



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ilona Laihorinne

---

# ITSENSÄ JOHTAMISEN MERKITYS OMIEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISESSA

Opinnäytetyö

Syksy 2023

Tradenomi (AMK), Liiketalous



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä: Ilona Laihorinne

Työn nimi: Itsensä johtamisen merkitys omien tavoitteiden saavuttamisessa

Ohjaaja: Elina Ojala

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 73

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Ihmisillä on tapana asettaa paljon tavoitteita, mutta usein valtaosa asetetuista tavoitteista jää kuitenkin saavuttamatta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mikä on itsensä johtamisen merkitys omien tavoitteiden saavuttamisessa ja miksi ihmiset eivät saavuta asettamiaan tavoitteita. Käytetyssä tutkimusmenetelmässä yhdistyivät sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän piirteet. Itsensä johtamisen merkitystä ja syitä tavoitteissa epäonnistumiselle tutkittiin kvantitatiivisella kyselylomakkeella. Kyselylomakkeessa hyödynnettiin kuitenkin myös avoimia kysymyksiä, joissa korostuivat teemahaastattelun tavoin vastaajien omat tulkinnat ja vuorovaikutus.

Tutkimukseen valittiin yhteensä 12 vastaajaa kohderyhmän ja ikäjakauman perusteella. Vastaajista puolet oli korkeakouluopiskelijoita ja puolet työssä käyviä palkansaajia. Lopullinen vastausprosentti kyselyyn oli 91,6 %, eli 11 vastaajaa. Tavoitteena oli kerätä aineistoa eri ikäisiltä ja eri elämäntilanteissa olevilta yksilöiltä tutkimuskysymykseen ja -ongelmaan liittyen. Kyselylomake lähetettiin vastaajille sähköpostitse, ja vastaajat täyttivät lomakkeen itsenäisesti omalla ajallaan määräaikaan mennessä. Lomake lähetettiin vastaajille 9.11.2023, ja vastaajilla oli aikaa vastata kyselylomakkeeseen 14.11.2023 saakka.

Tutkimustuloksista saatiin vastaus sekä tutkimuskysymykseen että tutkimusongelmaan. Tulokset osoittavat, että itsensä johtamisella on merkittävä rooli asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Jokainen kyselyyn vastanneista hyödynsi itsensä johtamisen strategioita arjessaan tavalla tai toisella. Lisäksi jokainen vastaaja koki, että itsensä johtaminen on tärkeä tai vähintään hyödyllinen osa arkea ja tavoitteiden saavuttamista. Sen sijaan keskeinen syy tavoitteessa epäonnistumiselle löytyy puutteellisesta tavoitteiden suunnittelusta. Suunnittelu oli vastaajien keskuudessa yksipuolista, sillä se koostui lähinnä ajanhallinnan keinoista tai pienempien välitavoitteiden asettamisesta. Suunnittelusta vastaajilta jäivät uupumaan mm. yksityiskohtaisuus, mitattavuus ja konkreettiset teot.

<sup>1</sup> Asiasanat: Itsensä johtaminen, itsetuntemus, tavoitteet, hyvinvointi, kyselytutkimus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Degree programme: Business Management

Author: Ilona Laihorinne

Title of thesis: Importance of self-leadership for achieving goals

Supervisor: Elina Ojala

Year: 2023

Number of pages: 73

Number of appendices: 1

---

The aim of the thesis was to find out how important self-leadership is for achieving goals and to find the reasons why it is so common not to achieve them. The research method used in this thesis was a mix of qualitative and quantitative research methods. The importance of self-leadership and the reasons for not achieving goals were searched using a quantitative a questionnaire. However, the questionnaire also included open-ended questions, which emphasized the respondents' opinions and expressions, which is typical of a qualitative semi-structured interview. The survey included a total of 12 respondents. Half of them were employees, and the other half were university students.

The final response rate was 91.6 %, which equals 11 respondents. The respondents were selected based on their age and target group. The aim was to obtain data from different age groups and people with different life situations. The questionnaire was sent by email, and the respondents answered it by the deadline. The survey questionnaire was sent to the respondents on November 9, 2023, and the respondents answered it by November 14, 2023.

The results show that self-leadership plays a significant role for achieving goals. Every single respondent uses self-leadership strategies somehow in their everyday life or for achieving their goals. The respondents also felt that self-leadership has either an important or useful role for goal achievement. The results also show that the underlying reason for people failing their goals is the lack of planning. The respondents' planning was one-sided and lacking because it only consisted of time management and setting minor goals before the achievement of the main goal. Optimal goal planning should be more measurable and involve more specificity and concrete action.

<sup>1</sup> Keywords: Self-leadership, self-knowledge, goals, wellbeing, survey

## SISÄLTÖ

|   |    |
|---|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä .....   | 1  |
| Thesis abstract .....   | 2  |
| SISÄLTÖ .....   | 3  |
| Kuvioluettelo .....   | 6  |
| Käytetyt termit ja lyhenteet.....   | 7  |
| 1 JOHDANTO .....  | 8  |
| 2 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAUSTAA JA TEORIAA .....   | 10 |
| 2.1 Mitä on itsensä johtaminen?.....  | 10 |
| 2.2 Keho, mieli, tunteet ja arvot.....  | 11 |
| 2.3 Itsensä johtamisen perusta .....  | 12 |
| 2.3.1 Tietoisuus.....   | 12 |
| 2.3.2 Itsetuntemus .....  | 14 |
| 2.4 Itsensä johtamisen tavoitteet ja hyödyt.....  | 15 |
| 2.4.1 Voimaantuminen ja elämänhallinta .....  | 15 |
| 2.4.2 Itsensä toteuttaminen.....  | 16 |
| 2.4.3 Mielenrauha .....   | 17 |
| 2.4.4 Myönteinen ajattelu ja onnellisuus .....  | 18 |
| 2.5 Itsensä johtamisen kohtaama kritiikki ja haasteet.....  | 18 |
| 2.5.1 Haasteet tiimitasolla.....  | 19 |
| 2.5.2 Yksilöiden kokemat haasteet .....   | 19 |
| 3 ITSENSÄ JOHTAMISEN MERKITYS OMIEN TAVOITTEIDEN<br>SAAVUTTAMISESSA.....                                    | 21 |
| 3.1 Tavoitteet ja niiden asettaminen.....   | 21 |
| 3.1.1 Tavoitteiden asettamisen perusta .....  | 22 |
| 3.1.2 Mitä halutaan? .....  | 23 |
| 3.1.3 Tavoitteen asettaminen.....   | 23 |
| 3.1.4 Tavoitteessa eteneminen .....   | 25 |
| 3.2 Itsensä johtamisen eri osa-alueiden ja keinojen hyödyntäminen osana tavoitteiden<br>saavuttamista ..... | 26 |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 3.2.1 | Minäpystyvyys.....  | 27 |
| 3.2.2 | Motivaatio.....   | 28 |
| 3.2.3 | Parempaa itsensä johtamista vihjeiden avulla .....                            | 30 |
| 3.2.4 | Tuuppaus.....   | 30 |
| 3.2.5 | Harjoittelu.....  | 31 |
| 3.2.6 | Itsehavainnointi.....   | 31 |
| 3.2.7 | Palkitseminen ja palaute itselle.....   | 32 |
| 3.2.8 | Ihmissuhteet ja verkostot .....   | 33 |
| 3.2.9 | Ajan- ja stressinhallinta .....   | 34 |
| 4     | TUTKIMUS.....   | 37 |
| 4.1   | Tutkimuksen metodologia .....   | 37 |
| 4.2   | Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä .....                                      | 38 |
| 4.3   | Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä.....                                     | 39 |
| 4.4   | Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen toteutus.....                          | 39 |
| 4.5   | Kohderyhmät.....  | 40 |
| 4.6   | Tutkimuksen hypoteesit.....   | 41 |
| 4.7   | Kyselylomakkeen laadinta ja kysymykset.....                                   | 42 |
| 5     | TUTKIMUSTULOKSET .....  | 44 |
| 5.1   | Vastaajien ikäjakauma ja kohderyhmä .....                                     | 45 |
| 5.2   | Itsensä johtaminen käsitteenä.....  | 46 |
| 5.3   | Itsensä johtamisen konkreettinen toteutuminen .....                           | 47 |
| 5.3.1 | Itsensä johtamisen strategioiden hyödyntäminen .....                          | 47 |
| 5.3.2 | Itsensä johtamisen hyödyt arjessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa ..... | 49 |
| 5.3.3 | Itsensä johtamisen haasteet .....   | 50 |
| 5.3.4 | Vastaajien itsetuntemus ja tietoisuus .....                                   | 52 |
| 5.4   | Tavoitteiden asettaminen .....  | 53 |
| 5.4.1 | Tavoitteiden suunnittelu .....  | 53 |
| 5.4.2 | Asetettujen tavoitteiden lukumäärä .....                                      | 55 |
| 5.4.3 | Asetettujen tavoitteiden tärkeys .....  | 55 |
| 5.5   | Tavoitteissa onnistuminen.....  | 57 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 5.5.1 | Syitä tavoitteessa onnistumiseen.....    | 57 |
| 5.5.2 | Syitä tavoitteessa epäonnistumiseen..... | 59 |
| 5.6   | Olosuhteet ja motivaatio.....            | 60 |
| 5.7   | Tutkimustulosten yhteenveto.....         | 63 |
| 6     | JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....          | 65 |
| 7     | LÄHTEET.....                             | 70 |
|       | LIITTEET.....                            | 74 |

## Kuvioluettelo

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Vastaajien kohderyhmä (%) (n=11). .....                                       | 45 |
| Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma (%) (n=11). .....                                       | 45 |
| Kuvio 3. Vastaajien kokemus omasta itsetuntemuksesta ja tietoisuudesta (%) (n=11)..... | 52 |
| Kuvio 4. Vastaajien tavoitteet viimeisen kahden vuoden sisällä (%) (n=11). .....       | 55 |
| Kuvio 5. Vastaajien onnistuminen asetetuissa tavoitteissa (%) (n=11). .....            | 57 |
| Kuvio 6. Vastaajien kokemukset minäpystyvyydestä (%) (n=11). .....                     | 60 |

## Käytetyt termit ja lyhenteet

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Itsensä Johtaminen</b> | Itsensä johtamisen termillä viitataan erilaisiin toimenpiteisiin ja keinoihin, joiden avulla yksilö osaa säädellä omaa toimintaa ja tunteita, asettaa tavoitteita optimaalisesti sekä saavuttaa asettamansa tavoitteet tehokkaasti (Hyplus, 2022).   |
| <b>Itsetuntemus</b>       | Itsetuntemus on kyky ymmärtää ja tuntea itseään (Suomen mielenterveys ry, i.a). Itsetuntemukseen kuulu omien tunteiden, tarpeiden ja ajatusten havainnointi.   |
| <b>Minäpystyvyys</b>      | Yksilön oma arvio omasta onnistumisen mahdollisuudesta (Tevanlinna, 2022).   |
| <b>Motivaatio</b>         | Motivaatio ohjaa yksilön valintoja ja käyttäytymistä (Heino, i.a). Se on syy kaiken ihmisen toiminnan taustalla.   |
| <b>Strategiat</b>         | Strategialla viitataan konkreettisia tekoja sisältävään organisaation suunnitelmaan, jonka avulla organisaatio pääsee haluamaansa päämäärään (Manninen, i.a). Myös itsensä johtamisen käsitteen yhteydessä käytetään kyseistä termiä. Itsensä johtamisen strategiat jaotellaan kolmeen osaan: Käyttäytymisstrategiat, palkitsemisstrategiat sekä ajatusmallistrategiat (Mannila, 2022). Kyseiset strategiat sisältävät niitä konkreettisia käytännön toimia, joita yksilöt hyödyntävät itsensä johtamisessa (Piiroinen, 2022). |
| <b>Tietoisuus</b>         | Tietoisuudella tarkoitetaan olemassaolon tunnetta, omaa sisäistä puhetta, vapaata tahtoa, kontrollia sekä käsitystä omasta itsestä (Revonsuo, 2021).   |
| <b>Tuupaus</b>            | Ihmisen valintaympäristön muokkausta siten, että ihminen toimii halutulla tavalla (Jaakkola, 2023a).   |

# 1 JOHDANTO

Johtaminen liitetään usein vain joko asioiden johtamiseen (*management*) tai ihmisten johtamiseen (*leadership*) (Puranen, i.a). Samaan aikaan itsensä johtamisen merkitys saateen usein unohtaa, vaikka johtaminen ja johtamisen opettelu määritellään alkavan aina itsensä johtamisesta (Sydänmaanlakka, 2006, s. 5). Itsensä johtamisen keskiöstä löytyy yksilön oma hyvinvointi ja kyky toteuttaa itseään. Ei siis voida olettaa, että yksilö olisi kykeneväinen johtamaan pienempää tiimiä tai suurempaa organisaatiota, jos kyky johtaa itseään on hukassa. Ainoastaan hyvinvoivat työntekijät ja esihenkilöt pystyvät johtamaan muita ja vastaamaan erilaisiin työelämän haasteisiin laadukkaasti, myös pitkällä aikavälillä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mikä on itsensä johtamisen merkitys yksilön asettamien tavoitteiden saavuttamisessa. Keskeinen tutkimusongelma on tavoitteissa epäonnistuminen: Miksi emme saavuta itselle asetettuja tavoitteita? Oletettavaa on, että Itsensä johtamisella on merkittävä vaikutus tavoitteiden saavuttamiselle, sillä syyt epäonnistumiselle johtuvat luultavasti puutteellisesta tavoitteen suunnittelusta, heikosta ajanhallinnasta, yksilöstä itsestä riippumattomista syistä, kuten yllättävästä kriisistä elämässä tai siitä, että yksilö ei koe tavoitetta tarpeeksi merkitykselliseksi.

Syy lähestyä aihetta yksilötason näkökulmasta on aiheen ajankohtaisuus ja näkökulman vähäisyys aikaisemmissa tutkimuksissa. Kiireinen nyky-yhteiskunta ja sen ympärille rakentunut työelämä on luonut toimintamalleja, joiden seurauksena ihmisiltä vaaditaan entistäkin enemmän tehokkuutta. Itsensä johtaminen ja sen eri keinot ovat siis yksilötasolla toteutettuna nyky-yhteiskuntamme kannalta ajankohtainen teema, joka auttaa yksilöitä etenemään kohti oman näköistä elämää ja vastaamaan sekä nykyajan työelämän että arjen haasteisiin.

Opinnäytetyö etenee sen johdannosta tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, johon kuuluu itsensä johtamisen ja sen keinojen keskeiset käsitteet määrittelyineen. Lisäksi osuudessa avataan aiempia tutkimuksia ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Johdannon ja teoreettisen viitekehyksen jälkeen seuraa tutkimusosuus, jossa käsitellään tarkemmin tutkimuksen metodologiaa, tutkimuksen toteutustapaa, aineiston keruuta sekä tutkimuksen kohderyhmiä. Tämän jälkeen siirrytään tutkimuksesta saatujen tulosten avaamiseen.

Saatuja tutkimustuloksia käydään opinnäytetyössä läpi aihealueittain ja vastauksia havainnollistetaan kuvioiden ja suorien lainausten avulla. Lopulta opinnäytetyö etenee tutkimustuloksista saatuihin johtopäätöksiin sekä pohdintaan, jossa käydään läpi myös jatkotutkimusaiheet.

## 2 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAUSTAA JA TEORIAA

Ennen kuin opinnäytetyö etenee tarkemmin itsensä johtamisen teoriaan, on syytä tarkastella hieman tarkemmin jo olemassa olevaa tietoa ja aiempia tutkimuksia aiheesta. Pentti Sydänmaanlakan mukaan (2006, s. 27) itsensä johtaminen on melko uusi länsimainen tieteen alue. Esimerkiksi vasta 1980-luvulla on ryhdytty käyttämään mm. termejä ”self-leadership” sekä ”self-management”.

Tästä huolimatta itsensä johtamisesta on paljon kirjallisuutta ja aiheesta on ehditty teemmään myös aikaisempia tutkimuksia, kuten opinnäytetöitä ja pro gradu -tutkielmia. Paljon itsensä johtamisesta ja sen eri teemoista ovat kirjoittaneet mm. Sydänmaanlakka (2006), Pihlaja (2018) sekä Tossavainen ja Peltonen (2020). Lisäksi itsensä johtamiseen sisältyvistä teemoista, kuten itsetuntemuksesta on kirjoittanut mm. Dunderfelt (2006) sekä ajanhallinnasta ovat kirjoittaneet Salminen ja Heiskanen (2009) sekä Stranius (2022).

Itsensä johtamisesta tehdyt tutkimukset ovat kuitenkin perehtyneet aiheeseen enemmän työelämän näkökulmasta. Kyseisten tutkimusten keskiöstä löytyy siis usein vain organisaatiot sekä työelämä yleisesti, eikä niinkään yksilö. Esimerkkeinä mainittakoon Turhasen (2019) ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö, jossa käsitellään itsensä johtamista esimiestyössä sekä Teerisen (2023) ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö, jossa tarkastellaan itsensä johtamisen toteutumista etätyössä. Lisäksi vastavassa ylemmän ammattikoreakoulututkinnon opinnäytetyössä Jantunen (2010) sekä pro gradu -tutkielmassa Kuuluvainen (2013), tutkivat työhyvinvointia itsensä johtamisen näkökulmasta. Enemmän yksilön näkökulmaan on keskittynyt kuitenkin Mäkilä (2022), kuka opinnäytetyössään tutkii yksilöiden palautumista osana itsensä johtamista. Kyseisen opinnäytetyön tutkimuskohteena toimii Keskolla työskentelevä esihenkilötiimi, joiden palautumista Mäkilä tutkii sekä työpäivän aikana että sen jälkeen.

### 2.1 Mitä on itsensä johtaminen?

Itsensä johtaminen on self-leadership-määritelmän mukaan eräänlainen sarja sekä fyysisiä että psyykkisiä toimenpiteitä, joiden tavoitteena on edesauttaa omaa suorituskykyä ja tehokkuutta (Manz & Sims, 2001, s. 6). Itsensä johtaminen on siis kyky, joka saa meidät

paneutumaan asiaan x siten, että suoriudumme siitä haluamallamme tavalla. Itsensä johtamiseen kuuluu myös erilaisia keinoja ja toimenpiteitä, joiden avulla yksilö on kykeneväinen säätelemään omaa toimintaa ja tunteita, asettamaan tavoitteita optimaalisesti sekä myös saavuttamaan ne tehokkaasti (Hyplus, 2022). Itsensä johtaminen on kyky, joka jokaisen johtajan tulee osata, ennen kuin on pätevä johtamaan muita. Itsensä johtaminen kuuluu kaikille ja se on ajankohtainen aihe sekä toimitusjohtajalle, esihenkilöille että tavan palansaajallekin. Käytännössä siis kaikille, jotka työskentelevät tai omistavat jonkunlaisia tavoitteita.

Itsensä johtamista on lähestyttävä moniulotteisesti useasta eri tieteenalasta, sillä yksi yksittäinen tieteenala kykenee tarjoamaan vain melko suppean näkökulman aiheeseen (Sydänmaanlakka, 2006, s. 28). Erinomaisia tieteenaloja lähestyä itsensä johtamista ovat esimerkiksi psykologia, lääketiede, kasvatustiede ja filosofia.

## 2.2 Keho, mieli, tunteet ja arvot

Itsensä johtaminen on laaja-alainen termi, joka käsittää ihmisen *kehon, mielen, tunteet ja arvot* (Sydänmaanlakka, 2006, s. 30). Näitä tarkemmin tarkasteltuna pelkästään *kehoon* kuuluu kaikki fyysiset toiminnot, joista ihmiskeho vastaa. Tärkeimpinä mainittakoon ravinnon saanti, liikunta ja lepo.

*Mieli*, eli psyyke on yksi itsensä johtamisen tärkeimpiä osa-alueita, sillä mielen hallinta on vahvasti osa hyvää ja kehittynyttä itsensä johtamista (Sydänmaanlakka, 2006, s. 30). Ihmismielen psyykkisiin toimintoihin kuuluu havainnot, muistot, ajattelu ja oppiminen, joiden pohjalta ihmisen tietoisuus syntyy. Tietoisuutta on havaintotietoisuutta, minätietoisuutta ja kuvitteellista tietoisuutta.

Itsensä johtaminen käsittää myös *tunteet*, jotka ovat sekä emotionaalisia että sosiaalisia toimintoja (Sydänmaanlakka, 2006, s. 31). Hyvään itsensä johtamiseen kuuluu, että ihminen on tietoinen omista sekä toisen yksilön tunteista. Tärkeää on systemaattinen ja määrätietoinen tunteiden analysointi ja hallinta.

Oleellinen osa itsensä johtamista on myös yksilön *arvot* (Sydänmaanlakka, 2006, s. 31). Arvoihin liittyy koettu tarkoitus ja merkityksellisyys, eli henkiset toiminnot. Henkisyydellä viitataan ihmisen perustarpeeseen kokea elämässä merkityksellisyyttä, joka syntyy ihmisen omista arvoista ja periaatteista. Merkityksellisyyden kokemuksen vuoksi olisikin jokaisen tärkeää pysähtyä ja pohtia, mitkä ovat niitä itselle tärkeitä arvoja ja toimiiko niiden mukaisesti.

Tätä kaikkea johtaa tietoisuus (Sydänmaanlakka, 2006, s. 32). Tietoisuus on sisäinen minämme, joka ohjaa kehoa, mieltä, tunteita ja arvoja. Itsensä johtaminen voidaan nähdä jatkuvana oppimisprosessina, jossa kokonaisuutta pyritään hallitsemaan ja ohjaamaan juuri tietoisuuden ja itsereflektion avulla.

## **2.3 Itsensä johtamisen perusta**

Erilaisten psyykkisten taitojen ja perusasioiden, kuten tietoisuuden ja itsetuntemuksen ymmärtäminen ja harjoittaminen ovat itsensä johtamisen perusta. Kuka osaisi johtaa itseään ilman, että tietää kuka on ja mitä haluaa itseltään ja omalta elämältään?

### **2.3.1 Tietoisuus**

Tietoisuuden käsitteellä viitataan kokemusmaailmaan ja sen kokonaisuuteen (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 31). Se tarkoittaa tietoisuutta sekä itsestä että omasta ympäristöstä. Psykologian professori Antti Revonsuo Turun yliopistosta (Rautio, 2021) kuvailee tietoisuutta yksinkertaisimmillaan olemassaolon tunteeksi. Revonsuon mukaan tietoisuuteen käsitteeseen kuuluu kuitenkin myös oma sisäinen puhe, vapaa tahto, kontrolli sekä käsitys omasta itsestä.

Kirjailija ja luennoitsija Eckhart Tolle on mm. maininnut, että ”tietoisuus on suurin vaikuttaja muutokseen”. Ihmiset toimivat suurimman osan päivästä eräänlaisella automaatiolla, eli totuttujen tapojen mukaisesti (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 28). Suurin syy tavoitteissa epäonnistumiselle on kyseinen automaatiolla toimiminen, sillä automaatio ei ohjaa meitä haluamaamme, emmekä myöskään muuta sen avulla tietoisesti omaa toimintaamme.

Omien totuttujen tapojen muuttaminen vaatii, että toimimme tietoisesti ja aktivoimme tietoisesti mielen (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 28). Tietoista toimintaa kutsutaan *eksplisiittiseksi toiminnaksi* ja se on ihmiselle huomattavasti kuormittavampaa kuin tyypillinen autopilotilla toimiminen. Tätä autopilotilla toimimista, eli tiedostamatonta toimintaa kutsutaan puolestaan *implisiittiseksi toiminnaksi*. Tiedostamaton toiminta on erittäin tehokasta ja nopeaa verrattuna tiedostettuun toimintaan.

Kun ihminen haluaa muuttaa tai kehittää tapojaan tai ajatteluaan, täytyy hyödyntää sekä eksplisiittistä että implisiittistä toimintaa (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 28). Koska perustoiminta tulee tiedostamatta, täytyy ensin tulla tietoiseksi omasta toiminnasta ja sen jälkeen on tehtävä myös tietoinen päätös muuttaa omaa toimintaa. Kun toiminta on saatu tietoiseksi, se on laadukasta, mutta erittäin kuormittavaa, jolloin uudesta toimintatavasta on saatava tiedostamatonta. Tämä vaatii ihmiseltä useita toistoja, jotta uudesta tavasta saadaan automaattista. Tämä voi vaatia jopa 66 päivittäistä toistoa, jotta yksi uusi toimintatapa automatisoituu.

Omien tavoitteiden ja unelmien tuominen todeksi on mahdollista, mutta se vaatii vahvaa tietoisuutta siitä, kuka olet, mitä haluat ja miksi (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 29). Ihmisen tulee olla myös tietoinen siitä, mitä haluaa eri elämän osa-alueilla. Oma tietoisuutta voi harjoittaa esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä: Kuka olen? Kuka en ole? Millainen ihminen olen ja millainen haluaisin olla? Millainen versio olisi paras versio minusta? Mikä on elämäni visio?

Omaa tietoisuutta voi kehittää myös lyhyillä, mutta säännöllisillä tietoisilla pysähtymisillä (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 33). Erinomainen tietoisuusharjoitus voi olla esimerkiksi viikoittainen pysähtyminen omien tavoitteiden äärelle. Yksilö voi miettiä, että miten hyvin onnistui edistämään tavoittelemiaan asioita ja mitkä asiat olivat haastavia sekä mikä näihin haasteisiin voisi olla mahdollinen ratkaisu. Pienet päivittäiset tietoiset pysähtymiset voivat liittyä esimerkiksi kuluneeseen päivään: Mitä tuli opittua ja voisiko huomenna tehdä jotain paremmin?

### 2.3.2 Itsetuntemus

Itsetuntemuksella tarkoitetaan kykyä ymmärtää ja tuntea itseään (Suomen Mielenterveys ry, i.a). Sitä pidetään kaiken muutoksen ja kehityksen perustana (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 21). Itsetuntemusta voidaan pitää yhtenä itsensä johtamisen ydinseikkoina, sillä myös itsensä johtamisen keskeisimpiä tavoitteita on uudistuminen, eli kehittyminen ja kasvaminen ihmisenä. Lisäksi itsetuntemus pureutuu vahvasti tavoitteiden saavuttamiseen ja pysyvien muutosten luomiseen. Näitä asioita voidaan saavuttaa, kun ihminen kehittää omaa itsetuntemusta sekä psyykkisiä taitoja kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti. Pysyvien muutosten ja uusien rutiinien kautta voidaan edesauttaa arjen sujuvuutta ja jopa huipputehtävien syntymistä.

Itsetuntemuksesta puhuttaessa on kuitenkin hyvä pitää mielessä sen perustotuus, joka psykologi Tony Dunderfeltin (2006, s. 21) mukaan on se, että jokainen yksilö kokee maailman oman itsensä kautta. Eli kaikki, mitä koemme, näemme, kuulemme, aistimme ja kosketamme, kulkee tietynlaisen oman suodattimen läpi. Esimerkiksi yleinen käsitys on, että maailma on yksilön ulkopuolella, eikä yksilö voi vaikuttaa siihen, miten maailma hänelle ilmenee.

Itsetuntemusta on mahdollista lähestyä kahdesta eri näkökulmasta: Oman mielen, eli psyykeen toiminnan ymmärtämisen näkökulmasta sekä oman elämän merkitykseen syventymisen kautta (Dunderfelt, 2006, s. 18). Oman mielen ymmärtämisellä viitataan siihen, että automaatiassa toimivia erilaisia tunteita, miellyttäviä tai epämiellyttäviä ajatuksia, paineita tai haluja pyritään tietoisesti, mutta hiljalleen havainnoimaan, ymmärtämään ja lopulta myös ohjaamaan. Oman elämän merkityksen syventämisellä tarkoitetaan puolestaan sitä, että yksilö osaisi vastata esimerkiksi seuraavanlaisiin kysymyksiin: Kuka olen? Mistä tulen ja minne haluan ja mitkä ovat elämäni päätehtäviä?

Itsetuntemusta yksilö voi myös kehittää juuri edellä mainituilla reflektoinnin keinoilla (Sydänmaanlakka, 2006, s. 33). Reflektoinnissa ihminen pyrkii siis analysoimaan itseään ja omia ajatuksiaan (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 30). Mitkä ovat ajatusten merkitys ja mahdolliset vaikutukset? Reflektion avulla tarkkaillaan omaa toimintaa ja ajattelumalleja, mutta samaan aikaan suunnitellaan tulevaa. Omien ajatusten ja toimintatapojen

ymmärtämisellä ihminen voi löytää uusia keinoja omien tavoitteiden saavuttamiseen ja käyttäytymisen muuttamiseen.

## **2.4 Itsensä johtamisen tavoitteet ja hyödyt**

Itsensä johtamisen valmentaja ja tietokirjailija Ilkka Koppelomäki (i.a) luettelee verkkosivuillaan itsensä johtamisen tärkeimmiksi tavoittelemisen arvoisiksi hyödyiksi mm. seuraavia asioita: Tehokkuus ja ajanhallinta, elämän ja oman arjen ohjaaminen juuri siihen suuntaan kuin itse haluaa, onnistumisen, tyytyväisyyden ja onnellisuuden tunteet sekä itseluottamuksen kasvu.

Myös työelämässä itsensä johtamisen on tutkittu edesauttavan työtyytyväisyyttä, tehdyn työn laatua ja innovatiivisuutta (Green-Wilson ym., 2022, s. 3–4). Tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että yksilöt, jotka työelämässä hyödyntävät erilaisia itsensä johtamisen keinoja, ovat tutkitusti sitoutuneempia työhönsä ja ovat saaneet myös parempaa palautetta esihenkilöiltään. Itsensä johtamisen keinoja ja työkaluja testattiin myös esihenkilöillä sosiaali- ja terveysalalla. Esihenkilöt, jotka harjoittivat itsensä johtamista, katsottiin suoriutuvan työtehtävistä aiempaa paremmin. Lisäksi parantui myös potilasturvallisuus, tehokkuus ja tuottavuus.

### **2.4.1 Voimaantuminen ja elämänhallinta**

Voimaantuminen ja elämänhallinta ovat erilaisia lähestymistapoja itsensä johtamiseen, mutta myös erinomaisia esimerkkejä itsensä johtamisen hyödyistä ja tavoitteista. Yksilön voimaantuminen on käytännössä tietoisuuden kasvua (Sydänmaanlakka, 2006, s. 37). Tietoisuuden kasvaessa yksilö on yhä tietoisempi sisimmästään sekä voimavaroistaan, jolloin yksilö on myös kykenevämpi johtamaan itseään paremmin. Voimaantumisen, eli tietoisuuden kasvun myötä yksilö kokee enemmän positiivisia tunteita, parempaa itseluottamusta ja omistaa selkeitä päämääriä.

Elämänhallinnan kokemus syntyy, kun yksilö ymmärtää ja tunnistaa itsensä, tiedostaa oman tilanteensa, ottaa vastuun itsestään ja alkaa kehittämään osaamistaan (Sydänmaanlakka, 2006, s. 37). Tällöin yksilö kokee, että omaan elämään voi vaikuttaa päätöksillä ja

rohkealla yrittämisellä. Elämänhallintaa kuvaillaan myös mm. seuraavasti: Ihmisen kyky selviytyä ympäristön sekä ihmisen itse asettamista haasteista.

### 2.4.2 Itsensä toteuttaminen

Yksi itsensä johtamisen merkittävimpiä tavoitteita on itseään toteuttava ihminen. Yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow ja sosiaalipsykologi Robert Frager (1987, s. 132–166) ovat koostaneet listan itseään toteuttavan ihmisen piirteistä. Maslow ja Frager mainitsevat listauksessaan mm. seuraavat piirteet: *Spontaanisuus, ongelmakeskeisyys, eristäytyneisyys, luovuus, arvostus, yhteys ihmisiin sekä huumori*. Osa piirteistä voi jopa yllättää tai vähintään herättää kysymyksiä, miten esimerkiksi *huumori* liittyy itseään toteuttavan ihmisen piirteisiin? Teoksessa Maslow ja Frager kertoo huumorin olleen tutkimuksen ensimmäisiä havaintoja, sillä sen katsottiin olevan erittäin yleinen piirre kaikissa tutkittavissa yksilöissä, eikä kyseessä ollut yksilölle tyypillisintä huumoria. Maslowin ja Fragerin mukaan itseään toteuttavat ihmiset eivät nauraneet vihamieliselle huumorille, tai huumorille, jossa nauretaan toisen henkilön huonommuudelle. Itseään toteuttavien ihmisten käsitys huumorista oli sen sijaan tavalla tai toisella kytköksissä filosofiaan, ja he vitsailivat enemmän ihmisisten hölmöilystä yleisesti.

Seuraavaksi on syytä avata muutamaa Maslowin ja Fragerin (1987, s. 132) listaamaa persoonallisuuspiirrettä hieman lisää: *Spontaanisuudella* ei tarkoiteta jatkuvaa itselleen epätaivomaista käytöstä, vaan yksinkertaista ja luonnollista toimintaa. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi tapahtumiin tai toimintaan osallistumista yllättäen ystävän seuraksi, vaikka aiempaa aikomusta ei olisi ollut. Tästä ei myöskään tehdä sen suurempaa ongelmaa, vaan paikalle saavutaan avoimin mielin. Lisäksi itseään toteuttavat ihmiset tuntevat vahvaa yhteyttä muihin ihmisiin. He samaistuvat vahvasti muihin sekä kokevat sekä sympatiaa että kiintymystä. Tästä syystä itseään toteuttavilla ihmisillä on usein halu auttaa muita. *Ongelmakeskeisyydellä* viitataan siihen, että itseään toteuttavat ihmiset keskittyvät vahvasti ulkopuolisiin ongelmiin, eivätkä ole egokeskeisiä persoonia. Näille yksilöille on tavantomaista, että heillä on elämässään jokin kutsumus sekä suoritettava tehtävä. Se ei suinkaan ole välttämättä sellainen, jonka yksilö on itse itselleen valinnut, vaan sellainen, jonka yksilö kokee velvollisuudekseen.

Itseään toteuttavalla ihmisellä viitataan yksilöön ja sen mahdollisuuksien täysimittaiseen toteuttamiseen, jota myös itsensä johtaminen tavoittelee (Sydänmaanlakka, 2006, s. 39). Listatut piirteet itseään toteuttavasta ihmisestä ovat viisaan sekä terveen yksilön piirteitä, joita jokaisen tulisi pyrkiä kehittämään ollakseen hyvä itsensä johtaja.

### 2.4.3 Mielenrauha

Myös mielenrauhaa voidaan pitää yhtenä itsensä johtamisen tavoitteena (Sydänmaanlakka, 2006, s. 41). Mielenrauha on osa henkistä älykkyyttä, jolla tarkoitetaan merkityksen ja tarkoituksen löytämistä elämässä. Henkisessä älykkyydessä ihminen on käytännössä löytänyt oman mielenrauhan ja sitä pidetään jossain konteksteissa jopa älykkyyden korkeimpana tasona.

On kuitenkin hyvä muistaa, että itsensä johtamista on kaikenlaisen älykkyyden kehittäminen (Sydänmaanlakka, 2006, s. 41). Yhdysvaltalainen psykologi Howard Gardner esitteli vuonna 1983 moniälykkyysteorian, jonka mukaan ihmisellä on seitsemää eri älykkyyttä (Lindblom, 2021). Näitä eri älykkyyksiä ovat *kielellinen älykkyyys*, *matemaattislooginen älykkyyys*, *liikunnallinen älykkyyys*, *avaruudellinen älykkyyys* sekä *intrapyykkinen ja interpsykkinen älykkyyys*.

*Intrapyykkisellä älykkyydellä* viitataan yksilön taitoon tunnistaa omat vahvuudet, toimia tehokkaasti ja ymmärtää itseään (Sydänmaanlakka, 2006, s. 41). Kun taas *interpsykkinisellä älykkyydellä* tarkoitetaan yksilön hyviä vuorovaikutustaitoja sekä taitoa ymmärtää muiden ihmisten tekoja ja haluja.

Mielenrauhaan pyrkiessä sekä henkistä älykkyyttä kehittäessä on kuitenkin syytä pureutua älykkyyteen kokonaisvaltaisesti ja kehittää henkisen älykkyyden lisäksi myös älykkyyden muita osa-alueita, kuten esimerkiksi *intra- ja interpsykkinistä älykkyyttä* (Sydänmaanlakka, 2006, s. 41). Kaikenlaisen älykkyyden kehittäminen tukee toisiaan ja lisäksi se on merkittävä askel kohti kehittyneempää itsensä johtamista.

#### 2.4.4 Myönteinen ajattelu ja onnellisuus

Myönteinen ajattelu ja positiivinen elämänasenne ovat ehdottomasti yksi itsensä johtamisen peruspilareita ja ennen kaikkea tavoittelemisen arvoisia hyötyjä (Sydänmaanlakka, 2006, s. 40). Myönteinen tapa suhtautua asioihin on tietynlainen elämänasenne, sillä emme voi aina vaikuttaa tuleviin takaiskuihin. Voimme kuitenkin vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme asioihin. Takaiskun kolahtaessa omalle kohdalle, voimme valita, että suhtaudumme asiaan pessimistisesti: Olettaen tilanteen jatkuvan pitkään ja lopulta romuttavan kaiken. Pessimistisyyden sijaan, voimme kuitenkin suhtautua asiaan myös optimistisesti: Uskoen, että takaisku johtui luultavasti vallitsevista olosuhteista ja nyt edessä on haaste, jolloin yritetään entistäkin enemmän. Liian usein ihmiset etsivät voimavaroja ulkopuolelta, unohtaen oman sisimmän. Myönteinen ajattelu on kuitenkin yksi tärkeimpiä voimavarojamme ja löytyy meistä itsestä, ei ulkopuolelta.

Myönteinen ajattelu ja positiivinen elämänasenne vaikuttavat varmasti omalta osaltaan ihmisten kokemaan onnellisuuteen. Tällä hetkellä yksi maailman kuuluisimmista onnellisuustutkijoista Mihaly Csikszentmihalyi, viittaa onnellisuuteen ja onnen tunteeseen käsitteellä flow, eli virta (Sydänmaanlakka, 2006, s. 43). Tämä perustuu siihen tunteeseen, kun kaikki sujuu täydellisesti. Kyseessä on kuitenkin hyvin hetkellinen kokemus, mutta kokemus, jossa koemme erityisen suurta onnea. Hyvällä ja kehittyneellä itsensä johtamisella voidaan saavuttaa tavallista enemmän flow-kokemuksia, jolloin ihminen osaa elää juuri tässä hetkessä. Kehittynyt itsensä johtaminen ja lisääntyneet flow-kokemukset voivat siis johtaa lopulta myös onnellisuuden lisääntymiseen.

#### 2.5 Itsensä johtamisen kohtaama kritiikki ja haasteet

Käsitettä itsensä johtamisesta on haastettu ja tullaan haastamaan myös jatkossa. Pelkäämään jo itsensä johtamisen käsitettä kutsutaan oksymoroniksi, eli itseristiriidaksi (Stewart ym., 2018, s. 48). Ristiriitaisena käsitteeseen viitataan siksi, että johtamisen termiin katsotaan kuuluvan vähintään kahden henkilön välinen vastavuoroinen prosessi. Toisin sanoen, jotta johtaminen toteutuu, täytyy olla johtaja ja vähintään yksi johdettava. Itsensä johtamisen periaate on kuitenkin toista mieltä. Käsitteen mukaan yksilö voi toimia itse sekä johtajana että johdettavana.

Itsensä johtamista on kritisoitu myös suhteessa muihin johtamismenetelmiin. Esimerkiksi erään tutkimuksen katsottiin vahvistavan käsitystä siitä, että itsensä johtamisella on positiivinen vaikutus työntekijöiden sitoutumisella koko organisaatioon sekä omaan työnkuvaan (Pihl-Thingvad, 2014, s. 103). Samaan aikaan itsensä johtamisen positiivisten hyötyjen katsottiin kuitenkin häviävän, kun hyödynnettiin myös perinteisten johtamismenetelmien kannustimia. Tutkimuksen tulokset ovat siis merkittävässä ristiriidassa muihin tutkimuksiin, jossa itsensä johtamisen hyödyntämisen katsotaan edesauttavan muutosjohtajuutta, motivaatiota ja sitoutumista työyhteisössä.

### **2.5.1 Haasteet tiimitasolla**

Itsensä johtamisen hyötyjä on tutkittu sekä yksilö- että tiimitasolla (Stewart ym., 2018, s. 50–51). Yksilötason hyödyt ovat tulleetkin jo aikaisemmin tutkimuksessa esille, mutta tiimitasolla hyödyt riippuvat vahvasti niiden asiayhteyksistä. Tutkimustulokset itsensä johtamisesta tiimitasolta eivät ole olleet läheskään niin selkeitä kuin yksilötasolla. Osa tiimitason tutkimustuloksista ovat olleet mitättömiä, jolloin itsensä johtamisesta ei olisi juuri lainkaan hyötyä.

Jotkut tiimitason tutkimukset ovat sen sijaan osoittaneet jopa negatiivisia vaikutuksia (Stewart ym., 2018, s. 50–51). Tutkimuksissa havaitut negatiiviset vaikutukset ovat tulleet esille mm. tiimin tyytyväisyydessä ja sitoutuneisuudessa, jotka ovat näyttäytyneet esimerkiksi jatkuvina poissaoloina. Itsensä johtaminen on siis osoittautunut erittäin haasteelliseksi konseptiksi tiimitasolla toteutettavaksi.

### **2.5.2 Yksilöiden kokemat haasteet**

Yksi merkittävimpiä yksilöiden kohtaamia haasteita itsensä johtamisessa on sen pitkäjänteisyys ja siihen liittyvä itsesääntely. Itsesääntelyä tai itsekuria voidaan verrata lihakseen, jota on ajan myötä mahdollista vahvistaa sen harjoittelulla (Stewart ym., 2018, s. 53). Valintoja voi olla vaikea tehdä, vaikka osa vaihtoehtoista veisikin meitä selkeästi haluamme suuntaan. Silloin tarvitaan itsekuria, jota on mahdollista vahvistaa, mutta tietoiset päätökset vievät meiltä valtavasti psyykkisiä voimavaroja.

Itsensä johtaminen vaatii pitkällä aikavälillä useita onnistuneita tietoisesti tehtyjä päätöksiä, jonka vuoksi se voi olla yksilöille erityisen haastavaa. Ihminen yksinkertaisesti väsyä ja lopulta toimii taas automatisoituneiden toimintojen mukaisesti, joita nimenomaan itsensä johtamisella on pyritty muuttamaan.

### **3 ITSENSÄ JOHTAMISEN MERKITYS OMIEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISESSA**

Tässä tutkimuksen osiossa keskitytään itsensä johtamisen eri strategioihin sekä itsensä johtamisen merkitykseen omien tavoitteiden saavuttamisessa. Itsensä johtamisen strategioilla tarkoitetaan konkreettisia toimia, joiden avulla yksilöt johtavat itseään (Piiroinen, 2022, s. 15). Kyseiset strategiat voidaan jaotella kolmeen eri tyyppiin: käyttäytymisstrategioihin, palkitsemisstrategioihin sekä ajatusmallistrategioihin (Mannila, 2022). Tässä tutkimuksen osiossa käsitellään tarkemmin eri itsensä johtamisen strategioiden ja työkalujen käyttöä sekä sitä, miten niistä on apua paremmassa itsensä johtamisessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa.

Syy sille, miksi tutkimuksessa keskitytään tavoitteiden saavuttamiseen, on niissä epäonnistuminen: Miksi ihmiset epäonnistuvat asettamissaan tavoitteissa? Oli kyseessä sitten uratavoite tai tavoite arkisemmista asioista, kuten terveellisimmistä ruokatottumuksista, runsaammasta liikunnasta tai esimerkiksi levon priorisoinnista, aivan liian moni havahtuu pian epäonnistuneen asettamassaan tavoitteessaan ja luovuttaa. Uudenvuodenlupauksen tehneistä ihmisistä jopa 88 % epäonnistuu, vaikka puolet heistä oli lähes varmoja onnistumisestaan (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 289). Yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen osa-alueista ja strategioista on tavoitteet ja niiden asettaminen, sillä niiden on todettu olevan erittäin tehokas työkalu yksilön motivaation ja suoritustason edistämiseksi elämän eri osa-alueilla.

Kun tavoitteet on asetettu, on aika miettiä, miten ne tulisi saavuttaa. Osiossa käydään tavoitteiden lisäksi myös läpi muita keskeisimpiä itsensä johtamisen strategioihin kuuluvia keinoja ja työkaluja, joita yksilön on mahdollista hyödyntää tavoitteiden saavuttamisen ja itsensä johtamisen tukena.

#### **3.1 Tavoitteet ja niiden asettaminen**

Tavoitteet ja niiden asettaminen on tärkeä osa onnistunutta itsensä johtamista sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä (Manz & Sims, 2001, s. 80). Ne voivat myös vaihdella hyvin pienistä arkisista asioista suurempiin elämän mittaisiin tavoitteisiin. Esimerkiksi

tavanomaiselle tietotyöläiselle, joka kamppailee liiallisten keskeytysten kanssa, voi olla erinomainen tavoite rajoittaa puhelimeen tulevia ilmoituksia vaikkapa kahdeksi tunniksi kerrallaan.

Toiselle hyvä tavoite voi olla keskeneräisen tutkinnon loppuun saattaminen tai toiselle uuden tutkinnon aloittaminen. Kun taas kolmannelle realistinen tavoite voi olla suomenmestaruuden voittaminen omassa urheilulajissa. Tavoitteita on siis monenlaisia ja monen kokoisia. Tärkeintä on kuitenkin se, että ne vievät meitä juuri haluamaamme suuntaan.

Mikä sitten on itselleen sopiva ja realistinen tavoite? Aiemman tutkimusnäytön mukaan tavoitteiden tulisi olla yksilölle riittävän haasteellisia, mutta kuitenkin sellaisia, jotka yksilön on mahdollisia saavuttaa (Manz & Sims, 2001, s. 80). Lisäksi niiden tulisi olla asetettuna jonkunlaiseen järkevään järjestykseen, niiden saavuttamisen helpottamiseksi. Tällainen järjestys voi olla esimerkiksi tavoitteiden priorisointi tärkeysjärjestykseen tai suuruusjärjestykseen pienimmästä isoimpaan.

### 3.1.1 Tavoitteiden asettamisen perusta

Tossavainen ja Peltonen (2020, s. 289) käsittelevät teoksessa *Psyykinen valmennus* paljon tavoitteita ja niiden asettamista. Kirjan mukaan toimiva ja tuloksia tuottava tavoitteiden asettaminen lähtee vahvasta minäkuvasta. Vahva minäkuva kertoo, kuka olet ja mikä on tarinasi. Ilman vahvaa minäkuvaa on haastavaa asettaa sellaisia tavoitteita, jotka vievät kohti haluttua ja oman näköistä elämää. Yksilö, joka ei tunne itseään ja omaa tarinaansa, ei yksinkertaisesti ole kykeneväinen asettamaan järkeviä tavoitteita, koska hän ei tiedä mitä tavoitella.

Oman minäkuva tulisi kuitenkin olla jo hallussa, jos itsensä johtamisen perusta on kunnossa. Minäkuvassa käy ilmi yksilön persoonallisuus, identiteetti, ihmisyytensä ja ominaisuudet (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 289). Nämä kaikki linkittyvät vahvasti itsetuntemukseen ja tietoisuuteen. Itsetuntemus tarkoittaa oman psyykeen ymmärtämistä ja oman elämän merkitystä (Dunderfelt, 2006, s. 18). Itsetuntemus luo vahvaa minäkuvaa, sillä sen avulla yksilö osaa vastata vähintään seuraaviin kysymyksiin: Kuka olen? Mistä tulen ja minne haluan mennä? Mitkä ovat elämäntehtäväni?

Myös tietoisuus tukee vahvaa minäkuvaa. Tietoinen yksilö ymmärtää mitä hän on, mitä hän ei ole ja mitä hän haluaa (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 30). Tietoinen yksilö on siis tietoinen itsestään, mutta myös toimii tietoisesti haluamiensa asioiden eteen.

### 3.1.2 Mitä halutaan?

”Mitä haluan?” on kysymys, joka on optimaalisen ja tuloksia tuottavan tavoitteiden asettamisen seuraava askel (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 289). Kun minäkuva on hallussa ja yksilö ymmärtää itseään paremmin, yksilön on huomattavasti helpompi lähteä pohtimaan, että mitä hän todella haluaa. Tässä vaiheessa on kuitenkin tärkeää pohtia asiaa useasta eri näkökulmasta, kuten mitä halutaan henkilökohtaisesti, mitä halutaan omilta sosiaalisilta suhteilta ja mitä halutaan omalta työuralta. Lisäksi yksilön on tärkeää pohtia, että miksi näitä asioita haluaa. Mitä ovat ne arvot, tarpeet ja hyödyt haluttujen asioiden taustalla? Onnistuneen tavoitteiden asettamisen kannalta yksilön on tärkeää olla tietoinen omista henkilökohtaisista arvoista ja tarpeista sekä tavoitteista koituvista hyödyistä itselle ja muille.

### 3.1.3 Tavoitteen asettaminen

Oikein asetetut tavoitteet antavat yksilölle selkeän suunnan. Tavoitteet ovat motivoivia sekä tuovat toimintaan mitattavuutta, eli arvioitavuutta (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 290). Tällaisten tavoitteiden myötä yksilö kykenee keskittymään vain olennaiseen ja lisäksi hän pyrkii tekemään töitä yhä enemmän ja sinnikkäämmin.

Tossavainen ja Peltonen (2020, s. 290) ovat luoneet optimaalista ja tuloksia tuottavaa tavoitteiden asettamista varten iSMART-mallin. Malli pohjautuu jo tuttuun ja perinteisempään SMART-malliin. Käsite iSMART muodostuu ominaisuuksista, jotka optimaalisessa tavoitteen asettamisessa tulisi nousta esille. Nämä ominaisuudet ovat: *individual* (yksilöllinen), *specific* (yksityiskohtainen), *measurable* (mitattava), *action-oriented* (toimintaan sidottu), *realistic* (realistinen, eli saavutettavissa oleva) ja *timely* (aikaan sidottu). Kyseisen mallin käyttäminen auttaa tekemään tavoitteiden asettamisesta aiempaa tehokkaampaa ja konkreettisempaa.

### 3.1.3.1 iSMART-malli

Yksilöllinen näkökulma tavoitteen asettamisessa viittaa yksilön minäkuvaan (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 293). Ennen tavoitteen konkretisointia tulisi osata vastata perinteisiin minäkuvan ja itsetuntemuksen kysymyksiin: Kuka olen? Millainen olen? Mitä ominaisuuksia minulla on? Mitä haluan ja miksi haluan? Jne. Näitä seikkoja pohtimalla ja vahvan minäkuvan luomisella luodaan perusta tavoitteiden asettamiselle. Näin tavoitteista muodostuu yksilöllisiä, eli riittävän haasteellisia, mutta kuitenkin saavutettavissa olevia, jolloin etenemme haluttuun suuntaan.

*Yksityiskohtainen* tavoitteen määrittely antaa suuntaviivat yksilön toiminnalle (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 293). Tavoitteen on siis hyvä olla mahdollisimman monipuolinen, tarkka ja kirjallisesti määritelty. Kirjallinen määrittely on tärkeää siksi, että parhaillaan se motivoi yksilöä merkittävästi. Tavoitteesta tulee yksilölle konkreettisempi ja siten sen eteen on helpompi tehdä töitä.

Tavoitteen on myös tärkeää olla jollain tapaa *mitattavissa* (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 294). Tavoitteen saavuttamisen kannalta olisi siis tärkeää jollain tapaa kyetä mittaamaan sinne pääsyä. Omaa tavoitetta voi mitata neljällä eri tasolla: Arkitasolla, kehitystasolla, suoritustasolla ja tulostasolla. Esimerkiksi arkitasolla tarkoitetaan sitä, mitä yksilö pyrkii tekemään päivittäin oman tavoitteensa eteen. Kehitystasolla taas viitataan niihin seikkoihin, joissa yksilön tulisi kehittyä.

*Tavoitteen sitomisella toimintaan* tarkoitetaan konkreettisia tekoja asetettujen tavoitteiden eteen (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 295). Kuten psyykkisen valmennuksen kirjassa todetaan ”ilman toimintaa meillä on vain käsitteitä tavoitteista”. Tavoitteen asettamisen jälkeen yksilön tulee rakentaa toimintasuunnitelma ja tämän jälkeen johdonmukaisesti toteuttaa suunnitelmaa. Toiminta on kuitenkin hyvä aloittaa sellaisista asioista, joita yksilön on mahdollista toteuttaa päivittäin. Toimintojen on oltava riittävän yksinkertaisia, mutta sopivan haastavia. On tyypillistä, että toiminta aloitetaan liian haastavalla tavalla, jonka vuoksi yksilö ei kykene ylläpitämään toimintaa ja jopa luovuttaa tavoitteensa suhteen.

*Realistisuus* viittaa siihen, että yksilö itse uskoo sen saavuttamiseen (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 295). Aluksi aidostikin realistinen tavoite voi tuntua saavuttamattomalta,

mutta ajan kuluessa, toiminnan konkretisoituessa sekä omien onnistumisien myötä tavoitteen ei enää tulisi vaikuttaa yhtä mahdottomalta ja hankalalta kuin alussa. Etenkin pitkällä aikavälillä tavoitteet on syytä asettaa korkealle, jotta pitkässä prosessissa päästään alkuun ja siihen ollaan motivoituneita. Pitkän aikavälin tavoitteessa prosessiin on syytä muistaa sisällyttää myös lyhyen aikavälin tavoitteita, jotka eivät saa olla liian haastavia. Pienet onnistumisen tunteet auttavat jaksamaan eteenpäin ja sitä enemmän yksilö alkaa uskomaan myös pitkän aikavälin haastaviin tavoitteisiin.

Oikein asetettu tavoite tulee olla jollain tapaa myös *aikaan sidottu* (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 296). Tavoitetta asettaessa tulisi kirjata ylös päivämäärä kuukausien tai vuosien tarkkuudella, eli ajankohta sille, milloin tavoite tulee olla saavutettu. Kyseinen tavoitteen eräpäivä motivoi yksilöä tavoitetta kohti. Tämän jälkeen tavoite on hyvä pilkkoa useampaan lyhyen aikavälin tavoitteeseen, jolloin saadaan tavoitteen realistisuuteen liittyviä pieniä onnistumisen tunteita ja jotka vievät meitä lopulta kohti alun perin asetettua päämäärää.

### 3.1.4 Tavoitteessa eteneminen

Tavoitteessa etenemisen matka on tietynlaista tasapainon hakemista elämästä nauttimisen sekä tavoitteessa etenemisen välillä (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 298). Kasvamme ja kehitymme jatkuvasti ihmisenä ja se on osa normaalia ihmisyyttä. On siis erityisen tärkeää ymmärtää, milloin on oikeat hetket kehittymiselle ja milloin levolle. Esimerkiksi erityisen uupuneen, stressaantuneen ja monin tavoin kuormittuneen yksilön ei kannata lähteä työskentelemään tilanteeseen nähden liian vaativan tavoitteen eteen.

Tavoitteessa etenemisen aikana on tärkeää pyrkiä etenemään progressiivisesti, eli vähitellen asteittain pyrkiä parempaan kuin aikaisemmin (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 299). Tämä edellyttää tietoisuutta aikaisemmasta toiminnasta ja toimintatavoista, joiden perusteella yksilö voi lisätä haastavuutta askel kerrallaan.

Tavoitteen edetessä korostuu tavoitteeseen sitoutuminen ja se korostuu myös erityisen paljon pitkän aikavälin tavoitteissa (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 299). Sitoutumiseen liittyy vahvasti yksilön minäpystyvyys ja tavoitteen merkityksellisyys. Tavoitteen

merkityksellisyydellä viitataan siihen, että tavoite on yksilölle kaiken sen vaativan työn arvoista. Sitoutuminen tapahtuu yksilölle usein luonnostaan sellaisten tavoitteiden yhteydessä, jotka yksilö kokee tavalla tai toisella itselleen merkityksellisiksi ja hyödyllisiksi.

### **3.2 Itsensä johtamisen eri osa-alueiden ja keinojen hyödyntäminen osana tavoitteiden saavuttamista**

Itsensä johtaminen on käsitteenä laaja ja se pitää sisällään paljon erilaisia osa-alueita ja keinoja. Kuten aikaisemmin on käyty läpi, vahva perusta onnistuneelle itsensä johtamiselle muodostuu hyvästä itsetuntemuksesta ja tietoisuudesta, jotka muodostavat vahvan minäkuvan. Useat eri lähteet, mukaan lukien Manz ja Sims (2001, s. 80) painottavat tavoitteiden asettamista yhdeksi tärkeimmäksi itsensä johtamisen strategiaksi, sillä ne luovat pohjaa itseohjautuvuudelle.

Prussia ym. (1998, s. 525–526) ovat purkaneet onnistuneen itsensä johtamisen merkittäviä vaikutuksia minäpystyvyyteen. Heidän mukaansa useammat eri tutkimukset ovat todistaneet itsensä johtamisen vaikuttavan positiivisesti yksilön minäpystyvyyteen useilla eri toimialoilla. Minäpystyvyyden taustalla voidaan nähdä perinteistä johtamiskäyttäytymistä kuten oikeanlaista tavoitteiden asettamista. Lisäksi Müller ja Niessen (2018) avaavat artikkelissaan itsensä johtamisen ja itsekurin merkitystä. Molemmat sisältävät käyttäytymismalleihin keskittyviä strategioita kuten tavoitteen asettamista.

Oikeaoppisessa ja onnistuneesti toteutetussa itsensä johtamisessa ei voida välttyä tavoitteiden asettamiselta, sillä se on yksi merkittävimmistä tekijöistä, kun yksilö haluaa muokata omia haluja, tuntuja taipumuksia sekä tarkoituksenmukaisesti muuttaa ajattelumalleja ja käyttäytymistään. Koska tavoitteilla ja niiden optimaalisella asettamisella on niin merkittävä rooli itsensä johtamisessa, on seuraavaksi hyvä tarkastella myös muita itsensä johtamiseen liittyviä osa-alueita ja keinoja, jotka tukevat laajaa kokonaisuutta sekä auttavat yksilöä asetetuissa tavoitteissa.

### 3.2.1 Minäpystyvyys

Psykologi ja valmentaja Anu Tevanlinnan (Jaakkola, 2022) mukaan minäpystyvyys voidaan määritellä yksilön omalla arviona omasta onnistumisen mahdollisuudesta. Minäpystyvyys ei kuitenkaan tarkoita kaikenkattavaa itsevarmuutta kaikissa elämän osa-alueissa, vaan sen sijaan minäpystyvyys rajautuu johonkin tiettyyn osaamisalueeseen, kuten omaan työnkuvaan. Esimerkiksi ihminen, joka kokee olevansa hyvä tekemässään työssä, omistaa vahvan minäpystyvyyden työelämässään. Sen sijaan sama henkilö voi kokea vahvoja ennakkoluuloja liikuntaa kohtaan, jolloin ajatukset ”en osaa” tai ”en pysty” valtaavat mielen. Kyseinen henkilö ei siis omista paljoa minäpystyvyyttä liikuntaa kohtaan, vaikka työelämässä minäpystyvyys on vahva.

Motivaatiosta puhuttaessa unohtuu herkästi minäpystyvyyden rooli (Jaakkola, 2022). Pysyvän muutoksen tekeminen ja uusien toimintamallien rakentaminen vaatii motivaatiota, eli jonkunlaista halua ja innostusta, jotta yksilö alkaa viemään asioita eteenpäin. Tilanne vaatii kuitenkin myös yksilön minäpystyvyyttä, jolloin hän kokee kykenevänsä haluttuun muutokseen.

Yksilön minäpystyvyys rakentuu yksilön aiemmista kokemuksista, sijaiskokemuksista, verbaalisesta vaikuttamisesta sekä fysiologisista ja affektiivisista tiloista (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 184–185). Tevanlinnan (Jaakkola, 2022) mukaan aiempien kokemusten vuoksi yksilöllä saattaa usein olla johonkin asiaan liittyen heikko minäpystyvyys, jolloin yksilön on varmistettava koetut onnistumisen tunteet aloittamalla uusien toimintatapojen rakentaminen hyvin pienillä ja konkreettisilla teoilla. Yksilön on tärkeää oppia tunnistamaan tekemisessään niitä pieniä hyviä asioita, jotka ovat toteutuneet halutulla tavalla tai suunnitelman mukaisesti. Näin voidaan kohottaa koettua minäpystyvyyden tunnetta ja estää motivaation ehtyminen.

Sijaiskokemuksilla tarkoitetaan muiden ihmisten onnistumisia (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 185). Sijaiskokemukset vaikuttavat yksilön omaan minäpystyvyyteen esimerkiksi silloin, kun yksilö seuraa toista samantasoista ihmistä. Erinomaisena esimerkkinä voi toimia kollegan onnistuminen tehtävässä, joka mahdollisesti nostaa myös omaa minäpystyvyyttä. Verbaalisella vaikuttamisella viitataan saatuun palautteeseen, jolla on myös iso

merkitys minäpystyvyyden tunteeseen, etenkin jos se tulee merkittävältä henkilöltä, kuten ystävältä tai perheenjäseneltä.

Fysiologiset ja affektiiviset tilat ovat yksilön erilaisia tuntemuksia ja tunteita (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 185). Yksilön kokemat tunteet muodostuvat yksilön ympäriltä sekä hänestä itsestään. Esimerkiksi innostavaksi koetussa asiassa yksilö onnistuu todennäköisesti paremmin, kun sellaisessa, joka herättää pelon ja ahdistuksen tunteita.

### **3.2.2 Motivaatio**

Motivaatio on yksi tutkituimpia psykologian osa-alueita (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 154). Motivaatio on yksinkertaisimmillaan syy sille, minkä takia ihmiset toimivat niin kuin he toimivat. Se ohjaa yksilön valintoja ja käyttäytymistä (Heino, i.a). Se on syy kaiken ihmisen toiminnan taustalla (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 154). Ihmisen motivaation on tutkusti todettu olevan merkittävä tekijä pitkäjänteiseen työskentelyyn itselle tärkeäksi koetun asian eteen. Lisäksi motivaation on katsottu nostavan ihmisen suoritustasoa ja vaikuttavan positiivisesti hyvinvointiin.

Liikuntatieteen ja aivoterveysalan yrittäjä Teemu Vornasen (Jaakkola, 2023b) mukaan motivaatio syntyy aivoissa 15 eri aivoalueen yhteistyöstä. Näiden alueiden avulla aivot viestivät seuraavia seikkoja: Miten palkitsevaa jokin kyseinen asia on, kuinka paljon siitä on hyötyä, kuinka paljon se vaatii ponnistelua sekä kuinka todennäköistä on kyseisen asian saavuttaminen. Jokapäiväisten täysin tavanomaistenkin valintojen teko arjessa vaatii ihmiseltä motivaatiota. Kuten yksinkertaisena esimerkkinä valinta siitä, syötkö herätessäsi terveellisen aamupalan vai karkkia. Vornanen avaa motivaation syntyä ja tietyn valinnan tekoa dopamiinilla, jonka perusteella ihminen tekee valinnan. Vornasen mukaan hetken pohdinnan jälkeen tietty dopamiinitaso ylittyy valinnan äärellä, jonka jälkeen ihminen aktivoituu toiminaan sen mukaan, eli esimerkiksi valitsemaan aamupalaksi jotain terveellistä.

#### **3.2.2.1 Tarvehierarkia**

Motivaatiosta puhuttaessa on olennaista avata myös sen perustaksi kehitettyä tarvehierarkiaa. Tarvehierarkian on kehittänyt yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow (Maslow

& Frager, 1987, s. 15) ihmisen motivaation perustaksi. Tarvehierarkia koostuu ihmisen *fysiologisista tarpeista, turvallisuuden tarpeista, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeista, arvostuksen tarpeista sekä itsensä toteuttamisen tarpeista*.

*Fysiologiset tarpeet* ovat tarvehierarkian pohjalla (Maslow & Frager, 1987, s. 15). Kyseiset fysiologiset tarpeet ovat käytännössä ihmisen perustarpeita, kuten ravinto, vesi ja happi. Esimerkiksi ihmisen syödessä liian vähän, keho viestii ongelmasta nälkänä, jolloin ihminen motivoituu syömään. Mikäli suurin osa ihmisen perustarpeista on tyydyttämättä, muut tarvehierarkian osa-alueet ovat ihmiselle olemattomia.

Toisena tarvehierarkian tasona on *turvallisuuden tarve*, joka aktivoituu, kun kehon fysiologiset tarpeet ovat ainakin suurimmalta osin tyydytetty (Maslow & Frager, 1987, s. 18). Turvallisuuden tarve kattaa vapauden pelosta, ahdistuneisuudesta ja kaaoksesta sekä tuottaa tarpeen asetetuista rajoista, laeista ja järjestyksestä, jotka luovat vakautta. Nyky-yhteiskunnassamme valtaosa terveistä aikuisista tuntee suurimman osan turvallisuuden tarpeista tyydytetyksi, sillä nykyihmisen arki on usein rauhallista ja tasaista, kaukana villieläimistä ja haastavista olosuhteista.

Kolmanneksi tarvehierarkiassa nousee esille *tarve yhteenkuuluvuudesta ja rakkaudesta*, joka käy ilmi ihmisen tarpeena saada sekä antaa rakkautta (Maslow & Frager, 1987, s. 19). Jos osa-alue jää tyydyttämättä, yksilö kokee etäisyyttä läheisistään ja ihmisistä ylipäätään.

Neljäntenä tarvehierarkian tasona on *arvostuksen tarve* (Maslow & Frager, 1987, s. 21). Jokaisella ihmisellä yhteiskunnassa on tarve itsekunnioitukselle, itsetunnolle ja kunnioitukselle muita ihmisiä kohtaan. Puutteellinen itsetunto ja itsekunnioitus johtaa heikentyneeseen itseluottamukseen, arvon tunteeseen, pystyvyyden tunteeseen ja ylipäätään pirstaloituneeseen kokemukseen omasta tärkeydestä ja merkityksellisyydestä tässä maailmassa.

Viimeisenä tarvehierarkian osa-alueena on ihmisen *tarve toteuttaa itseään* (Maslow & Frager, 1987, s. 21). Tämä tarve kuitenkin aktivoituu vasta sitten, kun hierarkian aikaisemmat tarpeet on tyydytetty. Kyseinen tarve perustuu yksilön tahtoon toteuttaa sitä, mitä hän todella on ja olla jatkuvasti parempi. Tavot toteuttaa itseään vaihtelevat paljon ihmisestä

riippuen. Toiselle tapa voi löytyä urheilusta, kun taas toiselle maalaamisesta tai kirjoittamisesta.

### 3.2.3 Parempaa itsensä johtamista vihjeiden avulla

Englanninkielisellä termillä ”management of cues” viitataan käytännölliseen itsensä johtamisen strategiaan, jossa yksilö aktivoi haluttuja tai vähentää ei haluttuja toimintamalleja vihjeiden avulla (Manz & Sims, 2001, s. 80). Kyseisestä strategiasta yksinkertaisia esimerkkejä ovat esimerkiksi turhien sähköpostiviestien estäminen, älylaitteiden hiljentäminen tai esimerkiksi puhelimen laittaminen pöytälaatikkoon keskittymiskyvyn parantamiseksi. Tällöin yksilölle tuskin tulee houkutus ottaa puhelin käteen, koska se ei ole yhtä vaivatta saatavilla.

Käytännöllinen esimerkki strategian hyödyntämisestä voi olla myös toimiston tai oman kodin työpisteen suunnittelu ja sisustaminen siten, että se auttaa yksilöä keskittymään (Manz & Sims, 2001, s. 80). Strategian mukainen teko voi olla myös motivoivan taustakuvan asettaminen omalle tietokoneelle tai inspiroivien sitaattien asettaminen työpisteen seinälle. Kaikki tämän tyyppiset pienet teot vihjailevat siis yksilöä toimimaan haluttuun suuntaan.

Monet tämän tyyppisistä toimintatavoista ovat kuitenkin vain ulkoisia kannustimia, kuten esimerkiksi motivoivan kuvan asettaminen tietokoneen taustakuvaksi. Tällaiset keinot riitelevät aidon motivaation käsitteen kannalta, jonka vuoksi on syytä muistaa, että kyseiset toimintatavat eivät ole pitkäkestoisen motivaation lähteitä ja oikeastaan vain apuvälineitä muiden keinojen rinnalla. Tietokirjailija ja psyykkinen valmentaja Aleksi Tossavainen (Huvonen, 2022) määrittelee aidon ja pitkäkestoisen motivaation tulevan sisältä, eli ihmisestä itsestään, eikä koskaan ulkoisista motivaattoreista.

### 3.2.4 Tuuppaus

Tuuppauksella tarkoitetaan ihmisten elinympäristön muokkausta siten, että yksilön olisi helpompi tehdä oikeita ja haluttuja valintoja (Turun yliopisto, 2021). Tuuppaus perustuu ihmisen luontaiseen käyttäytymismalliin, jossa ihminen tekee valintoja ja päätöksiä automaatiolla. Ihminen luonnostaan rakastaa rutiineja ja helppoutta. Tuuppaus perustuu tähän

rutiininomaiseen ja helppoutta tavoittelevaan käyttäytymismalliin. Erinomainen esimerkki tuuppauksesta on nettisivujen evästeiden hyväksyminen. Usein ensimmäisenä vaihtoehtona on valmiiksi asetetut oletusvalintaevästeet, jotka yksilö voi joko hyväksyä tai itse muokata. Luultavasti hyvin harva yksilö lähtee muokkaamaan evästevalintoja, vaan hyväksyy nopeasti oletusvalinnan ja jatkaa eteenpäin.

Tuuppaus on myös erinomainen keino itsensä johtamisessa, sillä sen avulla yksilö voi itse tietoisesti tuupata haluttuja valintoja itselleen mahdollisimman helpoksi. Yksinkertainen esimerkki yksilön itse itselleen toteutetusta tuuppauksesta on vihannesten pilkkominen valmiiksi jääkaappiin, jolloin yksilö mitä luultavimmin syö vihanneksia päivän aikana enemmän. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että vihannekset ovat helpommin saatavilla eikä yksilön tarvitse joka kerta nähdä vaivaa niiden puhdistamiseen ja pilkkomiseen. Lisäksi tuuppausta voi olla vaikkapa oman työkoneen ja työpisteen järjestäminen siten, että tarvittavat asiakirjat ja työkalut ovat mahdollisimman vaivatta esillä. Tällöin työnteko on tehokkaampaa ja keskeytyksiä tulee vähemmän. Tuuppausta voi hyödyntää myös ajanhallinnassa. Kalenterin avulla yksilö voi aikatauluttaa työtehtävät, opiskelut tai minkä tahansa tavoitteita ajavan toiminnan, jolloin niitä tulee todennäköisemmin vietyä eteenpäin.

### **3.2.5 Harjoittelu**

Harjoittelu on olennainen osa esimerkiksi urheilua ja isoja esiintymisiä, mutta myös itsensä johtamisessa harjoittelu olisi syytä olla mukana (Manz & Sims, 2001, s. 81). Olennaisten asioiden läpikäynti mielessä ennen asiakkaalle soittamista tai tärkeän esitelmän harjoittelu etukäteen ovat molemmat erinomaisia esimerkkejä harjoittelusta arkisten asioiden äärellä. Pienten ja arkisten asioiden harjoittelu ja nopea kertaaminen voi parhaillaan vähentää stressiä, auttaa keskittymään paremmin ja ylipäättään suoriutumaan työtehtävistä tai muista arjen velvoitteista paremmin.

### **3.2.6 Itsehavainnointi**

Itsehavainnointi on osa itsensä johtamisen perustaa: Itsetuntemusta ja tietoisuutta, jotka luovat vahvat minäkuvan. Optimaalisessa itsensä johtamisessa jatkuva itsensä tarkkailu ja havainnointi on kuitenkin olennaista. Itsetuntemus ja tietoisuus eivät ole suoritteita, jotka

tulevat valmiiksi tietyn harjoittelumäärän jälkeen. Niitä voi jatkuvasti kehittää ja niissä on mahdollista tulla yhä paremmaksi.

Itsensä ja oman käyttäytymisen tarkkailu tuo esille tärkeitä havaintoja yksilöstä itsestään, jolloin hän myös tietää, mitä omassa käyttäytymisessä tulee vielä muuttaa tai mitä olisi mahdollista parantaa (Manz & Sims, 2001, s. 82). Itsehavainnoinnilla yksilön on myös mahdollista huomata, miksi hän toimii jollain tietyllä tavalla. Yksilö voi havainnoida jotain tiettyä käyttäytymismallia esimerkiksi huomioimalla, milloin, milloin ei tai miten usein havainnointava käyttäytymismalli toteutuu. Tällainen tieto voi olla erityisen hyödyllistä kyseisen käyttäytymismallin muuttamisessa. Tällöin yksilö tietää paremmin, mitä keinoja ja itsensä johtamisen eri strategioita käyttäytymismallin muuttamiseksi olisi hyvä hyödyntää.

Itsehavainnointi tuottaa olennaista tietoa myös itsearvioinnin kannalta (Manz & Sims, 2001, s. 83). Analysoidessa kertyneitä havaintoja omasta käyttäytymisestä, yksilö luo pohjan oman henkilökohtaisen työpanoksen tehokkuuden arvioimiselle. Tällöin yksilö tietää, toimiiko hän tarpeeksi tehokkaasti asetettujen tavoitteiden eteen vai tarvitseeko jotain muuttaa.

### **3.2.7 Palkitseminen ja palaute itselle**

Kaikki mitä saamme tekemästämme työstä, vaikuttaa motivaatioon ja sitä kautta tehtyihin valintoihin (Manz & Sims, 2001, s. 83). Usein ihmisten mielessä on palkkiot työnantajilta ja muilta ulkopuolisilta tahoilta, mutta palkkiot ja palaute yksilöltä itselle unohtuu valitettavan usein. Palkkiot yksilöltä itselle voivat olla jotain konkreettista, kuten tehokkaan työviikon jälkeinen viikonloppulounas ulkona tai vapaapäivä ilman mitään ohjelmaa. Toisaalta tarpeeksi motivoivat palkkiot voivat olla myös pelkästään omassa mielessä. Esimerkiksi mielikuva tulevaisuudesta kovan työn tuloksena voi olla erinomainen motivaation lähde.

Työnantajalta saatujen palkkioiden, kuten rahapalkan sekä henkilöstöetujen lisäksi, yksilöt ovat tottuneet saamaan esihenkilöiltä myös rakentavaa palautetta (Manz & Sims, 2001, s. 83). Yksilön itselle antama palaute voi olla myös erinomainen tapa edesauttaa toimivaa itsensä johtamista ja omien tavoitteiden saavuttamista. Usein sanotaan, että kukaan ihminen ei puhuisi toiselle ihmiselle siten kuin puhuu itselleen. Tällä viitataan siihen, että

ihmiset ovat usein ankaria itselleen ja oma sisäinen puhe voi olla todella latistavaa. Itsensä ruoskiminen ei kuitenkaan ole sen yleisyydestä huolimatta hyödyllistä, vaan todennäköisemmin vain vähentää yksilön motivaatiota ja työpanosta. Jatkuva itsekritiikki voi muodostua tavaksi ja johtaa merkittävään itsetunnon sekä itseluottamuksen laskuun. Oikeanlainen tapa rakentavaan palautteeseen voi lähteä esimerkiksi kyseenalaistamalla ensin omaa toimintaa kysymällä itseltään ”toiminko tällä hetkellä omien tavoitteiden eteen riittävän paljon ja riittävällä työteholla?”.

### 3.2.8 Ihmissuhteet ja verkostot

Omilla ihmissuhteilla ja verkostoilla voi olla myös merkittävä vaikutus siihen, miten motivoitunut olet ja liikutko elämässäsi juuri siihen suuntaan, mihin todella haluaisit. Verkostoitumisella tarkoitetaan yksinkertaisemmillaan ihmisiin tutustumista (Jaakkola, 2020). Verkostot ovat ihmisiä ja yhteisöjä ympärillämme, joista parhaimmillaan löytyy apua ja tukea sekä arjessa että työelämässä. Esimerkiksi vanha tuttu korkeakoulusta voi vastata markkinointitoimistossa uuden yrityksen mainonnasta tai entisestä kollegasta voi olla apua oman yrityksen veroasioissa.

On olemassa sanonta siitä, että ihminen on viiden lähimmäisen ihmisen summa (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 277). Usein aliarvioidaan ihmissuhteiden ja verkostojen vaikutus omaan tekemiseen. Ihmiset ovat itsenäisiä, mutta tehtyihin päätöksiin ja valintoihin vaikuttaa myös ympäröivä yhteisö (Forss, 2023). Erinomainen esimerkki ympäröivien ihmisten vaikutuksesta yksilöön on tutkimus, jossa tutkittiin ihmisen lihomista ylipainoiseksi ja tämän vaikutusta kyseisen henkilön lähipiiriin (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 277). 12 000 ihmisen ja 30 vuoden tutkimustyön jälkeen tulokset olivat hurjia, sillä lähipiirin riski lihomiselle kasvoi 57 prosentilla.

Tutkimuksen tulos ei ole se, että lihavuus olisi tarttuvaa, vaan se, että tavat ja toimintatavat ovat (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 279). Siksi jokaisen tulisikin miettiä, millaisia ihmisiä valitsee etenkin omaan lähipiiriin. Ovatko lähipiirin ihmiset negatiivisia, pessimistisiä ja lannistavia? Vai ovatko he innostavia, toiveikkaita ja kannustavia? Tavoitteellisten ihmisten on myös syytä pitää mielessä, kuuluvatko he yhteisöihin, joissa on samanhenkisiä ihmisiä. Yksilölle, jonka unelmana on perustaa oma yritys, voi olla haastavaa ottaa ensimmäinen

askel oman unelman saavuttamisessa, mikäli oma verkosto koostuu tavanomaisista palkansaajista. Tällaisissa ympäristöissä valinnat omien tavoitteiden ja unelmien eteen voivat olla yllättävän haastavia ja ne vaativat yksilöltä rohkeutta.

Itsensä johtamisen näkökulmasta verkostojen ja ihmissuhteiden olisi syytä olla tavalla tai toisella linjassa oman näköisen elämän kanssa. Tällä ei tarkoiteta sitä, että jokaisen omia tavoitteita kohti työskentelevän yksilön tulisi jättää ystävät ja perhe, jos he eivät tavoittele samoja asioita. Sen sijaan näkökulmalla tarkoitetaan enemmänkin sitä, että yksilön tulisi kerätä ympärilleen enemmän oman näköisiä ihmisiä. Jos esimerkiksi tavoitteena on liikunnallisempi elämä ja omasta lähipiiristä ei juurikaan löydy liikunnallisia henkilöitä, yksilö voi liittyä esimerkiksi oman lähikuntosalin pienryhmään, josta voi parhaillaan muodostua innostava ja energisoiva yhteisö.

### **3.2.9 Ajan- ja stressinhallinta**

Stressin- ja ajanhallinta ovat tiiviisti kytköksissä toisiinsa. Lisäksi ne ovat merkittäviä tekijöitä itsensä johtamisessa, sillä oikeanlaisella ajanhallinnalla pyritään mm. tehostamaan omaa toimintaa sekä ehkäisemään kiireestä muodostunutta stressiä. Stressin taustalla voi olla monia tekijöitä, mutta etenkin pitkään jatkuva huono ajanhallinta ja priorisointi voivat johtaa ongelmalliseen stressiin, joka toimii lähtökohtana monille muille ongelmille

Stressiä on kuitenkin mahdollista ehkäistä. Erinomainen keino stressin ehkäisemiseen on levon priorisointi. Riittävä lepo on ihmisen hyvinvoinnin perusta. Unen aikana ihminen palautuu fyysisestä ja psyykkisestä rasituksesta sekä päivän aikana opitut asiat siirtyvät pitkäaikaiseen muistiin (Sydänmaanlakka, 2006, s. 116). Optimaalinen määrä unta yössä on noin 7–9 tuntia. Sekä liian pitkällä että liian lyhyillä yönillä on vaikutusta ihmisen terveyteen ja luovat mahdollisia terveyshaittoja. Unitutkimuksissa on todettu, että esimerkiksi normaalin unen ehtyessä ihmisen T-solut vähenevät, jolloin ihmisen vastustuskyky heikkenee. Stressi määritellään elimistön sopeutumattomuutena epämääräiseen ja pitkään jatkuneeseen ärsytykseen, jota ihminen ei kykene luonnostaan poistamaan elimistöstä. Kaikki stressi ei kuitenkaan ole pahasta, sillä lyhytaikainen stressireaktio on täysin luonnollista terveessä ihmiskehossa. Lyhytaikainen stressi auttaa ihmistä saamaan asiat tehdyksi. Se saa ihmisen yrittämään parhaansa ja ylipäätään toimimaan.

Nyky-yhteiskunta on hektinen ja pitkäkestoinen haitallinen stressi on erittäin yleistä. Monen nykyihmisen olisi syytä asettaa itselleen enemmän rajoja stressin hallitsemiseksi, jotta yksilön olisi mahdollista välttyä loppuun palamiselta ja uupumiselta. Pahimmillaan uupuminen voi romuttaa täysin perusterveen työkäisen terveyden ja palautuminen tästä voi viedä useita kuukausia tai jopa vuosia. Stressinhallintaa voi parantaa mm. seuraavilla keinoilla: Vain kohtuullisten tavoitteiden asettaminen, joustavampi asenne hektiseen arkeen, levon priorisointi, terveellinen ruokavalio, liikunta sekä rentoutumisen harjoittelu (Sydänmaalakka, 2006, s. 122). Rentoutumisen harjoittelulla voi olla hurja merkitys omalle jaksamiselle. Rentoutumista voi harjoitella esimerkiksi yksinkertaisesti vain olemalla ja nauttimalla hetkestä, lähtemällä luontoon ilman musiikkia ja äänikirjoja, tai esimerkiksi hengitysharjoituksilla. Lista on pitkä, josta varmasti löytyy jokaiselle mieluinen tapa rentoutua.

Kuten jo aikaisemmin mainittiin, ajanhallinnalla on iso vaikutus stressinhallintaan ja jaksamiseen. Lisäksi oikeanlainen ajanhallinta edesauttaa tehokkuutta ja tavoitteissa etene mistä. Ihmisen energiamäärä on rajallinen, joka tarkoittaa sitä, että energia kannattaa suunnata itselle tärkeisiin asioihin ja tehdä niitä tehokkaammin käytettävissä olevalla ajalla (Salminen & Heiskanen, 2009, s. 30).

Omaa ajanhallintaa voi kehittää tietoisuudella siitä, mihin oma aika todella kuluu (Salminen & Heiskanen, 2009, s. 30). Erinomaisia kysymyksiä yksilölle itselle ovat esimerkiksi ”Mihin aikasi kuluu?” ja ”Miksi toimit siten kuin toimit?”. Kysymysten avulla yksilön on mahdollista ymmärtää, missä tulisi tehdä muutos, jotta toiminta olisi tehokkaampaa tai levolle jäisi enemmän aikaa. Oman työtaidon parantamisesta voi löytyä myös toimiva keino parempaan ajanhallintaan. Usein oman ammattitaidon kehittäminen tehostaa työskentelytapoja ja työskentelytapojen tehostuminen puolestaan johtaa ajan vapautumiseen. Esimerkiksi työhön liittyvien haastavien ohjelmistojen käytön laaja-alainen opettelu voi vapauttaa yllättävän paljon aikaa muuhun tekemiseen.

Työhön keskittyminen voi kuulostaa itsestänselvyydeltä, mutta on aidosti toteutuneena toimiva ajanhallinnan keino (Salminen & Heiskanen, 2009, s. 133). Jos yksilö ei keskity tekemäänsä työhön, myös työn jälki on luultavasti sen näköistä. Heikosti tehtyä työtä voi sen sijaan joutua korjailemaan myöhemmin ja työn korjailu voi viedä paljonkin aikaa lähes täysin turhaan. Keskittymiskyky on siis avain laadukkaaseen työhön, mutta myös järkevään

ajanhallintaan. Tästä syystä keskittymiskykyä olisi syytä harjoittaa, esimerkiksi itsensä johtamisen eri strategioilla.

## 4 TUTKIMUS

Tutkimuksen aiheena on itsensä johtaminen ja sen merkitys omien tavoitteiden saavuttamisessa. Ihmisillä on tapana asettaa paljon tavoitteita, mutta suurin osa itse asetetuista tavoitteista jää kuitenkin saavuttamatta. Seuraavaa mielen ja toiminnan ristiriitaa pohditaan tässä opinnäytetyön tutkimusosuudessa: Miksi yksilöt eivät saavuta asettamiaan tavoitteita?

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, jossa laadittu kyselylomake lähetetään sähköpostitse tutkimukseen valikoiduille henkilöille ja vastaajat täyttävät lomakkeen annettuun määräaikaan mennessä. Kyselylomakkeessa vastaajilta kysytään heidän käsityksiään ja toimintatapojaan liittyen itsensä johtamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Vastausten avulla pyritään kartoittamaan, mitä syitä kohderyhmillä on tavoitteissa epäonnistumisen takana ja mikä merkitys itsensä johtamisella on tavoitteiden saavuttamiselle.

### 4.1 Tutkimuksen metodologia

Tutkimus toteutetaan hyödyntäen tutkimusmenetelmää, jossa yhdistyy sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien piirteet. Tutkimusaineiston keruuseen hyödynnettävä kyselylomake muistuttaa sekä kyselytutkimusta että teemahaastattelua. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2009, s. 72) kyselyä ja haastattelua ei ole syytä erotella erityisen jyrkästi, sillä suurin ero on niiden käsitteellisessä merkityksessä. Esimerkiksi kysely määrittellään menettelytavaksi, jossa vastaajat täyttävät annetun kyselylomakkeen itsenäisesti. Haastattelu sen sijaan määrittellään tilanteeksi, jossa haastattelija esittää vastaajille kysymykset suullisesti ja myös itse kirjaa annetut vastaukset muistiin.

Tässä tutkimuksessa aineistoa kerätään kvantitatiiviselle tutkimusmenetelmälle tyypillisen kyselylomakkeen avulla, jossa kohderyhmiltä kysytään heille suunniteltuja kysymyksiä monivalintakysymysten ja avointen kysymysten muodossa. Laadittu kyselylomake lähetetään vastaajille sähköpostitse, jonka jälkeen vastaajat täyttävät kyselylomakkeen annetussa määräajassa itsenäisesti omalla ajallaan.

Tutkimuksen kvalitatiiviset, eli laadulliset piirteet nousevat esille aineiston keräämiseen hyödynnettävässä kyselylomakkeessa, sillä tutkimuksessa käytettävä kyselylomake muistuttaa hieman laadullisen tutkimuksen teemahaastattelua. Teemahaastattelu ei siis ole ainoastaan kvalitatiivisten tutkimusten menetelmä, vaan voi olla täysin hyödynnettävissä myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 208). Luonteeltaan teemahaastattelu on avoin, puolistrukturoitu haastattelu, joka etenee harkittujen teemojen ja kyseisiin teemoihin liittyvien kysymysten avulla, aivan kuten tässä tutkimuksessa hyödynnetty kyselylomake (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 75). Lisäksi sekä teemahaastattelussa että tässä tutkimuksessa hyödynnetyssä kyselylomakkeessa korostuu erityisesti vastaajien tulkinnat sekä niiden vuorovaikutus.

## 4.2 Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä

Kyselytutkimuksen idea on yksinkertainen: Halutaan tietää miten yksilö toimii ja miksi yksilö toimii niin kuin se toimii, jolloin asiaa kysytään yksilöltä itseltään (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 73). Kyselytutkimus on survey-tutkimuksen keskeisin tutkimusmenetelmä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 193). Survey-tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusmetodia, jossa standardoidusti kerätään aineistoa tietystä kohderyhmästä. Kohderyhmä muodostaa otoksen jostain perusryhmästä, esimerkiksi opiskelijoista.

Kyselytutkimuksen etuja ovat sen laajuus ja tehokkuus (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Kyselyn avulla voidaan helposti kerätä laaja tutkimusaineisto, kun samaan aikaan metodi säästää myös tutkijan aikaa ja vaivaa. Esimerkiksi sama kyselylomake on mahdollista lähettää tuhannelle opiskelijajoukolle tai joukolle suuren yrityksen työntekijöitä. Tämän jälkeen lomakkeen tieto voidaan myös suhteellisen nopeasti ja helposti analysoida tietokoneen avulla.

Kyselytutkimuksen yksi huonoista puolista on kuitenkin sen pinnallisuus (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Kyselytutkimuksia pidetään usein myös teoreettisesti melko niukkoina. Lisäksi kyselytutkimuksissa huolta aiheuttaa esimerkiksi se, että tutkija ei voi varmistua siitä, vastaako kohderyhmän jäsenet rehellisesti ja todenmukaisesti. Vastaajat eivät myöskään aina ole kovin perehtyneitä tutkimuksen aiheeseen ja siitä esitettyihin kysymyksiin. Myös

tutkimusten vastaamattomuus voi muodostua ongelmaksi, jolloin haluttua aineistoa ei saada välttämättä riittävästi.

### **4.3 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä**

Koska tutkimusmenetelmässä yhdistyy sekä määrällisen kyselytutkimuksen että laadullisen teemahaastattelun piirteet, on hyvä käydä läpi tarkemmin myös teemahaastattelua tutkimusmenetelmänä, jota voidaan pitää lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väli-  
muotona (Hirsjärvi ym., 2009, s. 208).

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa vastaajilta ei voida kysyä mitä tahansa, vaan haastattelu etenee etukäteen harkittujen teemojen ja teemoihin liittyvien kysymysten mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 75). Etukäteen valitut teemat ja kysymykset liittyvät tutkimuksen teoreettiseen viitekehukseen, eli siihen, mitä tutkittavasta aiheesta jo tiedetään. Teemahaastattelussa tutkija ensin perehtyy tutkimusaiheen teoriaan, jonka jälkeen tutkija valitsee oman tutkimuksensa teemat, joiden pohjalta hän myös muodostaa haastattelun kysymykset (Hyvärinen ym., i.a).

Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun teema tai teemat ovat haastateltaville jo ennalta tiedossa, mutta kysymykset ja niiden järjestys ei (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 75). Teemahaastattelussa haastateltavilta ei siis välttämättä kysytä kysymyksiä aina samassa järjestyksessä, eikä kysymyksiä muotoilla sanatarkasti etukäteen (Hyvärinen ym., i.a). Teemahaastattelulle on myös ominaista, että haastattelussa korostuu paljon haastateltavien antamat omat tulkinnat ja merkitykset. Teemahaastattelun osalta on myös hyvä pitää mielessä, että ennalta valitut teemat eivät välttämättä ole samat kuin ne, jotka tutkimuksen tuloksista ja aineistoa analysoimalla lopulta osoittautuu olennaisiksi teemoiksi.

### **4.4 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen toteutus**

Tutkimusaineistoa kerätään kohderyhmiltä kyselylomakkeen avulla, jossa kohderyhmältä kerätään aineistoa standardoidusti. Standardoituus viittaa siihen, että asiaa kysytään kaikilta vastaajilta täysin samalla tavalla (Hirsjärvi ym., 2009, s. 193). Kyselylomakkeen kysymykset muodostuvat sekä avoimista että monivalintakysymyksistä. Yksinkertaisimmat

kysymykset ovat vastaajalle monivalintakysymysten muodossa ja laajemmat kysymykset ovat vastaajalle avoimia.

Kyselytutkimuksen aihe on erittäin ihmisläheinen, jonka vuoksi kyselylomakkeessa hyödynnetään paljon avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten ideana on antaa vastaajalle mahdollisuus ilmaista itseään laajemmin, jolloin saadaan syvempää aineistoa ihmisläheisestä aiheesta. Avointen kysymysten lisäksi kaikki lomakkeen yksinkertaisimmat kysymykset on aseteltu monivalintakysymysten muotoon, jolloin tutkimustulosten avaaminen ja tulkinta olisi mahdollisimman yksinkertaista ja selkeää.

Tutkimus toteutetaan viikoilla 45 ja 46. Kyselylomake lähetetään vastaajille torstaina 9.11.2023 ja vastaajilla on aikaa vastata kyselylomakkeeseen tiistaihin 14.11.2023 saakka. Kyselylomake lähetetään vastaajille sähköpostitse ja vastaajat täyttävät lomakkeen itsenäisesti omalla ajalla määräaikaan mennessä. Vastaajille annettu arvioitu vastausaika lomakkeen täyttämiseen on 20–25 minuuttia.

#### **4.5 Kohderyhmät**

Tutkimus kohdistuu sekä jo työelämässä oleviin palkansaajiin että opiskelijoihin. Opiskelijoilla viitataan tutkimuksessa korkeakouluopiskelijoihin. Kohderyhmät valikoituivat tutkimukseen siten, että ryhmien vastaajat ovat suurimmalta osin hyvin erilaisissa elämäntilanteissa ja omistavat mitä todennäköisemmin toisistaan eroavia tavoitteita. Tällaisilta kohderyhmiltä kerätyn aineiston vertailu toisiinsa voi tuottaa tietoa itsensä johtamisen merkityksestä tavoitteiden saavuttamisessa eri ikäisillä yksilöillä sekä mahdollisesti avaisi erilaisia syitä tavoitteissa epäonnistumiselle erilaisissa elämäntilanteissa olevilla ihmisillä. Kohderyhmien vertailu toisiinsa voi myös auttaa ymmärtämään eri strategioiden toimivuutta eri henkilöillä.

Tutkimukseen osallistuvat vastaajat valikoituivat kyselyyn sekä palkansaajien että opiskelijoiden osalta ikäjakauman ja kohderyhmän perusteella. Tavoitteena on saada vastaajia riittävästi useammasta eri ikäluokasta ja molemmista kohderyhmistä. Tällöin vastaajia on todennäköisemmin myös useammasta eri elämäntilanteesta.

Kohderyhmät muodostuvat kokonaisuudessaan 12 vastaajasta, joista kuusi on opiskelijoita ja kuusi jo työelämässä olevia palkansaajia. Kyselomakkeella ei kysytä kohderyhmien sukupuolta, sillä sukupuolijakaumalla ei katsota olevan olennaista vaikutusta kohderyhmiltä kerätyn aineiston sekä tutkimusongelman kannalta. Myöskään vastaajien henkilöllisyyttä ei tuoda tietosuojan vuoksi tutkimuksessa ja sen tuloksissa ilmi. Vastaajasta käy ilmi vain ikä sekä kohderyhmä.

#### 4.6 Tutkimuksen hypoteesit

Kyselytutkimuksen avulla kerätyn aineiston perusteella on tarkoitus arvioida itsensä johtamisen ja tavoitteiden saavuttamisen välistä yhteyttä sekä pohtia sitä, miksi ihmiset eivät saavuta itselle asettamia tavoitteita. Syyt tavoitteissa epäonnistumiseen voivat johtua esimerkiksi niiden puutteellisesta suunnittelusta, joka on yksi tärkeimpiä vaiheita koko tavoitteen saavuttamisen prosessissa. Suunnittelun puutteellisuus on yksi tutkimuksen tärkeimpiä hypoteeseja mm. siksi, että tavoitteita on yleisesti helppo asettaa, mutta suunnitteluvaihe on yksilöille huomattavasti haastavampi prosessi. Suunnitteluvaihe vaatii yksilöltä aikaa, hyvää minäkuvaa sekä kykyä laatia tavoite ja sen saavuttaminen yksityiskohtaisesti.

Lisäksi ihmiset saattavat helposti ja huomaamattaan asettaa itselleen joko liian suuria ja epärealistisia tavoitteita, tai toisaalta tavoitteet saattavat olla liian mitättömiä, jolloin yksilö ei motivoitu tarpeeksi. Myös tämä hypoteesi on vahvasti kytköksissä puutteelliseen tavoitteiden suunnitteluun, sillä mikäli suunnittelu tapahtuu optimaalisesti, niin myös asetettu tavoite on todennäköisemmin yksilölle juuri sopivan haastava, mutta silti saavutettavissa oleva.

Tavoitteissa epäonnistuminen voi johtua myös heikosta ajanhallinnasta tai yllättävästä kriisistä henkilökohtaisessa elämässä, jolloin aikaa tavoitteen työskentelyyn ei löydy tarpeeksi. Toisaalta tavoitteessa epäonnistuminen voi johtua vain yksinkertaisesti siitä, että yksilö ei koe tavoitetta ja siitä saatuja hyötyjä tarpeeksi merkityksellisinä tavoitteen vaatimaan työmäärään verrattuna. Tämä perustuu yksilön heikkoon minäkuvaan, jonka vuoksi yksilö ei tiedä, mitä todella haluaa tavoitella ja mitkä ovat itselle merkityksellisiä asioita.

## 4.7 Kyselylomakkeen laadinta ja kysymykset

Kyselylomakkeen kysymykset on laadittu opinnäytetyön teoriaosuuden, tutkimuskysymyksen ja tutkimusongelman perusteella. Kyselylomakkeessa on hyödynnetty monivalintakysymyksiä, yksinkertaisia kyllä tai ei -vastausvaihtoehtoja sekä avoimia kysymyksiä. Kysymysten määrä on pyritty pitämään kohtuullisena sekä lomakkeen muotoilu vastaajalle selkeänä. Selkeyttä lomakkeeseen on lisätty avaamalla erilaisia käsitteitä ja antamalla tyypillisiä esimerkkejä, jolloin taataan vastaajan parempi käsitys kysymyksestä ja sen merkityksestä.

Kyselylomake ja sen kysymykset on laadittu vastaajille Google Forms -ohjelmistolla. Laadittujen kysymysten avulla pyritään selvittämään kohderyhmien vastaajien ymmärrystä itsensä johtamisesta sekä siitä, hyödyntävätkö yksilöt arjessaan itsensä johtamisen perustrategioita, kuten itsetuntemusta ja ajanhallintaa. Lisäksi kysymysten avulla on tarkoitus selvittää yksilön tavoitteita ja tapaa asettaa niitä. Onko tavoitteiden saavuttamisessa esiintynyt haasteita ja miten tärkeiksi yksilö kokee tavoitteet ja niistä saadut hyödyt

Kyselylomake muodostuu 18 eri kysymyksestä. Kysymykset jakautuvat ikäjakauman ja kohderyhmän lisäksi kahteen osioon. Lomake on jaettu kahteen eri osioon tuomaan selkeyttä ja helpottamaan tulosten käsittelyä sekä avaamista. Ensimmäinen osio liittyy itsensä johtamisen käsitteeseen ja sen konkreettiseen toteuttamiseen. Toinen osio puolestaan yksilön omien tavoitteiden asettamiseen ja niiden saavuttamiseen.

Kyselytutkimuksessa molemmilta kohderyhmiltä kysytään seuraavat kysymykset:

1. Ikäjakauma
2. Kohderyhmä
3. Miten määrittelisit itsensä johtamisen käsitteen?
4. Hyödynnätkö itsensä johtamista arjessasi ja tavoitteiden saavuttamisessa? Miten? (Erlaisia itsensä johtamisen strategioita ovat esimerkiksi ajanhallinta, stressinhallinta sekä itselle annettu palaute ja oman toiminnan arviointi.)
5. Koetko, että itsensä johtamisesta ollut apua arjessasi ja omien tavoitteiden saavuttamisessa? Miksi tai miksi ei?
6. Oletko kokenut vaikeuksia itsensä johtamisessa? Jos kyllä, millaisia haasteet ovat olleet?

7. Koetko, että sinulla on hyvä itsetuntemus ja tietoisuus? Eli tiedätkö, kuka olet, mitä haluat, miksi haluat ja mitä ympärilläsi tapahtuu?
8. Oletko asettanut itsellesi tavoitteita viimeisen kahden vuoden aikana?
9. Miten olet asettanut tavoitteet ja kuinka hyvin olet suunnitellut tavoitteiden saavuttamisen?
10. Kuinka monta tavoitetta olet asettanut kahden vuoden sisällä?
11. Miten tärkeitä tavoitteet ovat sinulle olleet? (Tavoitteet voivat olla pieniä lyhyen aikavälin tavoitteita tai suuria pitkän aikavälin tavoitteita.)
12. Kuinka monessa asettamassasi tavoitteessa olet mielestäsi onnistunut?
13. Jos olet onnistunut jossain tavoitteissa, kerro 1–3 esimerkkiä, mikä tai mitkä ovat mielestäsi auttanut sinua pääsemään asettamiisi tavoitteisiin? (Erlaisia apuvälineitä tavoitteiden saavuttamiseksi ovat esimerkiksi ajanhallinnan keinot tai oman toiminnan arviointi ja seuranta.)
14. Jos olet epäonnistunut jossain tavoitteessa, mikä siinä on mielestäsi ollut esteenä?
15. Oletko kokenut minäpystyvyyden puutetta? (Minäpystyvyydellä viitataan omaan arvioon omasta onnistumisen mahdollisuudesta.)
16. Oletko kokenut, että ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla on ollut positiivista tai negatiivista vaikutusta tavoitteiden saavuttamisessa? (Ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla tarkoitetaan esimerkiksi perhettä, ystäviä, tuttavien tai työyhteisöä.)
17. Miten ympäristö ja sosiaaliset suhteet ovat vaikuttaneet tavoitteiden saavuttamiseen?
18. Kuinka motivoitunut olet ollut asettamiesi tavoitteiden suhteen? Perustele.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä opinnäytetyön luvussa käydään läpi toteutetun kyselytutkimuksen tuloksia. Toteutetussa tutkimuksessa käsiteltiin itsensä johtamista ja sen merkitystä tavoitteiden saavuttamisessa. Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin yhteensä 12 vastaajalle, joista puolet oli opiskelijoita ja puolet palkansaajia. Kyselylomakkeessa vastaaja sai kuitenkin itse määrittellä, onko hän päätoiminen opiskelija vai päätoiminen palkansaaja. Lopullinen vastausprosentti kyselyyn oli 91,6 %, eli kokonaisuudessaan 11 vastaajaa.

Kyselylomakkeen avulla kartoitettiin vastaajien ikäjakauma sekä kohderyhmä, jonka jälkeen kysymykset jakautuivat kahteen eri osioon. Ensimmäinen osio sisälsi kysymyksiä liittyen itsensä johtamisen käsitteeseen ja yksilöiden omiin käsityksiin sekä toimintatapoihin. Toisessa osiossa pureuduttiin tarkemmin tavoitteisiin: Miten yksilö on asettanut tavoitteita, kuinka hyvin tavoitteet on suunniteltu, miten hyvin niissä on onnistuttu ja millaiset olosuhteet tavoitteen saavuttamiselle on ollut.

Osiossa käsitellään kaikki kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset sekä kaikki kysymyksiin saadut 11 vastausta. Kysymykset käydään läpi aihealueittain ja lisäksi jokainen kysymys on lihavoitu leipätekstiin selkeyden vuoksi. Monivalintakysymysten vastaukset havainnollistetaan kaavioiden avulla, joista käy ilmi vastaukset prosenttiosuuksin. Kaaviota ei ole lisätty havainnollistamaan tuloksia, mikäli siitä saatu informaatio on vähäistä. Myös jokaiseen avoimeen kysymykseen saatu vastaus tuodaan esille suorin lainauksin. Suorat lainaukset ovat jaoteltu tekstiin aihealueiden ja vastauksissa nousseiden teemojen mukaisesti.

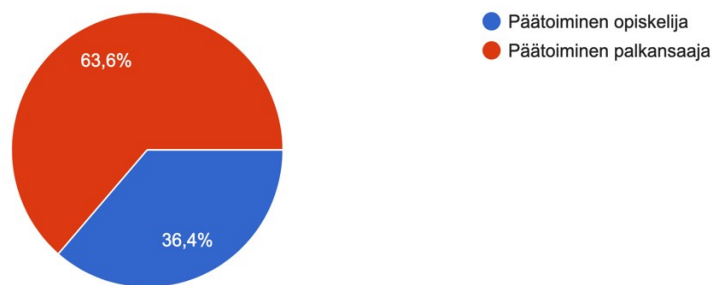
Tarkoitus on käydä läpi tutkimuksen tuloksia seuraavien aihealueiden avulla:

- Ikäjakauma ja kohderyhmä
- Itsensä johtaminen käsitteenä
- Itsensä johtamisen konkreettinen toteutuminen
- Tavoitteiden asettaminen
- Tavoitteissa onnistuminen
- Olosuhteet ja motivaatio

## 5.1 Vastaajien ikäjakauma ja kohderyhmä

Lomakkeen **kysymyksissä yksi ja kaksi** kartoitettiin vastaajien ikäjakauma ja kohderyhmä. Vastaajista seitsemän määritteli itsensä päätoimiseksi palkansaajaksi ja neljä päätoimiseksi opiskelijaksi (kuvio 1).

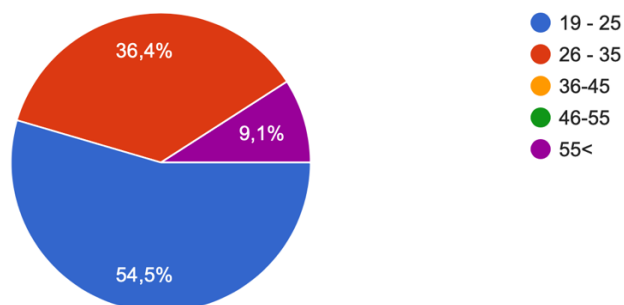
1. Kohderyhmä  
11 vastausta



Kuvio 1. Vastaajien kohderyhmä (%) (n=11).

Ikäjakaumaltaan vastaajista kuusi oli 19–25-vuotiaita, neljä 26–36-vuotiaita ja vastaajista yksi oli yli 55-vuotias (kuvio 2).

2. Ikä  
11 vastausta



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma (%) (n=11).

## 5.2 Itsensä johtaminen käsitteenä

**Kysymyksessä kolme** vastaajia pyydettiin määrittelemään itsensä johtamisen käsite. Tu-  
loksissa nousi esille tavoitteet ja niiden saavuttaminen, ajanhallinta sekä oman elämän  
suunnittelu. Lisäksi osa vastaajista mielsi itsensä johtaminen liittyvän työelämään ja työ-  
tehtävien laadukkaaseen hoitamiseen.

Vastaajista kuusi nosti esille jollain tapaa ajanhallinnan keinot. Vastaajista neljä sen sijaan  
kuvaili itsensä johtamista jonkinlaisena suunnitteluna ja asioiden organisointina. Lisäksi  
yksi vastaajista kuvaili itsensä johtamista kykynä hallita omia tavoitteita ja elämää.

Oman tekemisen suunnittelua ja aikataulutusta.

Kunkin henkilön suunnitelma, kuinka tekee tehtävät ja muistettavat asiat. Esim  
aikataulu.

Itsensä johtamisella pystyy tarkastelemaan omaa toimintaansa ja oman ajan-  
käytön tehokkuutta. Itsensä johtamisen avulla omien tavoitteiden saavuttami-  
nen ja aikatauluttaminen helpottavat tavoitteisiin pääsyä.

Oman tekemisen, työskentelyn ja työtaakan käsittelyä ja organisoimista.

Itsensä johtaminen tuo minulle terminä mieleen ajankäytön hallinnan, tavoittei-  
den asettamisen, niiden aikataulutuksen, sekä oman mielen ja jaksamisen hal-  
linnan.

Itsensä johtaminen on sitä, millä tavoin ihminen pyrkii toimimaan saavuttaak-  
seen joko itse tai ulkoisesti asetettuja tavoitteita. Siihen liittyy mm. ajankäyttö ja  
motivaatio. Toimet tavoitteiden saavuttamiseksi voi usein "räätälöidä" siten, mi-  
ten se sopii parhaiten omaan persoonaan ja elämäntyyliin. Itsensä johtaminen  
edellyttää itsetuntemusta.

Kyvylä suunnitella omaa toimintaansa, jotta voi saavuttaa tavoitteen.

Itsensä johtaminen on oman elämän järjestelyä. Se helpottaa asioiden asetta-  
mista tärkeysjärjestykseen.

Kykyä hallita omia tavoitteita, aikaa ja toimintaa ilman ulkopuolista ohjausta.

Omien toimintamallien ennalta suunnittelua ja kehittämistä siten, että esimerkiksi työtehtävät hoituvat mahdollisimman sujuvasti ajallaan, ottaen huomioon oman työhyvinvoinnin.

Suunnittelua ja ohjaamista omassa työssä.

### 5.3 Itsensä johtamisen konkreettinen toteutuminen

Kyselylomakkeen itsensä johtamisen osiossa pureuduttiin peruskäsityksen lisäksi sen konkreettiseen toteutumiseen vastaajien arjessa. Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin, onko heidän hyödyntämistään itsensä johtamisen strategioista ollut hyötyä heidän arjessaan, millaisia haasteita he ovat kokeneet ja millainen on vastaajien oma itsetuntemus sekä tietoisuus.

#### 5.3.1 Itsensä johtamisen strategioiden hyödyntäminen

**Neljännessä kysymyksessä** vastaajilta kartoitettiin, hyödyntävätkö he itsensä johtamisen strategioita arjessa ja tavoitteiden saavuttamisessa ja miten he niitä hyödyntävät. Tuloksissa nousi esille ajan- ja stressinhallinnan keinot sekä riittävä lepo ja palautuminen. Vastaajista yhdeksän nosti jollain tapaa esille ajanhallinnan keinot. Kaksi vastaajista kuitenkin kertoi, että parantamisen varaa olisi tai muita haasteita löytyy eri strategioiden hyödyntämisessä.

Ajanhallintaa täytyy tehdä aika paljon.

Itseni johtamisessa hyödynnän arjessani kalenteria, johon asetan erilaiset deadlinet, mutta koen että minulla on vielä haasteita ajankäytön hallinnassa.

Hyödynnän jonkin verran, mutta parannettavaakin olisi. Pysin mm. suunnittelemaan aikatauluja etukäteen välttääkseni juurikin stressiä ja painetta. Koetan parhaani mukaan myös etsiä toiminnastani kehityskohteita, joiden kohdalla kehittää omaa toimintaa/ajatuksia.

Kyllä! Pitämällä arjen rytmistä ja tavoitteista kiinni. Stressinhallintaan satunnaista liikuntaa sekä tarpeellisen levon saaminen.

Teen sitä tiedostamatta, että sen on itsensä johtamista. Pysin vähentämään vuorokaudessa turhanpäiväistä ajan käyttöä. On parempi levätä ja palautua, kun täyttää arkeaan turhalla somella tms. Pysin hallitsemaan stressiä takamalla riittävän unen ja ravinnon. Tämä vaatii suunnittelua ja toteutusta. Pysin myös punnitsemaan omaa toimintaa ja arvostelemaan itseäni ulkopuolisen silmin. Vain siten voi nähdä asioita mitä ei välttämättä itse näe vuosiin.

Vastaajat käyttävät ajanhallinnan apuvälineenä paljon kalenteria ja tärkeiden tehtävien kirjaamista ylös muistiin. Syy Ajanhallinnan keinojen suosiolle on vastaajien mukaan turhan stressin ja paineen ehkäisy. Tuloksia lukiessa oli myös ilahduttavaa huomata, että yksi vastaajista priorisoi riittävää lepoa tekemällä sille tiedostaen tilaa omassa arjessa.

Ajanhallintakeinoista käytän kalenteria menojen aikatauluttamiseen. Tämä vähentää myös stressiä, kun on kaikki menot ylhäällä.

Jonkin verran. Suunnittelen ja aikataulutan itselleni tärkeitä asioita. Suunnittelen kalenteriin esimerkiksi itselle tärkeä treenikerrat aina viikoksi eteenpäin. Suunnittelen myös mitkä päivät lepään. Olen tehnyt myös jonkin verran ns.haavekarttoja/listauksia, joita kohti teen töitä. Olen myös kiinnittänyt viime aikoina stressaavan työtilanteen vuoksi enemmän huomiota stressinhalintakeinoihin ja varannut palautumiselle aikaa.

Ajan- ja stressinhallinnan sekä levon priorisoinnin lisäksi vastauksissa nousi esille tavoitteet ja niiden pilkkominen pienempiin osiin, jotta motivaatio säilyy. Vastaajista kaksi kertoi hyödyntävänsä tavoitteiden pilkkomista pienemmiksi välitavoitteiksi.

Kyllä. Tavoitteet ja määräpäivät, milloin on oltava valmista.

Pysin hyödyntämään. Tiedän, mitkä ovat minulle mieluisia tapoja tehdä työtä. Pysin pilkkomaan omia suurempia tavoitteitani pieniksi. Pienempien tavoitteiden saavuttaminen tuo hyvän mielen ja motivaatio kasvaa. Pohdin paljon omia ajatuksia ja tunteuksia arjen ja työn aikana, esim. miltä minusta tuntuu tehdä tätä tehtävää.

Pysin laittamaan välitavoitteita, joiden avulla pidän motivaationi kohdillaan ja sen kautta saan asiat tehtyä.

Työn tekemisessä sopivat tauot, myös mikrotauot ja tekemisen suunnittelu etukäteen, sekä järjestelmällisyydestä kiinni pitäminen. Arjessa ei aivan niin selkeää systeemiä ole olemassa. Tavoitteena riittävä lepo ja aktiivisuus.

### 5.3.2 Itsensä johtamisen hyödyt arjessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa

Kyselylomakkeen **viidennessä kysymyksessä** vastaajia pyydettiin perusteluineen kertomaan, onko itsensä johtamisesta ollut apua arjessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa. Jokainen kysymykseen vastannut kertoi hyödyntävänsä itsensä johtamista arjessaan tavalla tai toisella.

Vastauksissa nousi esille tavoitteet sekä työtehtävien tai opintoihin liittyvien tehtävien saattaminen loppuun vaaditussa ajassa. Myös tehokkuus nousi tuloksissa esille. Vastaajista neljä kertoi, että itsensä johtamisesta on tai on ollut hyötyä omien tavoitteiden saavuttamisessa.

Koen, että itsensä johtamisesta on apua arjessani, koska ilman sitä olisi vaikea saavuttaa annettuja tehtäviä oikeassa aikataulussa.

On paljonkin. Tavoitteiden laittamisella ja niihin pääsemisellä on suuri merkitys.

Koen, että etukäteen työtehtävien ja aikataulujen suunnittelulla on ollut hyötyä, sillä muuten työnteko ei olisi yhtä tehokasta. Suunnittelun avulla langat pysyvät paremmin käsissä ja on ennalta suunniteltu aikataulu, jota noudattaa.

Kyllä. Kun asetan itselleni aikarajan, tehtävä tulee tehtyä varmemmin. Tai, että esim palkitsen itseni tauolla, kun saan tehtyä jotain valmiiksi.

Kyllä. Arkeni ja opintoni edellyttävät todella paljon itsenäistä puurtamista, joten itsensä johtaminen on välttämätöntä.

Vastaajista kaksi koki itsensä johtamisen auttavan riittävässä palautumisessa ja stressinhallinnassa. Tämä toteutuu tekemällä levolle tietoisesti aikaa arjessa sekä olemalla tietoinen omasta jaksamisesta. Esimerkiksi yksi vastaajista kertoi tekevänsä tietoisesti päätöksen keskeneräisen työn saattamisesta loppuun toisena ajankohtana, mikäli tilanne sitä vaatii.

Ehdottomasti kyllä. Muuten työn teossa poukkoilisi tehtävästä asiasta toiseen ja asiat jäisivät kesken, joka taas on itselleni kuormittava tekijä. Yleisesti ottaen täytyy osata ottaa toisinaan paussi ja päättää, että tätä jatketaan huomenna tai muuna ennalta päätettynä ajankohtana. Itsensä johtamisen avulla asiat

etenevät yleensä ilman tai ainakin hieman vähemmällä stressillä, kun olet valmiiksi päättänyt, että montaa asiaa ei voi saattaa onnistuneesti loppuun yhtä aikaa.

Kyllä, on tärkeää tunnistaa oma jaksaminen arjessa ja varata aika myös levolle. Näin saavuttaa myös omat tavoitteet paremmin.

Vastauksissa toistui myös tehdyn työn tulos ja laatu hyödynnettyjen itsensä johtamisen strategioiden tuloksena. Kaksi kyselylomakkeeseen vastanneista kertoi, että itsensä johtamisesta on ollut apua tulosten kannalta, vaikka tavoitetta ei olisi täysin edes saavuttanut.

Yksi vastaajista kertoi hyödyntävänsä itsensä johtamista silloin, kun siihen on riittävästi energiaa. Vastaaja kokee, että siitä on hyötyä silloin kun siihen jaksaa käyttää aikaa eivätkä elämän olosuhteet vie mukanaan. Vastaajan mukaan itsensä johtamisesta on ollut apua koulutuksen loppuun saattamisessa, urheilussa sekä rahan säästämässä.

On ollut apua, koska tulokset ovat silloin selkeästi paremmat.

Koen, että on ollut. Vaikka tuntuu, että aina tavoitteisiinsa ei pääsisi sataprosenttisesti, uskon että itsensä johtamisen avulla olen kuitenkin saavuttanut itselle tärkeitä asioita huomattavasti paremmin.

On siitä apua, jos siihen on energiaa ryhtyä. Joskus voi olla sellaisia aikoja ettei itsensä kehittämiseen/johtamiseen ole energiaa ja silloin olosuhteet vievät mukanaan. Minulla itsensä johtaminen on auttanut saavuttamaan koulutuksen, urheilutavoitteet ja olen onnistunut vaikka säästämään rahaa.

### 5.3.3 Itsensä johtamisen haasteet

Kyselylomakkeen **kuudes kysymys** liittyi vastaajien kokemuksiin haasteisiin itsensä johtamisessa. Vastaajia pyydettiin myös kertomaan, millaisia kohdatut haasteet ovat olleet. Useammassa vastauksessa esiintyi jaksaminen ja mieliala. Vastaajista neljä koki mielialan ja yleisen jaksamisen vaikuttavan negatiivisesti itsensä johtamisen toteutumiseen arjessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Kyseisessä tilanteessa vastaajilla ei siis ole ylimääräistä energiaa, jota laittaa esimerkiksi arjen suunnitteluun ja työtehtävien aikatauluttamiseen, tai muihin itsensä johtamisen keinoihin. Omia ajatuksia ja painetta työ- tai koulutehtävistä saatetaan myös vältellä ja haudata liiallisella puhelimen käytöllä.

Jos on väsynyt tai masentunut, ei onnistu tai on vaikeampaa. Liian vaikea tehtävä, ei saa neuvoja tai ohjeita. On riittämätön ja tyhmä olo.

Kyllä. Jos omat tavoitteet ja sen hetken mieliala eivät sovi yhteen, esim. haluaisi/pitäisi tehdä tehtäviä, mutta mieli on surullinen tai ahdistunut, eikä siksi pysty keskittymään. Myös puhelimen liiallinen käyttö häiritsee omaa työskentelyä, mutta siitä on vaikea päästää irti.

Erilaiset vastoinkäymiset liittyen mm töihin saattavat heikentää keskittymistä sekä yleistä jaksamista.

Se meinaa välillä unohtua etenkin kun on tosi kovaa stressiä tai kiirettä

Mielialan ja jaksamiseen lisäksi vastauksissa nousi esille myös erilaiset ongelmat liittyen omien voimavarojen arviointiin sekä ajanhallintaan. Vastaajista yhteensä kolme koki haasteita ajanhallinnassa ja kaksi omien voimavarojen tunnistamisessa. Voimavarojen tunnistamisessa haasteet esiintyivät mm. liian suurina tavoitteina, jolloin ei oteta huomioon elämän muuttuvia tekijöitä ja tavoite ei etene halutulla tavalla. Ajanhallinnassa haasteita aiheutti sen puutteellisuus sekä tehdystä aikataulusta kiinni pitäminen. Lisäksi yksi vastaajista koki harrastusten ja muiden virikkeiden menevän etusijalle, jolloin itsensä johtamiseen ei tule käytettyä aikaa niin paljon, kun olisi tarpeellista käyttää.

Muut virikkeet ja harrastukset menevät helposti etusijalle.

Koen, että en välillä suunnittele arkeani tarpeeksi hyvin. Huomaan tämän, koska minulle tulee yleensä aina kiire sovittujen asioiden kanssa.

Rytmistä kiinni pitäminen, jos eteen tulee jokin kiireellisempi asia. Tässä ovat auttaneet että on muistiinpanot joista selviää mihin jäi edellisessä asiassa.

Välillä aikatauluttaa liikaa menoja samalle viikolle ja täten tulevat menot ja kiire alkavat ahdistaan ennen kuin ne alkaakaan.

Kyllä olen. Etenkin omien voimavarojen tunnistamisessa on ollut jonkin verran vaikeuksia stressaavina ja kiireisinä aikoina.

Monesti tulee asetettua rima ns.korkeammalle kuin omat voimavarat riittävät. Monesti arki ja muu elämä ei ole aina niin käsikirjoitettua ja muuttuvia tekijöitä ei osaa ottaa ennakkoon huomioon.

Yksi vastaajista koki eniten haasteita tavoitteissa, sillä ne saattavat tuntua vastaajasta liian suurilta ja siksi myös mahdottomilta. Vastaaja korostaa etenkin vuosia kestävien tavoitteiden olevan vaikeimpia. Vastaajan mukaan tällaisissa pitkän aikavälin tavoitteissa on vaikeaa hahmottaa, että onko tavoite oikeasti juuri sitä, mitä haluaa.

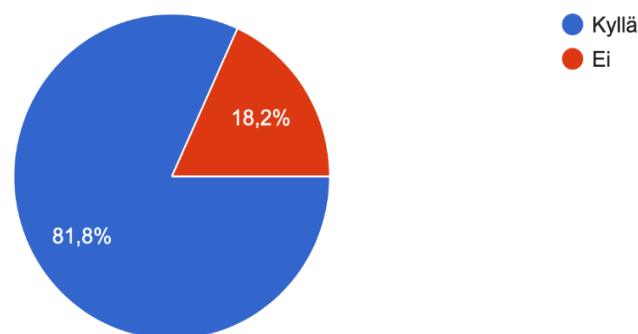
Kyllä. Tavoitteet saattavat joskus tuntua liian suurilta ja sen saavuttaminen tuntuu mahdottomalta. Vuosia kestävät tavoitteet ovat vaikeimpia. Silloin tavoitteen alkaa nähdä vähemmän tärkeänä. Ihminen alkaa kysymään itseltään "Onko tämä sittenkään sitä mitä haluan?" Tämä ei ole huono asia ja tavoitteiden kuulukaan vaihtua.

#### 5.3.4 Vastaajien itsetuntemus ja tietoisuus

**Kyselylomakkeen seitsemäs kysymys** oli itsensä johtamisen käsitteeseen ja sen toteutumiseen liittyvän osion viimeinen kysymys. Kysymyksessä vastaajilta tiedusteltiin, että kokevatko he omistavansa hyvän itsetuntemuksen ja tietoisuuden (kuvio 3). Tähän vastaajat vastasivat valmiiksi annettujen kyllä tai ei -vastausvaihtoehtojen avulla.

7. Koetko, että sinulla on hyvä itsetuntemus ja tietoisuus? Eli tiedätkö, kuka olet, mitä haluat, miksi haluat ja mitä ympärilläsi tapahtuu?

11 vastausta



Kuvio 3. Vastaajien kokemus omasta itsetuntemuksesta ja tietoisuudesta (%) (n=11).

Lomakkeessa vastaajille selvennettiin lyhyesti itsetuntemuksen ja tietoisuuden käsitettä. Tuloksissa käy ilmi, että yhdeksän vastaajista kokee omistavansa hyvän itsetuntemuksen ja on tietoinen ympärillä tapahtuvista asioista. Sen sijaan vain kaksi vastaajista ei koe omistavansa hyvää itsetuntemusta ja tietoisuutta.

## 5.4 Tavoitteiden asettaminen

Kyselylomakkeen toisessa osiossa vastaajilta kartoitettiin ajatuksia sekä toimintatapoja tavoitteiden ja tavoitteiden asettamisen ympäriltä. **Kahdeksannessa kysymyksessä** vastaajilta kysyttiin, että ovatko he asettaneet tavoitteita viimeisen kahden vuoden aikana. Tähän kysymykseen vastaajat vastasivat 100 prosentin osuudella kyllä. Informaation vähyyden vuoksi saatuja tuloksia ei ole syytä esittää havainnollistavan kaavion muodossa.

### 5.4.1 Tavoitteiden suunnittelu

**Yhdeksännessä kysymyksessä** vastaajilta kysyttiin, että miten he ovat asettaneet tavoitteet ja kuinka hyvin he ovat suunnitelleet kyseisten tavoitteiden saavuttamisen. Lähes jokainen vastaaja suunnittelee asettamansa tavoitteet edes jollain tavalla, sillä vain yksi vastaajista korosti tavoitteiden asettamista vain mielentasolla ja toinen vastaaja painotti ainoastaan haastavien tavoitteiden suunnittelua. Muutoin vastauksissa nousi esille päättäväisyys, erilaisten rajoitusten asettaminen sekä aikataulujen laadinta osana tavoitteen asettamista.

Olen vain päättänyt tehdä jotain paremmin ja tehokkaammin. Olen suunnitellut rajoituksia itselle esim. puhelimen käyttöön. Lisäksi päivän aikataulua.

Olen saavuttanut mielestäni kohtuu hyvin. Varsinkin aikataulutetut asiat kuten koulut on saanut suoritettua hyvin.

Aikataulun laatiminen, deadlinet ja niiden muutokset tarvittaessa, mutta pätevästä syystä.

Olen asettanut esimerkiksi kouluun liittyvät tavoitteet mieleeni, ja pyrkinyt tekemään jokapäiväisessä arjessani tekoja, jotka tähtäävät tavoitteisiini.

Kolme vastaajaa koki tavoitetta asettaessa tärkeäksi tavoitteen realistisuuden. Yksi vastaajista kertoi, että tavoite tulee olla korkealla, mutta sellainen, että itse kokee pystyvänsä suoriutumaan siitä. Lisäksi vastaajista kaksi kertoi ottavansa ensin huomioon välitavoitteet ennen päätavoitetta, sillä niiden avulla varsinainen päätavoite koettiin sekä realistisemmaksi että innostavammaksi.

Olen asettanut realistisia tavoitteita siten, että ennen ”pätavoitetta” on pieniä ”välitavoitteita”. Ne motivoivat pääsemään haluttuun tavoitteeseen.

Olen asettanut itselle tärkeät asiat korkealle. Tavoitteet ovat sellaisia, joihin olen uskonut, että pystyn suoriutumaan niistä

Olen asettanut mahdollisimman realistiset tavoitteet, jotta ne toteutuisivat.

Olen pilkkonut ne pienemmiksi. Esim. 60 opintopisteen tavoitteen olen pilkkonut yksittäisiin kursseihin tai yksittäisiin kurssitehtäviin.

Yksi vastaajista kertoi kirjoittavansa ylös tavoitteita sekä erilaisia keinoja niiden saavuttamiseksi. Lisäksi yksi vastaaja kertoi pitävänsä tavoitteen suunnitteluvaiheessa tärkeänä järjestää riittävästi aikaa tavoitteen eteen työskentelylle.

Olen kirjoittanut tavoitteita ylös ja kirjannut keinoja, miten voisi ne saavuttaa.

Esimerkiksi tiettyjen tuloksien saavuttaminen tietyillä osa alueilla. Suunnittelussa pidän tärkeänä että järjestän tarpeeksi aikaa tälle tietyille tavoitteelle

Myös yksi vastaajista kertoi, ettei osassa tavoitteissa laadi lainkaan tarkkaa suunnitelmaa, mutta selkeästi suuremman ja haastavamman tavoitteen eteen työskentelee päivittäin ja se vaatii myös suunnittelua.

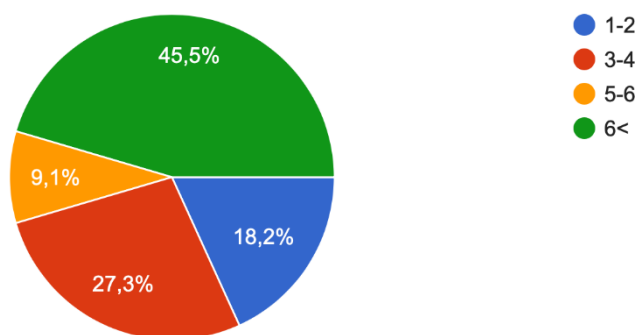
Keskustelemalla ja punnitsemalla itseni kanssa. Osassa tavoitteissani en ole tehnyt kovin tarkkoja suunnitelmia, sillä ne vaativat enemmänkin kärsivällisyyttä ja itsekuria. On eri asia asettaa itselleen tavoite juoksukunto, kun pyrkiä vaikka lopettamaan tupakointi. Minulla on myös tuore tavoite, joka vaatii lähes päivittäisiä toimenpiteitä ja suunnittelua. Tämän toteuttamiseen olen joutunut turvautumaan ammattiapuun.

### 5.4.2 Asetettujen tavoitteiden lukumäärä

Lomakkeen **kymmenennessä kysymyksessä** vastaajilta tiedusteltiin, kuinka monta tavoitetta he ovat asettaneet viimeisen kahden vuoden sisällä (kuvio 5). Kysymys esitettiin monivalintakysymyksenä, johon vastaajalle annettiin valmiit vastausvaihtoehdot.

10. Kuinka monta tavoitetta olet asettanut viimeisen kahden vuoden sisällä? (Tavoitteet voivat olla pieniä lyhyen aikavälin tavoitteita tai suuria pitkän aikavälin tavoitteita.)

11 vastausta



Kuvio 4. Vastaajien tavoitteet viimeisen kahden vuoden sisällä (%) (n=11).

Tulosten mukaan vastaajista valtaosa, eli viisi on asettanut yli kuusi tavoitetta viimeisen kahden vuoden aikana. Kun taas vastaajista kolme on asettanut 3–4 tavoitetta, vastaajista kaksi on asettanut 1–2 tavoitetta ja vastaajista yksi on asettanut 5–6 tavoitetta viimeisen kahden aikana.

### 5.4.3 Asetettujen tavoitteiden tärkeys

**Kyselylomakkeen 11 kysymyksessä** vastaajia pyydettiin kertomaan perusteluineen, kuinka tärkeiksi he ovat kokeneet asettamansa tavoitteet. Vastaajien mukaan tavoitteet ovat ja ovat olleet todella tärkeitä, mutta sekaan mahtuu paljon myös pienempiä, ei niin tärkeitä tavoitteita. Neljä vastaajista osoitti selkeästi tavoitteiden olevan tärkeitä siksi, että ne ovat merkittävä osa opintoja tai omaa työuraa. Vastaajista viisi sen sijaan kertoi tavoitteiden olevan yleisesti tärkeä motivaattori elämässä, sillä ne auttavat kehittymään, tekevät arjesta mielenkiintoista ja ohjaavat elämää. Kahden vastaajan mukaan tärkeys

riippuu tavoitteen suuruudesta, sillä usein pienempiä tavoitteita on mahdollista työstää myös myöhemmin.

Tavoitteet tuovat motivaatiota arkeen ja hyvän olon tunnetta, kun ne mahdollisesti myös saavuttaa.

Tavoitteita on ollut niin paljon, että mukaan on mahtunut tärkeitä ja vähemmän tärkeitä tavoitteita. Työ- ja tehtävätavoitteet ovat olleet tärkeitä, mutta yksi tärkeä tavoite on ollut myös oma aika, joka on vain itseä varten.

Työn ja opiskelun kannalta erittäin tärkeitä, jotta esimerkiksi opinnot etenevät aikataulussa ja työn tavoitteet toteutuvat.

Tavoitteet ovat olleet minulle hyvin tärkeitä, koska aina yhden saavutetun tavoitteen jälkeen voi ottaa asettaa uusia tavoitteita, joka taas auttaa kehittymään. Uskon, että ihmisen tulisi jatkuvasti pyrkiä kehittämään itseään, koska muuten jää helposti paikoilleen eikä kehitystä tapahdu.

Erittäin tärkeitä. Koen meneväni elämässä eteenpäin. Jos minulla ei ole tavoitteita en saavuttaisi mitään. Minua motivoi eniten yllimitoitettut tavoitteet tai deadlineet.

Ilman tavoitteita koen, etten saa mitään aikaiseksi. Ne ovat todella tärkeitä oman motivaationi kannalta.

Pidän tavoitteita tärkeinä. Tavoitteet auttavat omaan motivaatioon ja sekä edistävät urani eri alueita.

Hyvin tärkeitä, sillä ne vaikuttavat tulevaisuuden työnkuvaani sekä kehittävät minua ammatillisesti.

Tärkeitä, koska ne ohjaavat elämän kulkua ja pitävät arjen mielenkiintoisena

Kaksi tavoitetta on ollut tärkeitä, selkeästi isompia asioita. Pari muuta lähinnä "olisi kiva"- tyyllisiä tavoitteita.

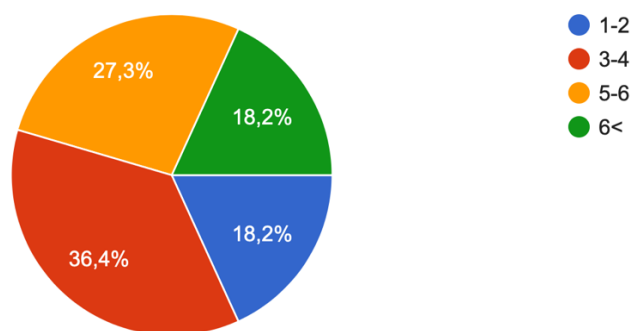
Melko tärkeitä, osa enemmän ja osa vähemmän. Toiset tavoitteet ovat olleet pienempiä ja "tämän ehtisi tehdä vielä myöhemminkin" -tyylisiä, joten ne eivät ole sinänsä olleet niin tärkeitä. Toiset sen sijaan ovat olleet sellaisia, että ne asiat on pakko tehdä nyt.

## 5.5 Tavoitteissa onnistuminen

Kyselylomakkeen **12 kysymys** liittyi asetetuissa tavoitteissa onnistumiseen. Vastaajilta kysyttiin, kuinka monessa asettamassaan tavoitteessa he ovat mielestään onnistuneet (kuvio 6). Tätä kysyttiin vastaajilta monivalintakysymyksenä, johon vastaajille annettiin valmiit vastausvaihtoehdot.

12. Kuinka monessa asettamassasi tavoitteessa olet mielestäsi onnistunut?

11 vastausta



Kuvio 5. Vastaajien onnistuminen asetetuissa tavoitteissa (%) (n=11).

Suurin osa, eli neljä vastaajista kertoi onnistuneen 3–4 tavoitteessa, kaksi vastaajista kertoi onnistuneen kuudessa tai yli kuudessa tavoitteessa, toiset kaksi vastaajaa kertoi onnistuneen 1–2 tavoitteessa, kun taas kolme vastaajista kertoi onnistuneen 5–6 tavoitteessa.

### 5.5.1 Syitä tavoitteessa onnistumiseen

**13 kysymyksessä** vastaajia pyydettiin antamaan 1–3 esimerkkiä, mikä tai mitkä ovat auttaneet pääsemään asetettuihin tavoitteisiin. Vastaajat kokivat merkittäväksi tekijöiksi tavoitteiden saavuttamisessa ajanhallinnan keinot, stressinhallinnan keinot sekä välitavoitteiden asettamisen. Vastaajista jopa yhdeksän mainitsi jonkun tai kaikki kyseisistä edellä mainituista itsensä johtamisen strategioista. Kaksi vastaajaa otti huomioon myös oman jaksamisen ja palautumisen tärkeyden. Näitä vastaajat kertoivat edesauttavan mm. hengitysharjoituksilla ja itsensä kuuntelemisella.

Tekemisen aikatauluttaminen, stressinhallintakeinot kuten hengitysharjoitukset, säännönmukainen itsestään huolehtiminen ja johdonmukaisempi itsensä kuunteleminen.

Kalenterointi, välitavoitteet/välietapit ja jousto tai pieni suunnitelman muutos tarvittaessa.

Mielestäni se, että osaa hallita ajankäyttöä niin, että pystyy myös palautumaan vapaa-ajalla, on erittäin tärkeää. Ei tule siis aliarvioida itseä kiinnostavien harrastuksien merkitystä tavoitteisiin pääsyn apuna.

Ajanhallinta, työskentely-ympäristö ja vertaistuki opiskelukavereiden kanssa.

Välitavoitteiden lisääminen, sekä niiden seuranta/kirjaaminen. Lisäksi itseään pystyy motivoimaan punnitsemalla asiaa. On vaikeaa olla hyvässä kunnossa, mutta on myös raskasta olla lihava. Siitä täytyy valita toinen tai välimaasto.

Kalenteriin päivämäärien merkkaaminen on auttanut minua paljon.

Pienet välitavoitteet ja ajanhallinta

Järjestämällä tarpeeksi aikaa tietyn tavoitteen saavuttamiseen ja asettamalla realistiset tavoitteet.

1.Koulusta valmistuminen tavoiteajassa ja siihen on auttanut huolellinen suunnittelu ja opiskeleminen 2. Työssä jaksaminen, johon on auttanut oman suhtautumisen muuttaminen, palautuminen ja ajanhallinta 3. Hyvinvoinnin ylläpito, johon auttaa säännöllinen arki, jossa on paljon mukavia tapahtumia kuten kavereiden näkemistä

Yksi vastaajista nosti esille myös avun pyytämisen osana tavoitteiden saavuttamista. Vastaja kertoo oppineen uusia taitoja kysymällä rohkeasti apua ja etsimällä tietoa omatoimisesti. Kyseisen vastaajan mukaan säännöllinen työskentely tuo lopulta tuloksia. Lisäksi yksi vastaaja korosti tavoitteiden saavuttamiseksi pitkäjänteistä tekemistä ja sinnikkyyttä.

Olen oppinut jotain uusia taitoja. Oppinut, vaikka olen epäillyt omia taitojani, Olen saanut ohjeita ja opastusta, koska olen uskaltanut kysyä. Olen etsinyt tietoa myös omatoimisesti. Jos panostaa johonkin asiaan tietyn määrän tunteja viikossa, tapahtuu todennäköisesti parannusta ja kehitystä.

Tavoitteet saavutetaan parhaiten sinnikkyydellä ja pitkäjänteisyydellä. Ei saa luovuttaa heti.

### 5.5.2 Syitä tavoitteessa epäonnistumiseen

**14 kysymyksessä** kartoitettiin mahdollisia syitä tavoitteissa epäonnistumiseen. Vastaajat saivat kertoa, mikä tai mitkä ovat omasta mielestä olleet esteenä tavoitteen saavuttamiselle. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 10 vastaajaa, joista yksi vastaaja kertoi, että ei mielestään ole epäonnistunut asettamissaan tavoitteissa, kun taas yksi vastaaja ei vastannut kysymykseen lainkaan. Toisin sanoen vastaajista yhteensä kaksi ei ole epäonnistunut asetetuissa tavoitteissa.

Yleisin syy tavoitteissa epäonnistumiseen oli kiire tai ajanhallinnan puute. Vastaajista kolme mainitsi kyseiset seikat. Lisäksi oma mielenterveys, jaksaminen ja motivaation katoaminen koettiin esteeksi. Yksi vastaajista mainitsi syyksi myös sellaisen tavoitteen, jota ei ole kokenut niin tärkeäksi, että jaksaisi tehdä tarpeeksi töitä sen saavuttamiseksi.

En koe että olisin epäonnistunut asettamissani tavoitteissani.

Tavoitetta ei ole ehkä kokenut niin tärkeäksi, että jaksaisi tehdä sen eteen töitä muun elämän kustannuksella.

Esteenä tai tavoitteen saavuttamisen vaikeutena on yleensä ollut itsestä johtumaton aikataulumuutos tai oma jaksaminen, jolloin on täytynyt laskea hieman rimaa alemmas

Motivaation loppuminen tai tunne siitä että tavoitetta on hankala saavuttaa.

Ajanhallinta, stressi, mielialat.

Yllä mainittujen seikkojen lisäksi yksi vastaajista koki syyksi itsehillinnän puutteen, yksi epärealistiset tavoitteet, yksi omat harrastukset ja yksi vertaamisen itseään parempiin.

Suuri määrä harrastuksia ja mielenkiinnon helposti meneminen niiden pariin.

Itsehillinnän puute ja laiskuus

Vertaaminen itseäni parempiin. Se vie innostumisen omasta kehityksestä. Lisäksi itsekurin puute.

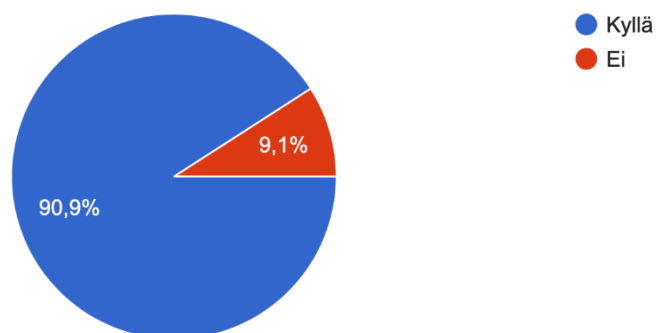
Yliarviointi omasta osaamisesta sekä osaan tavoitteisiin olen asettanut epärealistiset odotukset.

## 5.6 Olosuhteet ja motivaatio

Tavoitteiden saavuttamiseen voi vaikuttaa merkittävästi myös yksilön kokemukset, ajatukset ja olosuhteet, jonka vuoksi vastaajilta tiedusteltiin mm. heidän minäpystyvyydestänsä, ympäristöstä ja sosiaalisista suhteista sekä yleisestä motivaatiosta tavoitteita kohtaan. **Kysymys 15** liittyy yksilön minäpystyvyyteen. Vastaajilta kysyttiin, ovatko he kokeneet minäpystyvyyden puutetta viimeisen kahden vuoden aikana (kuvio 7).

15. Oletko kokenut minäpystyvyyden puutetta viimeisen kahden vuoden sisällä? (Minäpystyvyydellä viitataan omaan arvioon omasta onnistumisen mahdollisuudesta.)

11 vastausta



Kuvio 6. Vastaajien kokemukset minäpystyvyydestä (%) (n=11).

Tähän vastaajista jopa kymmenen vastasi kyllä. Ainoastaan yksi vastaaja ei ole kokenut haasteita minäpystyvyyden kanssa.

**Kysymyksessä 16** vastaajilta kysyttiin, ovatko he kokeneet, että ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla olisi ollut positiivista tai negatiivista vaikutusta tavoitteiden saavuttamisessa. Tähän vastattiin 100 prosentin osuudella kyllä. Jokainen vastaaja on kokenut, että ympäristöllä tai sosiaalisilla suhteilla on ollut jonkinlainen vaikutus tavoitteiden saavuttamisessa.

Myöskään tästä kysymyksestä ei ole tarpeellista esittää havainnollistavaa kaaviota informaation vähyyden vuoksi.

**Kysymyksessä 17** vastaajia pyydettiin kertomaan, miten ympäristö ja sosiaaliset suhteet ovat vaikuttaneet tavoitteiden asettamiseen. Yleisesti ympäristö ja sosiaaliset suhteet koettiin vaikutukseltaan erittäin positiivisena, etenkin sosiaaliset suhteet, eli ystävät, perhe tai työyhteisö. Vain kaksi vastaajista kertoi, että ympäristö saattaa asettaa paineita, kun muut yksilöt tietävät omat tavoitteet. Lisäksi yhden vastaajan mukaan vaikutus riippuu täysin tilanteesta.

Positiivisiksi vaikutuksiksi ympäristöltä ja sosiaalisilta suhteilta koettiin heiltä saatu kannustus ja tuki, motivaation lisääntyminen, saadut neuvot sekä tavoitteisiin liittyvistä ongelmista keskustelu ja sitä kautta saadut uudet näkökulmat tekemisen suhteen.

Koen, että perhe, ystävät, tuttavat ja työyhteisö ovat olleet isona tukena tavoitteisiin pyrkimisessäni.

Olen saanut lähipiiriltäni paljon tukea tekemiseeni ja se on auttanut minua pääsemään tavoitteisiini.

Ympäristö on saattanut asettaa jonkin verran paineita saavuttaa tavoitteet, kun taas puolestaan sosiaaliset suhteet ovat kannustaneet ja auttaneet positiivisella tavalla tavoitteiden saavuttamisessa.

Ne auttaa motivoimaan itseänikin

Riippuen tilanteesta, vaikutus on joko negatiivinen tai positiivinen. Etenkin negatiivinen vaikuttaa erittäin helposti keskittymiskykyyni.

Pääasiallisesti myönteisesti. Lähipiiriltä saa tukea tavoitteisiinsa.

Jos muut tietävät tavoitteesi, se tuntuu tärkeämmältä tavoittaa. Jos et saavuta tavoitetta, ympäristö huomaa epäonnistumisen. Ja sehän on noloa.

Positiivisesti yleensä siksi, että tavoitteista tai niihin liittyvistä ongelmista on voinut keskustella ja sitä myötä haasteet ovat saaneet oikeanlaista perspektiiviä. Tämän jälkeen tekeminen on taas sujunut.

Monesti ystävien onnistumiset tavoitteissa, mitä myös itse tavoittelen, lisäävät motivaatiota. Perheen ja ystävien kannustaminen asiaan liittyen on auttanut.

Ystäväni ovat valmistuneet, joten se on motivoinut itseäkin suorittamaan opintoja loppuun. Ystävät ovat myös kannustaneet ja neuvoneet minua.

Vain yksi vastaajista kertoi ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla olleen negatiivinen vaikutus tavoitteiden saavuttamisessa, tarkalleen ottaen työelämässä. Vastaajan mukaan omassa työyhteisössä on lähes mahdotonta asettaa tavoitteita kollegojen ja esimiesten tekemien päätösten vuoksi.

Negatiivisesti on vaikuttanut työelämässä ympäristö ja sosiaaliset suhteet. Työtoverit ja esimiesten päätökset luovat kuvan omien tavoitteiden saavuttamisen mahdottomaksi.

Viimeisessä, eli **18 kysymyksessä** vastaajilta kysyttiin heidän motivaatiostansa asettamiin tavoitteita kohtaan. Vastaajia pyydettiin myös perustelemaan annettu vastaus. Vastaajista valtaosa, eli kahdeksan vastaajaa koki olevansa hyvin motivoitunut asettamiin tavoitteita kohtaan, toisinaan motivaatio riippui myös täysin itse tavoitteesta tai omasta mielialasta. Merkittävimpiä motivaatiota tuovia tekijöitä vastaajien mukaan olivat, tulevaisuus, tavoitteen tärkeys ja realistisuus. Sen sijaan motivaatiota heikensi oma mieliala, stressi ja jaksaminen.

Motivaatio on vaihdellut ajoittain, mutta koen olleeni pääsääntöisesti hyvin motivoitunut ja päämäärätietoinen.

Yleensä hyvin motivoitunut, koska ne ovat alusta asti olleet tärkeitä ja sellaisia, joihin ajattelen pystyväni

Yleensä hyvin motivoitunut. Varsinkin jos kyseessä on realistinen sekä toteuttavissa oleva tavoite.

Tällä hetkellä itsellä ei ole suurempia tavoitteita asetettuna. Olen viimeisen vuoden aikana saavuttanut useamman asettamani tavoitteen, joten olen ollut niihin mielestäni hyvinkin motivoitunut. Tällä hetkellä on sellainen tunne, että pitäisi keksiä jotain, joka taas herättäisi sen motivoituneen ja innostuneen tunteen.

Tärkeät tavoitteet, erittäin motivoitunut. Kun joku tavoite on valmis ja saavutettu, stressi helpottaa vähäksi aikaa ja on valmis ottamaan uuden tavoitteen. Tavoitteen saavuttaminen ruokkii itseluottamusta. Tiedän asettavani itselleni liikaa tavoitteita, tehtäviä ja määräpäiviä. Epäonnistuneet suunnitelmat ja yllätykset esim aikatauluihin aiheuttavat minulle kaaoksen.

Lähiaikoina asetetut tavoitteet ovat olleet niin tärkeitä, että motivaatio on ollut korkealla. Tavoitteisiin pääsy on vaikuttanut ratkaisevasti tulevaisuuteen.

Enemmän tai vähemmän. Motivaatio on pääasiassa aika vahva, mutta toisinaan surkea mieliala ja stressi hidastavat tekemistä, vaikka motivaatiota olisi.

Kouluarvosanalla 8,5. Riippuu täysin tavoitteesta. Niitä on minulla niin paljon, että vaikea antaa selkeää vastausta. Koen kuitenkin olevani keskimääräistä motivoituneempi ihminen saavuttamaan tavoitteeni. Vain harvoin luovutan.

Loput vastaajista, eli yhteensä kolme vastaajaa koki motivaation olevan aluksi erittäin korkealla, mutta ongelmana oli motivaation hiipuminen ja innostuksen lopahtaminen.

Innostun asettamistani tavoitteista helposti, mutta monesti koen taantumaa motivaatiossani hetken ajan kuluttua. Kuitenkin, kun olen saanut tavoitteita maaliin, olen ollut hyvin iloinen tehdystä työstä.

Liian heikkoa motivaatiota viedä asiat loppuun. Lähden kovalla innolla tekemään, mutta se häviää loppua kohti ja asian loppuun vieminen onkin haastavaa.

Olen motivoitunut tavoitteiden laittamisen hetkellä, mutta liian usein motivaatio laskee ajan mittaan.

## 5.7 Tutkimustulosten yhteenveto

Vastaajista valtaosa oli ikäjakaumaltaan 19–25-vuotiaita ja kohderyhmältään päätoimisia palkansaajia, sillä myös opiskelijoista kaksi määritteli itsensä päätoimiseksi palkansaajaksi. Vastaajien käsitys itsensä johtamisesta oli hyvällä tasolla ja vastaajista jokainen hyödynsi itsensä johtamisen keinoja arjessaan tavalla tai toisella. Lisäksi jokainen vastaaja koki itsensä johtamisen keinot tärkeiksi tai vähintään hyödyllisiksi.

Käytetyimpiä itsensä johtamisen keinoja olivat ajan- ja stressinhallinnan keinot, kuten arjen aikatauluttaminen sekä asioiden ennalta suunnittelu. Tavoitteiden suunnittelun osalta lähes jokainen vastaaja kertoi suunnittelevansa asettamansa tavoitteet, sillä vain yksi vastaajista kertoi asettavansa tavoitteet vain mielentasolla ja toinen vastaaja kertoi suunnittelevansa ainoastaan haastavat tavoitteet. Tavoitteiden suunnittelun osalta vastauksissa nousi esille etenkin ajanhallinnan keinot sekä pienemmät välitavoitteet. Yleisin syy tavoitteessa epäonnistumiselle oli kiire tai ajanhallinnan puute. Merkittävimpiä tekijöitä tavoitteessa onnistumiselle olivat ajanhallinnan keinot, stressinhallinnan keinot sekä välitavoitteiden asettaminen.

Olosuhteiden ja motivaation osalta vastaajista 10 on kokenut minäpystyvyyden puutetta ja lisäksi jokainen vastaaja kokee tai on kokenut, että ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla on vaikutusta tavoitteiden saavuttamiseen. Ympäristön ja sosiaalisten suhteiden vaikutus koettiin kuitenkin pääasiassa positiiviseksi. Motivaation osalta vastaajista valtaosa, eli kahdeksan koki olevansa hyvin motivoitunut tavoitteitaan kohtaan. Vastaajien mukaan motivaatiota lisäsi oma tulevaisuus, tavoitteen tärkeys ja realistisuus. Sen sijaan motivaatiota heikensi oma mieliala, stressi ja jaksaminen.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli ikäjakaumaltaan 19–25-vuotiaita ja kohderyhmältään päätoimisia palkansaajia. Kohderyhmän ja ikäjakauman osalta tuloksissa yllätti palkansaajien määrä. Tulokset osoittavat, että myös osa opiskelijoista määritteli itsensä päätoimiseksi palkansaajaksi. Tähän on varmasti vaikuttanut se, missä vaiheessa opiskelijoiden opinnot ovat olleet, sillä iso osa korkeakouluopiskelijoista käy kokopäiväisesti töissä opintojen ollessa loppusuoralla.

Jokaisella tutkimukseen osallistuneella vastaajalla oli hyvä ja selkeä käsitys siitä, mitä itsensä johtamisen käsite pitää sisällään. Vastaajien hyvä peruskäsitys aiheesta loi selkeästi myös hyvän pohjan lomakkeen muille kysymyksille, sillä ymmärrystä ja kokemusta aiheen ympäriltä löytyi. Vastaajat kuvailivat itsensä johtamista ajanhallinnan keinoilla, suunnittelulla ja asioiden organisoinnilla sekä kyynä hallita omaa elämää ja tavoitteita. Itsensä johtaminen on käsitteenä laaja, mutta yksinkertaisimmillaan se tarkoittaa sekä fyysisiä että psyykkisiä toimenpiteitä, joiden avulla yksilö säätelee omaa toimintaa ja tunteita, asettaa tavoitteita optimaalisesti sekä saavuttaa asetetut tavoitteet mahdollisimman tehokkaasti (Hyplus, 2022). Saatujen tulosten perusteella jokainen vastaaja hyödyntää itsensä johtamisen strategioita arjessaan tavalla tai toisella. Selkeästi käytetyin itsensä johtamisen strategia on ajan- ja stressinhallinnan eri keinot. Kyseiset ajan- ja stressinhallinnan keinot nousivat esille kalanterointina sekä aikataulujen ennalta suunnitteluna.

Jokainen vastaaja myös koki, että itsensä johtamisen strategioista on tai on ollut apua omassa arjessa. Eniten strategioista koettiin hyötyä vaadittujen työ- tai koulutehtävien loppuun saattamisessa ja tehokkuudessa. Itsensä johtamisen toteutumisessa eniten haasteita aiheuttavat oma jaksaminen ja mieliala, sillä stressaantunut ja ahdistunut mieli ei jaksakaan aikatauluttaa arkea tai suunnitella tulevia työtehtäviä. Iso osa vastaajista myös kokee omistavansa hyvän itsetuntemuksen ja tietoisuuden. Hyvää itsetuntemusta ja tietoisuutta voidaan pitää perustana onnistuneelle itsensä johtamiselle, sillä esimerkiksi omien tavoitteiden saavuttaminen vaatii vahvaa tietoisuutta siitä, kuka olet, mitä haluat ja miksi (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 29).

Tavoitteiden osalta jokainen kyselyyn vastanneista on asettanut tavoitteita viimeisen kahden vuoden aikana. Suurin osa vastaajista myös suunnittelee asettamansa tavoitteet jollain tavalla. Saadut tulokset tavoitteiden asettamisen ja suunnittelun osalta ovat kuitenkin yksipuolisia ja puutteita on havaittavissa. Käytetyimpiä keinoja ovat asetettujen tavoitteiden realistisuus, aikataulutaminen ja välitavoitteiden asettaminen päätavoitteen rinnalle. Osa vastaajista suunnittelee tavoitteet ainoastaan mielen tasolla. Käytetyt keinot ovat tärkeä osa tavoitteen suunnittelua, mutta tuloksista uupuu mm. konkreettiset teot, mitattavuus ja yksityiskohtaisuus, joita voidaan pitää optimaalisen ja tuloksia tuottavan tavoitteen ominaisuuksina (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 29).

Asetetut tavoitteet koettiin erittäin tärkeiksi, sillä vastaajien mukaan tavoitteet pitävät yllä mielenkiintoa, antavat motivaatiota ja ohjaavat elämää. Lisäksi asetetuissa tavoitteissa vastaajat ovat onnistuneet hyvällä menestyksellä. Tavoitteita asetettiin paljon, sillä valtaosa vastaajista kertoi asettaneen tavoitteita kuusi tai enemmän viimeisen kahden vuoden aikana. Suurin osa vastaajista kertoi myös onnistuneen 3–4 asetetussa tavoitteessa viimeisen kahden vuoden aikana. Selkeästi eniten tavoitteen saavuttamisessa on auttanut ajanhallinnan keinot, mutta myös pienempien välitavoitteiden asettaminen. Syitä tavoitteissa epäonnistumiselle oli runsaasti. Yleisimpiä syitä olivat motivaation puute, kiire, tavoitteen epärealistisuus ja tavoitteen merkityksellisyys.

Olosuhteiden osalta vastaajista yhtä lukuun ottamatta jokainen on kokenut minäpystyvyyden puutetta viimeisen kahden vuoden aikana. Lisäksi tulosten mukaan yksilön oma ympäristö ja sosiaaliset suhteet vaikuttavat pääasiassa positiivisesti asetettuihin tavoitteisiin. Jonkinlainen ympäristön ja sosiaalisten suhteiden vaikutus tavoitteisiin oli oletettavissa, sillä ihmisten omiin päätöksiin ja valintoihin vaikuttaa vahvasti myös heitä ympäröivä yhteisö (Forss, 2023). Vastaajien mukaan ympäristöltä ja sosiaalisilta suhteilta saadaan omiin tavoitteisiin tukea, apua ja kannustusta.

Merkittävin havainto motivaation osalta on sen pikainen hiipuminen innostuksen jälkeen. Tämä ei ollut lainkaan yllättävää, sillä motivaation pikainen hiipuminen on kytköksissä tavoitteen puutteelliseen suunnitteluun ja puutteellista tavoitteiden suunnittelua oli havaittavissa saaduissa vastauksissa. Oikein asetettu ja suunniteltu tavoite antaa yksilölle selkeän

suunnan, joka puolestaan tekee tavoitteesta motivoivan, eikä motivaatio häviä jo ensimmäisten viikkojen jälkeen (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 290).

Tuloksista ei ole mahdollista erottaa eri ikäluokkien tai kohderyhmien vastauksia. Tästä voidaan päätellä, että ikäjakauma tai erilaiset elämäntilanteet eivät vaikuta itsensä johtamisen eri strategioiden hyödyntämiseen tai tavoitteiden asettamiseen. Sen sijaan ikäkaumasta tai kohderyhmästä huolimatta, yksilöitä yhdistävät hyvin samankaltaisten strategioiden hyödyntäminen sekä samankaltaiset haasteet.

Tutkimuskysymykseen ja -ongelmaan saatiin vastaus itsensä johtamiseen ja tavoitteiden asettamiseen liittyvien kysymysten avulla. Tulokset osoittavat, että onnistuneella itsensä johtamisella on merkittävä rooli omien tavoitteiden saavuttamisessa. Keskeisin syy tavoitteessa epäonnistumiseen löytyy sen sijaan puutteellisesta tavoitteen suunnittelusta. Oikein suunnitellun tavoitteen myötä, yksilö keskittyy vain olennaiseen, pyrkii tekemään töitä yhä enemmän ja sinnikkäämmin ja näin myös todennäköisemmin saavuttaa asettamansa tavoitteen (Tossavainen & Peltonen, 2020, s. 290).

Edellä mainitut tulokset voidaan päätellä seuraavin perustein: Jokainen vastaajista hyödyntää itsensä johtamisen strategioita tavoitteiden saavuttamiseksi tavalla tai toisella, kaikki tuloksissa ilmenneet syyt tavoitteissa onnistumiseen ovat jollain tapaa itsensä johtamisen keskeisimpiä strategioita sekä lähes kaikki syyt tavoitteessa epäonnistumiseen ovat jollain tapaa kytköksissä puutteelliseen itsensä johtamiseen (itsensä johtamisesta riippumattomia syitä olivat mielenterveyden haasteet ja itsestä johtumattomat aikataulumuutokset). Tuloksista käy myös ilmi, että pelkästään jo yksittäisistä keinoista, kuten työtehtävien aikatauluttamisesta on iso apu yksilöiden arjen paremmassa hallinnassa.

Jotta tavoitteet saavutettaisiin paremmin, kohderyhmien olisi tärkeää panostaa laajemmin ja yksityiskohtaisemmin tavoitteiden asettamiseen ja suunnitteluun. Puutteellinen tavoitteiden suunnittelu näkyy tuloksissa mm. ajanhallinnan haasteina, tavoitteiden epärealistisuuksena ja yleisenä motivaation puutteena, joiden vuoksi vastaajat kertoivat epäonnistuvan asetetuissa tavoitteissa. Puutteellinen tavoitteiden asettaminen näkyy tuloksissa myös annettujen vastausten yksipuolisuutena. Tavoitteiden suunnittelussa vastaajilla toistuivat samat keinot, kuten ennalta suunnittelu ja aikatauluttaminen. Kyseiset keinot ovat tärkeitä,

mutta kaipaavat rinnalle monipuolisempaa suunnittelua, kuten mitattavuutta, yksityiskohtaisuutta ja konkreettisia tekoja. Puutteellisen suunnittelun vuoksi tavoitteista tulee herkästi liian suuria tai ne jäävät mitättömiksi, jolloin asetettu tavoite ei motivoi riittävästi, motivaatio hiipuu pikaisesti ja elämän muut osa-alueet menevät lopulta edelle.

Itsensä johtamisen taidot ovat nyky-yhteiskunnassamme jatkuvasti yhä tärkeämmässä roolissa, sillä tehokkuus tuntuu olevan vaatimus lähes kaikkialla. Itsensä johtamisen keinot auttavat yksilöä pääsemään tavoitteisiinsa, tasapainottavat arkea ja tuovat elämään kokonaisvaltaista hyvinvointia. Nyt jos koskaan jokaisen, ei ainoastaan tavoitteita omistavan yksilön tulisi hyödyntää itsensä johtamisen strategioita omassa arjessaan. Tätä ajatusta tutkimusprosessi ja saadut tulokset vahvistivat entisestään.

Tehty tutkimus itsensä johtamisen merkityksestä omien tavoitteiden saavuttamisessa, ei ainoastaan osoittanut itsensä johtamisen strategioiden olevan keskeinen, jopa keskeisin tekijä tavoitteiden saavuttamisessa, mutta osoitti itsensä johtamisen olevan myös keskeinen tekijä yksilön omassa hyvinvoinnissa ja toimivassa arjessa. Tästä kertoo tuloksissa esille tulleet yksinkertaiset keinot, joiden avulla vastaajat kertoivat sekä saattavansa vaaditut työtehtävät ajoissa loppuun että priorisoivan omaa lepoa ja palautumista kiireellisen ja stressaavan arjen keskellä.

Tutkimus onnistui pääasiassa hyvin, sillä tutkimusongelmaan sekä tutkimuskysymykseen saatiin selkeä vastaus. Parannettavaa kuitenkin löytyy. Esimerkiksi tutkimuksen otoskoko jäi niukaksi, joten syvemmän ymmärryksen vuoksi olisi syytä ottaa huomioon suurempi otoskoko tai muuttaa tutkimusmetodia. Niukasta otoskoosta huolimatta, olen tyytyväinen käyttämäni tutkimusmetodiin. Kyselylomake oli yksinkertainen toteuttaa ja laaditut monivalintakysymykset sekä avoimet kysymykset tuottivat onnistuneesti aineistoa tutkimusongelmaa ja -kysymystä varten.

On myös mainittava, että tutkimuksen hypoteesit toteutuivat: Yksilöt eivät saavuta asettamia tavoitteita ennen kaikkea puutteellisen suunnittelun vuoksi, mutta myös merkityksellisuuden ja ajanhallinnan puutteiden vuoksi. Yksi tutkimuksen hypoteeseista liittyi tavoitteiden merkityksellisyyteen. Koetulla merkityksellisyydellä viitataan siihen, että yksilö ei koe tavoitetta tarpeeksi tärkeäksi, jotta olisi valmis tekemään vaaditun määrän töitä tavoitteen

saavuttamiseksi. Tästä kertoo esimerkiksi vastaajien kokema motivaation ja itsehillinnän puute tavoitteen saavuttamisen esteenä. Lisäksi yksi vastaajista kertoi suoraan, että ei yksinkertaisesti koe tavoitteita tarpeeksi tärkeiksi.

Jatkotutkimuksia on mahdollista toteuttaa itsensä johtamisen teeman ympäriltä monia, mutta ehdotukseni on toteuttaa jatkotutkimus painottaen esimerkiksi sosiaalisen median tai teknologian merkitystä itsensä johtamisessa: Miten erilaisia teknologian tai sosiaalisen median työkaluja voidaan hyödyntää itsensä johtamisessa ja sitä kautta myös tavoitteiden saavuttamisessa. Oma tutkimusta toteuttaessa ja etenkin tutkimuksen teoreettista viitekehystä kirjottaessa tuli tutustuttua paljon aiheen kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Paljon löytyy tutkimuksia itsensä johtamisesta sekä tavoitteista, joissa painottuu mm. erilaiset työelämän ja työhyvinvoinnin teemat. En kuitenkaan törmännyt tutkimuksiin, joissa olisi avattu esimerkiksi teknologian vaikutuksia, kuten teknologian hyötyjä tai haittoja itsensä johtamisessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa.

## 7 LÄHTEET

Dunderfelt, T. (2006). *Voimavarana itsetuntemus*. Kirjapaja.

Forss, E. (21.4.2023). *Miten ympärilläsi olevat ihmiset vaikuttavat sinuun?* Yrittäjät.  
<https://www.yrittajat.fi/blogit/miten-ymparillasi-olevat-ihmiset-vaikuttavat-sinuun/>

Green-Wilson, J., Tschoepe, B. A., Zeigler, S. L., Sebelski, C. A., & Clark, D. (2022). Self-Leadership Is Critical for All Physical Therapists. *Physical therapy*, 102(6), 1–9.  
<https://doi.org/10.1093/ptj/pzac029>

Heino, M. (i.a). *Mistä motivaatio tulee?* Psykologi Mikael Heino.  
<https://www.mikaelheino.fi/blogi/mista-motivaatio-tulee>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p. 22. p.). Tammi.

Huovinen, H. (yrittäjä). (2023). *Alexi Tossavainen – Itsetuntemus* [podcast-jakso]. Sarjassa Mental RACE. Spotify.  
<https://open.spotify.com/episode/2oFjxhSu7eM4uQu008YOO5?si=cc3264eafe834d88>

Hyplus. (27.10.2022). *Itsensä johtaminen: entä jos siinä ei olisikaan kyse vain itsestä?* Helsingin yliopisto. <https://hyplus.helsinki.fi/itsensa-johtaminen-enta-jos-siina-ei-olisikaan-kyse-vain-itsesta/>

Hyvärinen, M., Suoninen E., & Vuori, J. (i.a). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja: Haastattelut*. Tampereen yliopisto.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Jaakkola, J. (yrittäjä). (2020). *Jutta Vetter – Verkostojen voima* [podcast-jakso]. Sarjassa Väkevä elämä – Viisaampi mieli, vahvempi keho. Spotify.  
<https://open.spotify.com/episode/5nfznEdSC94ndZfmlJrupc?si=4c505b4967ec4ec9>

Jaakkola, J. (yrittäjä). (2022). *Anu Tevanlinna – Muutos mielessä – Kohti oman näköistä elämää* [podcast-jakso]. Sarjassa Väkevä elämä – Viisaampi mieli, vahvempi keho. Spotify.  
<https://open.spotify.com/episode/0d0Iex5A6jXYGhevekSebh?si=7478166b060c4496>

Jaakkola, J. (yrittäjä). (2023a). *Mikko ”OJ” Ojanen – Tuuppaaminen: Elämäntapamuutoksen salainen ase* [podcast-jakso]. Sarjassa Väkevä elämä – Viisaampi mieli, vahvempi keho. Spotify.  
<https://open.spotify.com/episode/0smzSEokfimHZvEjKKui2g?si=4fb110376bcc4000>

- Jaakkola, J. (yrittäjä). (2023b). *Teemu Vornanen – Keskittymiskyky, motivaatio ja aikaansaaminen kuntoon näillä keinoilla* [podcast-jakso]. Sarjassa Väkevä elämä – Viisaampi mieli, vahvempi keho. Spotify.  
<https://open.spotify.com/episode/7GWDQSi6TWg5alFsVFwUGF?si=e6bf07b8dd5d4246>
- Jantunen, S. (2010). *Työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta* [ylempi AMK-opinnäytetyö, Vaasan ammattikorkeakoulu]. Theseus.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13286/Jantunen\\_Sari.pdf.pdf?sequen](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13286/Jantunen_Sari.pdf.pdf?sequen)
- Koppelomäki, I. (i.a). *Itsensä johtaminen – Täydellinen opas itsensä johtamiseen, jotta voit saavuttaa sinulle tärkeät asiat ja elää oman näköistä elämää*. Uskalla innostua.  
<https://www.uskallainnostua.fi/itsensa-johtaminen>
- Kuuluvainen, V. (2013). *Suomalaisten johtajien työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta* [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX.  
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41156/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201304081402.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lindblom, J. (2021). Älykäs voi olla vain yhdellä tavalla, mutta taitava monin eri tavoin. *Psykologilehti*. <https://psykologilehti.fi/alykas-voi-olla-vain-yhdella-tavalla-mutta-taitava-monin-eri-tavoin/>
- Mannila, M. (2022). Itsensä johtaminen. @SeAMK-verkkolehti. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://lehti.seamk.fi/yrittajyys-ja-kasvu/itsensa-johtaminen/>
- Manninen, O. (i.a). *Mitä ovat strategian johtamisen termit ja määritelmät?* Lato.  
<https://www.latotools.com/Strategian+johtamisen+sanasto+ja+maaritelmat>
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Maslow, A. H., & Frager, R. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). HarperCollins.
- Müller, T., & Niessen, C. (2018). Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of managerial psychology*, 33(1), 74-92. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2017-0149>
- Mäkilä, M. (2022). *Palautuminen osana itsensä johtamista* [AMK-opinnäytetyö, Samk]. Theseus.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/756463/Makila\\_Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/756463/Makila_Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Pihl-Thingvad, S. (2014). Is self-leadership the new silver bullet of leadership? An empirical test of the relationship between self-leadership and organizational commitment. *Management Revue*, 25(2), 103. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2014-2-103>

- Pihlaja, S. (2018). *Aikaan saamisen taika – näin johdat itseäsi*. Atena kustannus.
- Piironen, L. (2022). Yksilöiden itsensä johtamisen edistäminen valmentavan johtajuuden keinoin esihenkilön toimesta [pro gradu -työ, Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto]. LUTPub. [https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/164350/Pro\\_Gradu - tutkielma\\_Piironen.pdf?sequence=1](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/164350/Pro_Gradu_-_tutkielma_Piironen.pdf?sequence=1)
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of organizational behavior*, 19(5), 523–538. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I)
- Puranen, T. (i.a). *Ammattimainen johtaminen – mitä se on? Mitä on ammattimainen johtaminen?* Ammattijohtaja. <https://ammattijohtaja.fi/ammattimainen-johtaminen-mita-se-on/>
- Rautio, I. (juontaja). (2021). *Antti Revonsuo | Tietoisuus ja unet #149* [podcast-jakso]. Sarjassa Futucast. Spotify. <https://open.spotify.com/episode/3oSWFAkBGY4ucfoMrBXf1r?si=dd2fbcfe4e364de2>
- Salminen, J., & Heiskanen, P. (2009). *Taltuta kiire: Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön*. Talentum.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2018). Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 47–67. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130>
- Stranius, L. (2022). *Tehokkuuden taika – näin voit elää enemmän*. Into kustannus.
- Suomen Mielenterveys ry (Mieli). (i.a). *Itsetuntemus ja itsetunto*. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/itsetuntemus-ja-itsetunto/>
- Sydänmaanlakka, P. (2006). *Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Talentum.
- Teerinen, A. (2023). *Itsensä johtaminen etätyössä* [ylempi AMK-opinnäytetyö, Haaga-Helia]. Theseus. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/807827/Teerinen\\_Anne.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/807827/Teerinen_Anne.pdf?sequence=2)
- Tossavainen, A., & Peltonen, A. (2020). *Psyykinen valmennus*. Fitra.
- Tuomi, J. k., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (6. uud. I.). Tammi.

Turhanen, S. (2019). *Itsensä johtaminen esimiestyössä ja organisaation tuki* [ylempi AMK-opinnäytetyö, Karelia-ammattikorkeakoulu]. Theseus.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261815/Turhanen\\_Seija\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261815/Turhanen_Seija_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Turun yliopisto (Utu). (25.2.2021). *Tutkijat selvittävät tuuppausta ihmisten toimintatapojen muuttamiseksi*. <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/tutkijat-selvittavat-tuuppausta-ihmisten-toimintatapojen-muuttamiseksi>

## **LIITTEET**

Liite 1. Kyselylomake

# Itsensä johtamisen merkitys tavoitteiden saavuttamisessa.

*Arvoisa vastaaja!*

Tämä kyselylomake on osa opinnäytetyön tutkimusosuutta, jossa tutkitaan itsensä johtamisen merkitystä omien tavoitteiden saavuttamisessa. Tutkimus kohdistuu kahteen eri kohderyhmään: Opiskelijoihin ja palkansaajiin. Tutkimuksen tavoite on pyrkiä selvittämään syitä sille, miksi yksilöt eivät saavuta asettamiaan tavoitteita ja mikä on itsensä johtamisen merkitys tavoitteiden saavuttamisessa.

Kyselylomake koostuu yhteensä 18 kysymyksestä. Ikäjakauman ja kohderyhmän lisäksi kysymykset jakautuvat kahteen eri osioon, itsensä johtamiseen ja yksilön asettamiin tavoitteisiin. Kysymykset sisältävät sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä.

Vastausaikaa kyselylomakkeen täyttämiseen menee noin 20-25 minuuttia. Ethän vastaa murrenoin tai muutoin tunnistettavalla tavalla.

## 1. 1. Kohderyhmä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Päätoiminen opiskelija
- Päätoiminen palkansaaja

## 2. 2. Ikä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- 19 - 25
- 26 - 35
- 36-45
- 46-55
- 55<

**Itsensä johtaminen**

Osiossa on viisi kysymystä liittyen itsensä johtamisen käsitteeseen ja sen konkreettiseen toteuttamiseen

3. 3. Miten määrittäisit itsensä johtamisen käsitteen?

---

---

---

---

---

4. 4. Hyödynnätkö itsensä johtamista arjessasi ja tavoitteiden saavuttamisessa? Miten? (Erlaisia itsensä johtamisen strategioita ovat esimerkiksi erilaiset ajan- ja stressinhallinnan keinot sekä oman toiminnan arviointi.)

---

---

---

---

---

5. 5. Koetko, että itsensä johtamisesta ollut apua arjessasi ja omien tavoitteiden saavuttamisessa? Miksi tai miksi ei?

---

---

---

---

---

6. 6. Oletko kokenut vaikeuksia itsensä johtamisessa? Jos kyllä, millaisia haasteet ovat olleet?

---

---

---

---

---

7. 7. Koetko, että sinulla on hyvä itsetuntemus ja tietoisuus? Eli tiedätkö, kuka olet, mitä haluat miksi haluat ja mitä ympärilläsi tapahtuu?

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

### **Tavoitteet**

Osiossa on 11 kysymystä liittyen yksilön asettamiin tavoitteisiin.

8. 8. Oletko asettanut itsellesi tavoitteita viimeisen kahden vuoden aikana?

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

9. 9. Miten olet asettanut tavoitteet ja kuinka hyvin olet suunnitellut tavoitteiden saavuttamiseksi

---

---

---

---

---

10. 10. Kuinka monta tavoitetta olet asettanut viimeisen kahden vuoden sisällä? (Tavoitteet voivat olla pieniä lyhyen aikavälin tavoitteita tai suuria pitkän aikavälin tavoitteita.)

*Merkitse vain yksi soikio.*

1-2

3-4

5-6

6<

11. 11. Miten tärkeitä tavoitteet ovat sinulle olleet? Perustele.

---

---

---

---

---

12. 12. Kuinka monessa asettamassasi tavoitteessa olet mielestäsi onnistunut?

*Merkitse vain yksi soikio.*

1-2

3-4

5-6

6<

13. 13. Jos olet onnistunut jossain asettamassasi tavoitteessa, kerro 1-3 esimerkkiä, mikä tai mitkä ovat mielestäsi auttanut sinua pääsemään asettamiisi tavoitteisiin? (Erlaisia apuvälineitä tavoitteiden saavuttamiseksi voivat olla esimerkiksi ajanhallinnan keinot tai oman toiminnan arviointi ja seuranta.)

---

---

---

---

---

14. 14. Jos olet epäonnistunut jossain tavoitteessa, mikä siinä on mielestäsi ollut esteenä?

---

---

---

---

---

15. 15. Oletko kokenut minäpystyvyyden puutetta viimeisen kahden vuoden sisällä?  
(Minäpystyvyydellä viitataan omaan arvioon omasta onnistumisen mahdollisuudesta.)

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

16. 16. Oletko kokenut, että ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla on ollut positiivista tai negatiivista vaikutusta tavoitteiden saavuttamisessa? (Ympäristöllä ja sosiaalisilla suhteilla tarkoitetaan esimerkiksi perhettä, ystäviä, tuttavuuksia tai työyhteisöä.)

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

17. 17. Miten ympäristö ja sosiaaliset suhteet ovat vaikuttaneet tavoitteiden saavuttamiseen?

---

---

---

---

---

18. 18. Kuinka motivoitunut olet ollut asettamiesi tavoitteiden suhteen? Perustele.

---

---

---

---

---

**Kiitos vastauksista.**

---

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms