huomioon.

Esimiesasemassa olevat työntekijät kokevat hieman vähemmän stressiä kuin ei esimiesasemassa olevat. Etänä työskentelevät työntekijät näyttäisivät kokevan hieman enemmän stressiä, kuin ne, jotka eivät työskentele etänä. Samoin hieman enemmän stressiä kokevat ne, joilla on lapsia.

6.2 Tulosten hyödynnettävyys IT-alan työntekijöiden työssä

Tämän tutkimuksen keskeiset tulokset nostavat esiin itsensä johtamisesta, työn imusta sekä stressistä merkityksellisiä huomioita IT-alan työssä. Näiden asioiden huomioimisella työyhteisössä voidaan lisätä työhyvinvointia. Alla oleva kuvio koostaa havainnollisella tavalla yhteen keskeisten tulosten hyödynnettävyyttä IT-alan yrityksissä työhyvinvoinnin lisäämiseksi (kuvio 15).



KUVIO 15. Tulosten hyödynnettävyys IT-alalla työhyvinvoinnin lisäämiseksi

Itsensä johtamisella on osoitettu olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työntekijän kokemaan innostukseen sekä luovuuteen (Neck & Houghton 2006, 283–284). Tämän tutkimuksen tulokset ovat merkittäviä siinä mielessä, että oman työn syvemmän merkityksen ymmärtäminen ja se, että kokee työnsä jonkinlaisena kutsumuksena, on iso tekijä siinä, että ihminen kokee itsensä kaiken kaikkiaan onnelliseksi (Sydänmaanlakka 2006, 249–250). Sydänmaanlakka (2006, 278) määrittelee yksikertaisesti itsensä johtamisen tavoitteeksi hyvän elämän. Tämä tutkimus nosti esiin itsensä johtamisen ja työn imun merkitystä osana työhyvinvointia, ja kun hyvinvointi lisääntyy tältä osin, voi se olla lisäämässä onnellisuutta kaikilla elämän osa-alueilla.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä paitsi kyselyyn vastanneiden työntekijöiden omilla työpaikoilla, myös laajemmin IT-alan työn tekemisen kontekstissa. Vastaajien omilla työpaikoilla tulokset kannattaa käydä yhteisesti läpi ja miettiä niiden perusteella, mitä yrityksen toimintatapoja kannattaa jatkaa ja edelleen jalostaa, ja toisaalta onko jotain sellaisia toimintatapoja, joita olisi syytä muuttaa, jotta itsensä johtamisen hyödyt saavutetaan, lisätään työn imun kokemuksia ja vähennetään haitallisen stressin vaikutuksia.

Vaikka tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä suurempiin joukkoihin, on niistä hyötyä suuntaa antavana tietona siitä, minkälaisia käsityksiä IT-alan työntekijöillä voi olla laajemminkin itsensä johtamisesta, työn imusta ja stressistä. Kuten aiemmin on esitetty, työ it-alalla on vaativaa asiantuntija työtä, jonka kuormitustekijöihin kuuluu muun muassa kiirepiikit, keskeytykset sekä suurien tietomäärien käsittely (Pääatalo 2021). Itsensä johtamisen strategioiden hyödyntämisellä, työn imun kokemusten lisääntymisellä sekä haitallisen stressin vähentämisellä on kumoavia vaikutuksia näiden ilmiöiden aiheuttamalle haitalle. Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä esimerkiksi, että nuoret työntekijät saattavat käyttää enemmän itsensä johtamisen strategioita, joten heitä tulee kannustaa tekemään niin jatkossakin ja toisaalta tukea vanhempia työntekijöitä ottamaan niitä käyttöön. Samoin tämän tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä, että kokoaikainen etätyö näyttää vähentävän työn imun kokemusten määrää verrattuna siihen, että sitä tekisi vain alle puolet työajasta. Tämän perustella voitaisiin muissakin organisaatioissa miettiä, että mikä olisi sopiva etätyön määrä kullekin organisaatiolle ja yhteisölle.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat myös hyödynnettävissä missä tahansa organisaatiossa keskustelun avaajina, jos halutaan tuoda omalle työpaikalle lisää keskustelua tämän tutkimuksen aiheista. Aihe on kuitenkin vielä suhteellisen vähän tutkittu IT-alan kontekstissa. Esihenkilön on mahdollisesti helpompaa lähteä keskustelemaan työntekijöiden kanssa itsensä johtamisen näkymisestä käytännön työssä tai työn imun sekä stressin kokemuksista, kun voi näyttää tutkimustuloksista yhden vastaajajoukon käsityksistä näistä asioista.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tämän tutkimuksen tulokset koskevat joukkoa, jolle kysely on teetetty. Ne eivät siis ole yleistettävissä laajempaan joukkoon. Tässä tutkimuksessa ei ole mielekästä testata p-arvoa eli tilastollista merkitsevyyttä, koska aineisto on suhteellisen pieni, eikä se sen takia ole mielekästä eikä luotettavaa. Tutkimus sitä vastoin kuvailee miltei tulokset näyttävät tämän kyseisen vastaajajoukon joukossa.

Tämän tutkimuksen aineiston keruu ei perustunut todennäköisyysotantaan, vaan kohdejoukko oli hankkeessa mukana olevien it-alan yritysten ne työntekijät, jotka vastasivat heille lähetettyyn sähköiseen alkukyselyyn. Tämä on syytä ottaa huomioon tuloksia tarkasteltaessa ja johtopäätöksiä tehdessä. Ei voida olla varmoja, että tulokset olisivat samat, jos kyseessä olisi esimerkiksi toisen yhtiön työntekijät. Aineistoa kerätessä ei ole kiinnitetty huomiota siihen, että onko perusjoukossa jotakin sellaisia taustamuuttujia, joita tulisi valita samassa suhteessa myös tämän aineiston otantaan. (Valli 2018.) Tuloksia tarkasteltaessa on siis huomioitava, että ne kertovat juuri tähän kyselyyn vastanneista työntekijöistä, eivätkä ne ole laajasti yleistettävissä.

Yksi tapa arvioida tutkimuksen luotettavuutta on arvioida sitä reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, saavutetaanko tutkimuksella ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetilla voidaan siis katsoa tarkoittavan tarkkuutta. Reliabiliteettia tarkastelemalla voidaan myös arvioida tutkimuksen yleistä luotettavuutta eli sitä, kuinka yhdenmukaisesti mittaukset on tehty ja kuinka hyvin mittari, eli tässä tapauksessa kyselylomake, toimi. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231 & Ronkainen ym. 2013,

131.) Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen reliabiliteettitesti pystyttiin tekemään vain itsensä johtamisen kysymyksille. Siinä osioissa saatiin tulokseksi hyvä alpha-kerroin eli mittari mittasi sitä mitä pitikin. Tutkimuksessa mukana oleviin kyselylomakkeen muihin osioihin (työn imun sekä stressin kysymykset) ei niiden pienuuden takia testiä pystytty tekemään. Näin ollen näiden osioiden reliabiliteettia ei pystytä osoittamaan numeraalisesti. Niiden avulla pystyttiin kuitenkin tuottamaan vastaus tutkimuskysymykseen, joten kysymystä voidaan pitää onnistuneena. Tosin kysymyslomakkeen reliabiliteettia ei ole tässä yhteydessä kovin mielekästä arvioida, koska kyseessä oli sekundaariaineisto eikä lomake ollut tämän tutkimuksen tekijän laatima. Vaikka tässä tutkimuksessa käytettiin sekundaarista aineistoa, sen luotettavuudesta ei ole epäilystä, koska aineisto on kerätty valvotusti ja suunnitellusti Kestävä aivoterveys -hankkeen kautta.

Mikään mittari ei ole täydellinen ja niinpä kaikkiin mittauksiin sisältyy jonkinlaista virhettä. Voidaan puhua satunnaisesta tai systemaattisesta virheestä. Satunnainen virhe ei ole vältettävissä eikä tutkija voi siihen vaikuttaa. Se tarkoittaa yksittäisen mittaustulokset epätarkkuutta ja sen merkitys usein kumoutuu täysin, kun tutkittavia on tarpeeksi paljon. Systemaattinen virhe puolestaan vääristää koko aineiston ja käytettävän mittarin tulisikin olla riittävän reliabeeli, jotta tällaiset virheet voisi välttää. (Ronkainen ym. 2013, 131–132.) Tässä tutkimuksessa ei havaittu virhettä. Hyvin perusteltu ja johdonmukaisesti toteutettu tutkimus on mahdollisesta yksittäisestä virheestä tai puutteestakin huolimatta usein laadukas ja arvokas (Ronkainen ym. 2013, 139).

Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan taas tutkimusmenetelmän tai esimerkiksi kyselylomakkeen kykyä mitata juuri sitä mitä piti. Tutkimusta tarkasteltaessa on syytä kiinnittää huomiota sekä ulkoiseen että sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä yhdestä tutkimuksesta toisen tutkimuksen yhteyteen. Sisäisellä validiteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen sisäistä logiikkaa ja johdonmukaisuutta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231 & Ronkainen ym. 2013, 130.) Tässä tutkimuksessa ulkoista validiteettia lisää aineiston analysoinnin tarkka vaiheittainen selostaminen Tutkimuksen toteutus -kappaleessa. Sen perusteella tutkimus olisi helposti toistettavissa eli ulkoinen validiteetti voidaan arvioida hyväksi. Sisäinen validiteetti arvioidaan myös hyväksi, koska tutkimus on toteutettu johdonmukaisesti ja selkeästi.

Toisenlaisessa lähestymistavassa tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa nojaututaan siihen ajatukseen, että tietäminen on epävarmaa, ja tieto on aina osittaista ja ihmisten tekemää sekä tiedoksi hyväksymää. Tämän tulkinnan mukaan tutkimustulokset eivät siis itsessään ole tietoa, vaan rationaalisen päättelyn ja tunteiden avulla tästä vakuututaan tietona. Sen takia tietoa arvioidaan myös seurausten tai käytettävyyden näkökulmasta. Tämän lähestymistavan mukaan tutkimuksen pätevyys ymmärretään siis puhumalla tutkimuksen arvioitavuudesta, seurattavuudesta, uskottavuudesta, vakuuttavuudesta, perusteltavuudesta, luotettavuudesta, käyttövarmuudesta sekä vahvistettavuudesta. Tässä yhteydessä usein korostetaan, että tutkimuksen näkökulmaisuus sekä tiedon rajallinen yleistettävyys on otettava huomioon, kun arvioidaan tutkimuksen validiteettia. (Ronkainen ym. 2013, 135.) Tämän tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin tulos tämän lähestymistavan mukaan olisi kohtuullinen, sillä vaikka tämä tutkimus täyttää pätevän tutkimuksen elementit, on kuitenkin otettava huomioon tämän tutkimusten tulosten rajallinen yleistettävyys sen aineiston pienuuden takia.

Aineiston riittävyys onkin kysymys, jota tässä kohtaa on syytä pohtia. Määrälliseksi aineistoksi tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on pienehkö. Voidaan spekuloida, mikä vaikutus tulokseen olisi ollut, jos aineistoa olisi kerätty samalla lomakkeella lisää vastaavassa työssä työskenteleviltä työntekijöiltä. Kuitenkin yleisesti aineiston katsotaan olevan riittävä, jos sillä pystytään tuottamaan vastaus tutkimuskysymykseen (Ronkainen ym. 2013, 118), jolloin voidaan todeta tämän aineiston olleen riittävä tämän tutkimuksen tarpeisiin. Joitakin asioita piti aineiston koon takia jättää kuitenkin tutkimatta, esimerkiksi ristiintaulukointi itsensä johtamisen ja stressin sekä työn imun suhteesta osoittautui hedelmättömäksi pienen otoksen takia, jolloin aineiston koon voidaan kuitenkin ehkä arvioida olleen liian pieni.

6.4 Eettiset kysymykset

Tieteellisen tutkimuksen katsotaan olevan luotettavaa ja hyväksyttävää vain, jos sen tekemisessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tämän tutkimuksen jokaisessa vaiheessa noudatettiin rehellisyyden sekä tarkkuuden periaatteita. Tietoja analysoitiin ja käsiteltiin

kestävällä tavalla. Myös lähdeviittauksissa käytettiin tarkkuutta. Tutkimuslupa oli tässä tutkimuksessa hankittu jo Kestävä aivoterveys-hankkeen myötä aiemmin.

Kaikessa tutkimuksessa tulee aina kunnioittaa tutkittavan ihmisen ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa tutkijan tulee kiinnittää tähän asiaan erityistä huomiota, jotta tutkimus ei aiheuttaisi tutkittavalle mitään haittaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Tässä tutkimuksessa tämä näkyy konkreettisenä muun muassa aineiston hallintaan liittyvissä asioissa. Tutkimuksen tekijä huolehti siitä, että tutkimusaineisto ei päädy kenenkään ulkopuolisen henkilön nähtäväksi. Aineisto säilytettiin salasanan takana OneDrive-pilvipalvelussa, ja sinne oli pääsy vain tutkimuksen tekijällä ja Kestävä aivoterveys – hankkeen yhteyshenkilöllä, joka toimitti aineiston tutkimuksen tekijälle. Aineistosta tehtiin myös tutkimuksen tekijän omalle OneDrive-palvelimelle varmuuskopio, joka hävitetään tutkimuksen teon päättymisen jälkeen.

Tutkimuksen tekijälle ei missään vaiheessa toimitettu kyselyyn vastanneiden henkilötietoja, koska se ei ollut tutkimuksen toteuttamisen kannalta välttämätöntä. Henkilötiedoilla tarkoitetaan tietoja, joilla henkilö voidaan yhdistää luonnolliseen henkilöön, esimerkiksi henkilön nimi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Tämän tutkimuksen luonteen takia sille ei tarvinnut tehdä eettistä ennakkoarviointia.

Tässä tutkimuksessa tutkittavien anonymiteettiä kiinnitettiin erityistä huomiota, koska kyseessä oli pienehkö aineisto ja tuloksista ei saa olla tunnistettavissa vastaajia. Liian tarkkoja lukuja ei haluttu tietyistä taustamuuttujista ja niiden välisistä suhteista esittää, koska silloin riski vastaajien tunnistettavuudesta olisi noussut liian suureksi. Esimerkiksi stressin ja työsuhteen muodon suhdetta olisi haluttu tutkia tarkemmin, mutta se oli mahdotonta tehdä ilman, että yksi määräaikaisessa työsuhteessa ollut työntekijä olisi ollut tunnistettavissa. Tähän tutkimukseen osallistuminen oli osallistujille vapaaehtoista.

6.5 Jatkotutkimuskohteet

Kiinnostavaksi jatkotutkimuskohteeksi tälle tutkimukselle nousi esiin suuremmalla aineistolla tutkia sitä, miten itsensä johtamisen taidot sekä työn imu vaikuttavat toisiinsa. Näitä voitaisiin esimerkiksi ristiintaulukoida. Tästä saataisiin kiinnostavaa tietoa siitä, miten jatkossa voitaisiin saada enemmän työn imun kokemuksia esimerkiksi tiettyä itsensä johtamisen strategiaa hyödyntämällä. Samoin stressin vaikutuksia itsensä johtamiseen sekä työn imuun olisi kiinnostavaa tutkia määrällisin menetelmin.

IT-alan työntekijöiden itsensä johtamiseen voisi jatkotutkimuksena myös enemmän syventyä laadullisella tutkimuksella. Esimerkiksi haastatteleamalla työntekijöitä siitä, miten he käyttävät itsensä johtamisen strategioita, voitaisiin saada kiinnostavaa tietoa siitä, miten itsensä johtaminen on integroituna käytännön työhön.

LÄHTEET

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Derks, D. 2016. Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. *J. Organiz. Behav.* 37, 309–325 (2016). <https://doi.org/10.1002/job.2041>

Cranmer, G.A., Goldman, Z.W. & Houghton, J.D. 2019. I'll do it myself: self-leadership, proactivity, and socialization. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 40 No. 6, 2019, 684-698. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2018-0389>

Deci, E L. & Ryan, R.M. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist* Vol. 55, No. 1, 68-78. Saatavilla: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Frayne, C.A. & Geringer, J.M. 2000. Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology* 85, 361–372.

Giddens, L. & Riemenschneider, C.K. 2020. Emotional Dissonance and the IT Professional – A Replication. *AIS Transactions on Replication Research*, Volume 6 Paper 8, 2020, 1-17.

Golden, T.D. & Veiga, J.F. 2005. The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 2, April 2005, 301-318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos 2009.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hauschildt, K. & Konradt, U., 2012. Self-leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 27 No. 5, 2012, 497-517. <https://doi.org/10.1108/02683941211235409>

Husnatarina, F. & Elia, A. 2022. The influence of self-leadership on employee performance through intrinsic motivation. *International Journal of Entrepreneurship*, 26(S1), 1–11.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Hämeenlinna: Tammi.

Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Hamina: Yrityssanoma Oy.

Houghton, J.D., Dawley, D. & DiLiello, T.C. 2012. The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 7, Iss. 2, 2012, 216-232.

Houghton, J.D. & Jinkerson, D.L. 2007. Constructive Thought Strategies and Job Satisfaction: A Preliminary Examination. *J Bus Psychol* (2007) 22, 45–53.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Knotts, K., Houghton, J.D., Pearce, C.L., Chen, H., Stewart, G.L. & Manz, C.C. 2022. Leading from the inside out: a meta-analysis of how, when, and why self-leadership affects individual outcomes. *European Journal of Work And Organizational Psychology* 2022, VOL. 31, NO. 2, 273–291.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953988>

Korsakienė, R., Raišienė, A.G. & Bužavaitė, M. 2017. Work engagement of older employees: Do employee and work-related factors matter? *Economics & Sociology*, Vol. 10, No. 4, 2017, 151-161. DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-4/12.

LaFalce, S.P. 2012. The Relationships Among Stress, Leadership, and Job Satisfaction of Information Technology Professionals. A Doctoral Dissertation. Walden University 2012.

Laihonon, H., Jääskeläinen, A., Lönnqvist, A. & Ruostela, J. 2012. Measuring the productivity impacts of new ways of working. *Journal of Facilities Management* Vol. 10 No. 2, 2012, 102-113.
<https://doi.org/10.1108/14725961211218749>

Lehner, B.S., Jung, J., Stieler-Lorenz, B., Nitzsche, A., Driller, E., Wasem, J. & Pfaff, H. 2013. Psychosocial factors in the information and communication technology sector. *Management Decision* Vol. 51 No. 9, 2013, 1878-1892.
<https://doi.org/10.1108/MD-12-2012-0876>

Major, D.A., Davis, D.D., Germano, L.M., Fletcher, T.D., Sanchez-Hucles, J. & Mann, J. 2007. Managing Human Resources in Information Technology: Best Practices of High-Performing Supervisors. *Human Resource Management*, Fall 2007, Vol. 46, No. 3, 411–427. <https://doi.org/10.1002/hrm.20171>

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Talentum Pro. Verkkokirja.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Verkkokirja.

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa Martela & Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus – miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent, 9–32.

- Mattila, A.S. 2018. Stressi. Lääkärikirja Duodecim. 30.5.2018. Viitattu 2.2.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Mayfield, J., Mayfield, N. & Neck, C.P. 2021. Speaking to the Self: How Motivating Language Links With Self-Leadership. *International Journal of Business Communication*, 2021, Vol. 58(1), 31–54.
- Müller, T. & Niessen, C. 2018. Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 33 No. 1, 2018, 74–92.
- Mäki, J. & Viitala, T. 2018. Ihmisten kertomaa. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 56–72.
- Neck, C.P. & Houghton, J.D. 2006. Two decades of self-leadership theory and research - Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 4, 2006, 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C.P., Manz, C.C. & Houghton, J.D. 2020. Self-leadership. The Definitive guide to personal excellence. 2. edition. California: SAGE Publications.
- Otala, L. & Mäki, T. 2017. Palvelut uudistuvat ja johtaminen muuttuu sote-alalla. Teoksessa Martela & Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus – miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent, 265–286.
- Packirisamy, P., Meenakshy, M. & Jagannathan, S. 2016. Burnout during early career: lived experiences of the knowledge workers in India. *Journal of Enterprise Information Management* Vol. 30 No. 1, 2017, 96-121. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2016-0041>
- Parpei, R. 2008. Business coaching itsesätelyn kehityksinterventiona. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotielouden laitos. Väitöskirja.
- Päätalo, K. 2021. Aivoterveystyössä vaatii huomiota ja tekoja. Viitattu 26.2.2022. <https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/uutiset/aivoterveys-tyossa-vaatii-huomiota-ja-tekoja/>
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti – opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos, 31–37.
- Rivkin, W., Diestel, S. & Schmidt, K-H. 2018. Which Daily Experiences Can Foster Well-Being at Work? A Diary Study on the Interplay Between Flow Experiences, Affective Commitment, and Self-Control Demands. *Journal of Occupational Health Psychology* 2018, Vol. 23, No. 1, 99–111. <https://doi.org/10.1037/ocp0000039>
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013 Tutkimuksen voimasanat. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ryan, R. & Deci, E. 2017. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness. *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, 68-78.

Stewart, G.L., Courtright, S.H. & Manz, C.C. 2011. Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management* Vol. 37 No. 1, January 2011 185–222.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen - näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Tampereen ammattikorkeakoulu, 2022. Kestävä aivoterveys-hanke. Viitattu 27.1.2022. <https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/esittely/>

Tuomi, J. 2018. Johdanto. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 6–9.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 30.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2022. Stressi ja työuupumus. Viitattu 2.2.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Valli, R. 2018. Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

van Beek, I., Hu, Q., Nursing, Y., Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Schreurs, B.H.J. 2012. For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology: An International Review*, 2012,61(1), 30–55.

van Hooff, M.L.M. & De Pater, I.E. 2019. Daily associations between basic psychological need satisfaction and well-being at work: The moderating role of need strength. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2019), 92, 1027–1035.

Åhman, H. 2005. Menestyvä johtaminen – haasta itsesi. 2. painos. Helsinki: WSOY.

LIITTEET

Liite 1. Aiemmat tutkimukset

Tutkimuksen tekijät ja otsikko	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja metodi	Keskeiset tulokset
Giddens, L. & Riemenschneider, C.K. Emotional Dissonance and the IT Professional – A Replication. USA 2020.	Replikaatio Rutterin, Hardgraven, and McKnight'n (2008) mallista tunteellisesta ristiriidasta työuupumuksesta ja tyytyväisyydestä. Laajentaa myös Mooren mallia vaihtuvuudesta.	303 osallistujaa vastasi sähköpostilla lähetettyyn kyselyyn ja tulokset analysoitiin kvantitatiivisin metodein.	Viisi seitsemästä alkuperäisestä hypoteesista replikoitiin onnistuneesti.
Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S. & Ilgen, D. Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. USA 2017.	Selvittää aiheutavatko työssä koetut flow-kokemukset (työn imu) hyvinvointia. Itseohjautuvuus-teoria taustalla.	Kymmenen päivän seuranatutkimus, jonka aikana 114 tutkittavaa täytti kyselyn liittyen aiheeseen kolme kertaa työpäivän aikana. Aineisto analysoitiin käyttämällä kvantitatiivisia metodeita.	Työssä koetut flow-kokemukset (työn imu) aiheuttavat hyvinvointia, koska niissä tyydyttyvät perustarpeet kompetenssistä ja autonomiasta.

Tutkimuksen tekijät ja otsikko	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja metodi	Keskeiset tulokset
Korsakienė, R., Raišienė, A.G. & Bužavaitė, M. Work engagement of older employees: Do employee and work-related factors matter? Liettu 2017.	Tutkia vanhempien työntekijöiden työhön ja henkilöön liittyviä tekijöitä, jotka mahdollisesti lisäsivät heidän työn imuaan.	Vastaajia tiede-, opetus- ja julkisen sektorin aloita 107 henkilöä. Kyselytutkimus, joka lähetettiin sähköpostilla. Tulokset analysoitiin kvantitatiivisin metodein.	Työn aikataulutuksen sekä päätöksen teon autonomia, esimiehen tuki, uraan liittyvät saavutukset, sitoutuminen työhön ja saatu palaute vaikuttavat vanhempien työntekijöiden työn imuun.
Laihonen, H., Jääskeläinen, A., Lönnqvist, A. & Ruostela, J. Measuring the productivity impacts of new ways of working. Suomi 2012.	Tutkia uusia tapoja tehdä töitä, jotka ovat kehitetty tietotyön tarpeisiin sekä mitata niiden oletettuja etuja liittyen työntekijöiden tehokkuuteen.	Kirjallisuuskatsaus.	Löydettiin muutamia keinoja mitata tietotyöntekijöiden tehokkuutta sekä tehtyjen muutosten vaikutusta.
Lehner, B.S., Jung, J., Stieler-Lorenz, B., Nitzsche, A., Driller, E., Wasem, J. & Pfaff, H. Psychosocial factors in the information and communication technology sector. Saksa 2013.	Lisätä psykososiaalisten tekijöiden merkityksen ymmärrystä IT-alalla. Erityisesti tutkitaan sosiaalisen tuen ja työn imun suhdetta.	Internet-kysely 336 työntekijälle. Ainietsi analysoitiin usealla lineerisellä regressiomallilla.	Esimiehiltä saatu tuki oli suuremmassa yhteydessä työn imuun kuin työkavereilta saatu tuki.

<p>Major, D.A., Davis, D.D., Germano, L.M., Fletcher, T.D., Sanchez-Hucles, J. & Mann, J. Managing Human Resources in Information Technology: Best Practices of High-Performing Supervisors. USA 2007.</p>	<p>Löytää parhaita tapoja johtaa IT-alan työntekijöitä.</p>	<p>10 strukturoitua haastattelua IT-työntekijöiden esimiehille ja 28 fokusryhmähaastattelut IT-alan työntekijöille. Laadullinen tutkimus.</p>	<p>Parhaat toimintatavat jaettiin tehtävään keskittyviin sekä henkilöön keskittyviin tapoihin. Tehtävään keskittyvät tavat sisältävät rajojen ylittämisen, suoriutumisen johtaminen, työntekijän osallistaminen sekä harjoittelu ja kehittäminen. Henkilöön keskittyvät tavat sisältävät ihmissuhteen rakentamisen, mentoroinnin, stressin hallinnan sekä työn ja perheen tasapainon.</p>
<p>Packirisamy, P., Meenakshy, M. & Jagannathan, S. Burnout during early career: lived experiences of the knowledge workers in India. Intia 2016.</p>	<p>Tutkia loppuun palamista työuran alkuvaiheessa IT-alan työntekijöillä Intiassa.</p>	<p>43 henkilön syvähaastattelu. Haastateltavat olivat työntekijöitä, esimiehiä ja hr-alan ihmisiä. Laadullinen tutkimus.</p>	<p>Seuraavat tekijät voivat olla syynä loppuun palamiseen työuran alkupuolella: heikko sopeutuminen työhön ja organisaatioon, alityöllistyminen, stressaava työ, uuvuttava työympäristö sekä pelko ja epävarmuus osaamisesta ja työn jatkumisesta.</p>

<p>Rivkin, W., Diestel, S. & Schmidt, K-H. Which Daily Experiences Can Foster Well-Being at Work? A Diary Study on the Interplay Between Flow Experiences, Affective Commitment, and Self-Control Demands. Saksa 2018.</p>	<p>Selvittää päivittäisten flow-kokemusten vaikutusta työhyvinvointiin palvelualojen työntekijöillä (suurin osa konsultteja). Itseohjautuvuus teoria taustalla.</p>	<p>90 työntekijää vastasi 10 työpäivän ajan kolme kertaa päivässä kyselyyn liittyen tutkittavaan aiheeseen. Aineisto analysoitiin käyttämällä kvantitatiivisia metodeita.</p>	<p>Päivittäiset flowkokemukset välittävät vaikuttavan sitoutumisen myönteisiä vaikutuksia päivittäiseen hyvinvointiin sekä estävät itsehallinnan vaatimusten kielteisiä päiväkohtaisia vaikutuksia hyvinvointiin.</p>
<p>van Beek, I., Hu, Q., Nursing, Y., Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Schreurs, B.H.J. For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? Kiina ja Alankomaat 2012.</p>	<p>Selvittää hoitoalan työntekijöillä miten motivaatio korreloi työhönsiitteen ja loppuun palamisen kohdalla.</p>	<p>760 kiinalaista hoitoalan työntekijää vastasi kyselyyn ja aineisto analysoitiin käyttämällä kvantitatiivisia metodeja.</p>	<p>Korkeassa (hyvässä) työhön sitoutumisessa on hyvät itse säätelyn taidot. Burnoutissa on heikot itsesäätelyn taidot.</p>

Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset alkukyselystä

1 (4)

Lukijaa pyydetään huomioimaan, että tässä esitetään vain ne kyselyn kysymykset alkukyselystä, jotka on valittu tämän tutkimuksen kohteiksi.

1. Taustamuuttujat**Vastaaja**

Nimitiedot eivät tule näkyviin raportoinnissa eikä kyselyn tuloksia tarkastella henkilöittäin. Nimitietoja kysytään vain, jotta kyselyn tuloksia voidaan yhdistää mahdollisiin hankkeen aikana tehtäviin muihin kyselyihin tai mittauksiin.

Etunimi * Sukunimi * **Millä alalla työskentelet? ***

- Opetus
 Hoitotyö
 IT-ala

Sukupuoli *

- Nainen
 Mies
 Joku muu
 En halua sanoa

Minkä ikäinen olet? ***Onko sinulla huollettavia lapsia? ***

- Kyllä
 Ei

Osallistutko läheisestä huolehtimiseen (esim. läkäs sukulainen)? *

- Kyllä
 En

Parisuhdestatus *

- Ei parisuhteessa
 Parisuhteessa
 En halua kertoa

2 (4)

Työskenteletkö etänä? *

- Kyllä
- En

Kuinka suuren osan työajastasi työskentelet etänä viikossa? *

- Alle puolet työajasta etänä
- Pääsääntöisesti etänä

Oletko esimiesasemassa? *

- Kyllä
- En

Koulutustaso *

- Perusaste (kansa-, perus- tai keskikoulu)
- Toinen aste (ammattikoulu tai ammattiopisto, lukio)
- Alin korkea aste (entinen opistotason tutkinto)
- Alempi korkea aste (ammattikorkeakoulu, kandidaatin tutkinto yliopisto)
- Ylempi korkea aste (ylempi ammattikorkeakoulututkinto, maisterin tutkinto yliopisto)
- Tutkijakoulutusaste (lisensiaatti tai tohtori)

Työkokemus nykyisessä työpaikassasi *Vuotta Kuukautta **Työsuhte ***

- Keikkatyö
- Määräaikainen
- Toistaiseksi voimassa oleva, vakinainen

4 (4)

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

•

 En lainkaan Vain vähän Jonkin verran Melko paljon Erittäin paljon

Liite 3. Tietosuojailmoitus

1 (2)



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Tiedote 2021

Kestävä aivoterveys -hanke

Kutsumme sinut osallistumaan Kestävä aivoterveys -kehityshankkeeseen (1.3.2020-31.8.2023), jonka tavoitteena on kerätä tietoa työelämässä tapahtuvasta aivokuormituksesta ja kehittää menetelmiä aivoterveysten ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Käytännössä tunnistamme yhdessä hankkeen osallistujien kanssa aivojen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitämme toimintatapoja ja työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) rahoittaa hanketta Euroopan sosiaalirahaston (ESR) Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta. Hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy ja sen osatoteuttajia ovat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu Oy ja Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Tays, Käyttäytymisneurologian tutkimusyksikkö.

Hankkeen kulku ja tavoitteet

Hanke käynnistyi keväällä 2020 ja varsinaisen aineistonkeruu kehittämistoiminnan käynnistämiseksi aloitettiin syksyllä 2020. Voit osallistua hankkeeseen vastaamalla kyselyihin ja ilmoittautumalla hyvinvointia ja motivaatiotekijöitä kartoitettaviin mittauksiin sekä myöhemmin järjestettäviin työpajoihin ja ryhmänohjauksiin.

Keräämme hankkeessa sähköisellä kyselyllä tietoa siitä, miten työ kuormittaa aivoterveyttä ja työhyvinvointia. Tarjoamme osallistujille mahdollisuutta osallistua [Firstbeat-hyvinvointianalyysiin](#), joka antaa tietoa unen laadusta ja riittävydestä sekä palautumisesta ja sen edistämisestä. Lisäksi voit osallistua Reiss Motivaatioprofiiliin, mikä voi auttaa tunnistamaan itseä motivoivia tekijöitä. Teemme osalle hankkeeseen osallistuvista myös aivojen toiminnanohjausta kartoittavan reaktioaikatestin Taysin käyttäytymisneurologian tutkimusyksikössä, ja eettisen kuormituksen kartoittamiseen liittyviä selvityksiä haastattelemalla.

Kaikki hankkeeseen osallistuvat kutsutaan mukaan kehittämistilaisuuksiin ja ryhmänohjauksiin, jotka järjestetään vuosina 2021-2023. Niissä edistämme yhdessä työhyvinvointia ja aivoterveyttä ja annamme keinoja ja työkaluja itsensä johtamiseen ja kehittämiseen omassa työssä. Hankkeen loppupuolelle teemme osallistujille sähköisen loppukyselyn.

On mahdollista, että tähän hankkeeseen osallistumisesta ei ole sinulle suoranaista hyötyä. Hankkeen tavoitteena on tunnistaa työelämässä aivojen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä sekä kehittää työhyvinvointia ja aivoterveyttä edistäviä toimintatapoja ja työkaluja.

Hankkeen kyselyihin, mittauksiin, kehittämistilaisuuksiin ja ryhmänohjauksiin osallistuminen on sinulle täysin vapaaehtoista ja maksutonta.





Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Alku- ja loppukyselyn ja eettistä kuormitusta selvittävien haastattelujen aineistot on tarkoitus avata anonymisoituna Tietoaarkistossa aikaisintaan 5 vuoden kuluttua päättymisen jälkeen muussa tutkimus- ja kehittämistoiminnassa hyödynnettäviksi. Näistä aineistoista ei voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Henkilötietojen käsittely ja tietojen luottamuksellisuus

Käsitlemme hankkeessa kerättyjä välttämättömiä henkilötietoja luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Kerättyjä henkilötietoja käsitellään ainoastaan Kestävä aivoterveys -hankkeessa eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille. Tutkimustulokset julkaistaan ryhmätasolla eikä yksittäisen osallistujan tunnistaminen ole mahdollista tuloksia raportoivissa julkaisuissa eikä selvityksissä.

Osallistujana sinulla on oikeus saada tietoa keräämistämme henkilötiedoista ja niiden käsittelystä; mihin henkilötietoja on käytetty, kenelle niitä on luovutettu ja mitä tarkoitusta varten sekä oikeus pyytää tietojen oikaisemista, täydentämistä tai poistamista. Kuvaamme henkilötietojen käsittelyä hanketta varten laaditussa tietosuojailmoituksessa.

Tuloksista tiedottaminen

Saat kirjallisen ja suullisen palautteen henkilökohtaisista Firstbeat -hyvinvointianalyysia ja Reiss Motivaatioprofiilia koskevista tuloksistasi. Mittauksia, kyselyitä ja haastatteluita koskevat ryhmätasoiset tulokset raportoimme ja jalkautamme suurelle yleisölle julkaisuissa, webinaareissa, hankkeen verkkosivuilla ja eri medioissa osaamisen kehittämiseksi.

Lisätiedot ja yhteystiedot

Perehdyttyäsi tähän tiedotteeseen sinulla on mahdollisuus esittää sähköpostilla tai puhelimitse kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Projektipäällikkö
Mirva Kolonen
Tampereen ammattikorkeakoulu
mirva.kolonen@tuni.fi
050 4057 806

Projektikoordinaattori
Kirsi Toljamo
Tampereen ammattikorkeakoulu
kirsi.toljamo@tuni.fi
050 3052 719



AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

Opinnäytetyön otsikko: Työntekijöiden kokemuksia itsensä johtamisesta osana työhyvinvointia

Opiskelija: Johanna Anijärvi

1. AINEISTON YLEISKUVAUS

1.1 Millaiseen aineistoon tutkimuksesi perustuu? Millaista aineistoa kerätään, tuotetaan tai käytetään uudelleen? Missä tiedostomuodoissa aineisto on? Arvioi myös karkealla tasolla, kuinka paljon levytilaa aineistosi lopulta tarvitsee.

Opinnäytetyö tehdään osana Kestävä aivoterveys-hanketta ja aineisto opinnäytetyöhön on saatu hankkeen kautta. Tampereen ammattikorkeakoulu koordinoi hanketta. Tässä työssä käytetty aineisto on osa hankkeessa aiemmin kyselylomakkeella kerättyä aineistoa. Kyselylomake on lähetetty Oulussa it-alan yrityksissä työskenteleville työntekijöille ja osa sen kysymyksistä on otettu mukaan tähän opinnäytetyöhön. Alkuperäisen aineiston hallinnasta vastaa Kestävä aivoterveys-hanke ja tämän opinnäytetyön tekijälle on myönnetty käyttöoikeus osaan siitä. Tämän työn tekijälle toimitettu aineisto on .sav-muodossa. Aineiston koko on 9,61kt.

1.2 Miten aineiston yhtenäisyys ja laatu varmistetaan?

Aineiston on osa aiemmin kerättyä aineistoa ja siihen on mahdollista palata missä vain tutkimuksen teon vaiheessa laadun varmistamiseksi.

2. EETTISTEN PERIAATTEIDEN JA LAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN

2.1 Mitä eettisiä seikkoja aineistosi hallintaan liittyy (esim. arkaluonteisten tietojen käsittely, tutkittavien identiteetin suojaaminen ja tietojen jakamista koskevan suostumuksen hankkiminen)?

Aineistossa ei ole mukana tutkittavien arkaluonteisia henkilötietoja. Alkuperäisen aineiston säilytyksestä ja hallinnoinnista vastaa Kestävä aivoterveys-hanke. Tämän opinnäytetyön tekijälle ei ole toimitettu tutkittavien henkilötietoja. Kestävä aivoterveys-hanke on vastannut myös tutkittavien informoinnista sekä tarvittavien suostumusten keräämisestä aineiston keräämisen yhteydessä.

2.2 Miten aineiston omistajuuteen, tekijänoikeuksiin ja immateriaalioikeuksiin liittyviä asioita hallitaan? Estävätkö tekijänoikeudet, käyttöoikeudet tai muut rajoitukset aineiston käyttämisen tai jakamisen?

Aineiston on alun perin kerännyt Kestävä aivoterveys-hanke ja se vastaa myös aineiston hallinnasta ja jakamisesta.

3. DOKUMENTOINTI JA METADATA

3.1 Miten dokumentoit aineistosi, jotta se on löydettävissä, saatavutettavissa, yhteen toimiva ja uudelleen käytettävä sekä itseäsi että muita varten? Mitä metatietostandardeja, README-tiedostoja ja muuta dokumentaatiota käytät, jotta muut voivat ymmärtää ja käyttää aineistoasi?

Kestävä aivoterveys-hanke vastaa siitä, että hankkeen päätyttyä sen kautta kerätyt anonymisoidut aineistot tallennetaan Tietoarkistoon.

4. TALLENTAMINEN JA VARMUUSKOPIOINTI

4.1 Minne aineistosi tallennetaan ja miten se varmuuskopioidaan?

Tämän opinnäytetyön tekijälle on toimitettu Tampereen ammattikorkeakoulun Office TEAMS:in pilvipalveluun se osa aiemmin kerätystä aineistosta, joka koskee tätä opinnäytetyötä. Pilvipalvelu on suojattu henkilökohtaisella Tampereen ammattikorkeakoulun käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Aineiston avaaminen pilvipalvelusta on myös vielä suojattu erillisellä salasanalla hankkeen toimesta.

4.2 Kuka valvoo pääsyä aineistoon ja miten suojattua pääsyä aineistoon valvotaan?

Koko aineiston hallinnasta ja valvonnasta vastaa Kestävä aivoterveys-hanke. Tähän opinnäytetyöhön käytävä aineisto on suojattu käyttäjätunnuksella ja salasanalla, ja sitä ei pääse käsittelemään muut kuin tämän opinnäytetyön tekijä.

5. AINEISTON AVAAMINEN, JULKAISEMINEN JA ARKISTOINTI TUTKIMUSHANKKEEN PÄÄTTYTTYÄ

5.1 Mikä osa aineistosta voidaan asettaa avoimesti saataville tai julkaista? Missä ja milloin aineisto tai siihen liittyvät metatiedot asetetaan saataville?

Aineiston osasta tehtävä opinnäytetyö ladataan Thesus-palveluun, kun se on valmis ja hyväksytty.

5.2 Mihin pitkällä aikavälillä arvokkaat tiedot arkistoidaan ja kuinka pitkäksi ajaksi?

Aineiston osa, joka on ollut opinnäytetyön tekijän TEAMS-kansiossa, poistetaan opinnäytetyön valmistuttua. Kestävä aivoterveys-hanke vastaa koko aineiston hallinnasta hankkeen päätyttyä.

6. AINEISTONHALLINNAN VASTUUT JA RESURSSIT

6.1 Ketkä vastaavat aineistonhallintaan liittyvistä tehtävistä tutkimusprojektin elinkaaren aikana?

3 (3)

Opinnäytetyön tekijä vastaa sen aineiston osan hallinnasta, joka hänelle on toimitettu edellä mainittujen seikkojen mukaan. Kestävä aivoterveys-hanke vastaa koko aineiston hallinnasta.

